

KADROVSKI VIDIKI POPOLNJEVANJA VOJAŠKE STRATEŠKE REZERVE

PERSONNEL ASPECTS OF THE MILITARY STRATEGIC RESERVE MANNING

Professional article

Povzetek Slovenska vojska je nosilec vojaške obrambe Republike Slovenije. V spremenjenih razmerah, neugodnih okoliščinah in ob zmanjšanju mirnodobnih zmogljivosti mora za zagotavljanje varnosti in obrambe načrtovati rezerve kadra, oborožitve, opreme in infrastrukture. Z ohranjanjem instituta vojaške obveznosti in konceptualnim oblikovanjem vojaške strateške rezerve (VSR) bo omogočeno povečanje obsega zmogljivosti Slovenske vojske. Te zmogljivosti bodo aktivirane ob ekstremnem poslabšanju obrambnih in varnostnih razmer. Zagotovljena bo kadrovska vzdržljivost njenih enot. Za oblikovanje vojaške strateške rezerve je v strateških planskih dokumentih določeno, da naj bi se v tem primeru vzpostavila posebej načrtovana struktura, ki bi štela do 20.000 pripadnikov in bi prevzemala nekatere naloge pri uresničevanju vojaške obrambe. S prehodom na poklicno vojsko in spremenjenim načinom popolnjenja Slovenske vojske v miru se je spremenila možnost zagotavljanja vojaško usposobljenih človeških virov za obe kadrovske funkciji popolnjenja in poznejšega dopolnjevanja. Konceptualne rešitve mora Slovenska vojska nenehno dograjevati, predvsem zaradi spreminjajočih se notranjih in zunanjih dejavnikov. Te rešitve morajo biti naravnane dolgoročno, predvsem zaradi negativnih demografskih teženj in bistvenega zmanjšanja vojaško usposobljenega prebivalstva. Namen članka je, da s sklepi in predlogi prispeva k nadaljnjemu razvoju konceptualnih rešitev, zlasti na področjih popolnjenja in dopolnjevanja s kadri.

Ključne besede *Vojaška rezerva, človeški viri, popolnjenje, dopolnjevanje.*

Abstract The Slovenian Armed Forces are responsible for the provision of defence in the Republic of Slovenia. In the event of a change in conditions, unfavourable circumstances and reduction in peacetime capabilities, they have to plan for personnel, weapon, equipment and infrastructure reserves. The retaining of military duty and a conceptual formation of military strategic reserve will enable an increase in the

Slovenian Armed Forces' capabilities which are to be activated in the event of an extreme deterioration in the defence and security situation. The sustainability of units regarding the personnel will be ensured. If needed, a specially planned structure of 20 000 servicemembers will be formed for the purposes of military strategic reserve formation. It will assume specific tasks regarding the conduct of military defence. A change in peacetime manning methods of the Slovenian Armed Forces has a decisive impact on their capacity to provide military trained personnel for both recruitment functions, manning and subsequent supplementing. Conceptual solutions of the Slovenian Armed Forces must be constantly upgraded, particularly due to varying internal and external factors. They must, however, have a long-term perspective, mainly because of the negative demographic trends and a substantial decrease in military trained population.

The conclusions and proposals from this article can contribute to further development of conceptual solutions in the areas which have so far not been given particular attention.

Key words *Military reserve, human resources, manning of armed forces, supplementing.*

Uvod Slovenska vojska (SV) je od svojih začetkov naredila pomembne razvojne korake pri popolnjevanju svoje kadrovske strukture tako na področju poklicne kot rezervne sestave. V svojem razvoju je sledila težnjam, ki so se v preteklem desetletju pojavile v oboroženih silah evropskih držav. Splošno zaznaven prehod od splošne vojaške obveznosti k poklicnemu popolnjevanju zahteva nenehne spremembe in strukturno prilagajanje, ki je nekoč potekalo v bistveno daljšem času. Vse države si prizadevajo zgraditi takšne oborožene sile, ki bodo ob ogrožanju nacionalne varnosti izpolnile poslanstvo in pričakovanja pri obrambi države. V bistvenem in dolgoročnem poslabšanju varnostnega položaja bi položaj zahteval povečanje vojaških zmogljivosti za obrambo države. V ta namen Republika Slovenija razvija koncept vojaške strateške rezerve, ki že v miru predvideva nekatere systemske, organizacijske, kadrovske in materialne rešitve. Z oblikovanjem strateške rezerve bi bilo omogočeno povečanje obsega SV in postavljen sistem nadomeščanja izgub. Temeljno vprašanje pri tem je, kako za povečan obseg v planskih dokumentih v obdobju dveh let zagotoviti dovolj virov, ki bi ustrezali po obsegu, kakovosti in strukturi. V članku so ocenjene zmožnosti zagotavljanja človeških virov za postavitev vojaške strateške rezerve in ohranjanje vzdržljivosti ter podani predlogi za dopolnitve konceptualnih rešitev.

1 ORGANIZACIJSKA IZHODIŠČA IN VIDIKI VOJAŠKE STRATEŠKE REZERVE

V strateških dokumentih, kot je ReDPROSV (Uradni list RS, št. 89/2004, str. 10.873) je vojaška strateška rezerva predstavljena kot rezerva kadrov, oborožitve, opreme in infrastrukture. Ta rezerva naj bi SV omogočala nadomeščanje izgub in obenem povečanje zmogljivosti do 20.000 pripadnikov. Aktivirana bi bila ob povečani nevarnosti napada na državo oziroma v neposredni vojni nevarnosti ali ob razglasitvi

vojnega ali izrednega stanja. Za primer neugodnega spleta okoliščin pri zagotavljanju varnosti in obrambe mora RS za obrambo razviti koncept vojaške strateške rezerve. Namen koncepta te rezerve je omogočiti dopolnitev in povečanje zmogljivosti SV ter prevzemanje nekaterih nalog pri izvajanju vojaške obrambe (Furlan in drugi, 2006, str. 31). Z navedenimi rešitvami bi se torej RS odzivala na spremenjene okoliščine pri zagotavljanju človeških virov in ob kriznih razmerah uvedla povečane zmogljivosti za obrambo države. Aktiviranje teh zmogljivosti bi temeljilo na politični odločitvi. Večji del skrbi zanj bi prevzela teritorialno razmeščena vojaška poveljstva. Aktiviranje bi vključevalo uvedbo nove strukture poveljevanja in kontrole ter temu ustrezno organiziranost sil. Ob sorazmerno majhni pogodbeni rezervi in omejenem številu vojaško usposobljenega prebivalstva ohranja RS možnost ponovne uvedbe vseh sestavin vojaške dolžnosti. Kot pravi Šteiner (2002, str. 8) je projektiranje organiziranosti strukture sil nenehen, ponavljajoč se proces. S preoblikovanjem in modernizacijo se zmanjšuje obseg SV,¹ povečuje se delež poklicne in pogodbene sestave, ukinja se obvezna rezerva, opuščeno je obvezno služenje vojaškega roka in izboljšuje se kadrovska struktura, kar pomembno vpliva na kadrovske zmožnosti morebitne vzpostavitve vojaške strateške rezerve.

Sistem vojaške strateške rezerve predvideva doseganje operativnih zmogljivosti v dveh letih. To zmogljivost bi morala SV skladno z načrti doseči v miru, odvisna pa je predvsem od politične odločitve o aktiviranju tega sistema. Pri oblikovanju strateške rezerve moramo ločiti med tremi značilnimi obdobji, in sicer so to (1) obdobje načrtovanja, (2) obdobje neposrednih priprav in uvedbe rezerve človeških virov ter (3) obdobje priprav vojnih enot in njihove uporabe. Pri organizacijskih izhodiščih in vidikih oblikovanja vojaške strateške rezerve sta pomembna zlasti odgovora na vprašanja, (1) kje iskati ustrezne vire za njeno popolnitev in (2) kako zagotoviti kader, ki bo nosilec usposabljanja v učnih centrih.

Če primerjamo obdobja in potrebe po različnih kadrovskih virih, pridemo do ključnih spoznanj in tudi težav. V obdobju načrtovanja, ko je rešeno vprašanje strukture enot vojaške strateške rezerve, je nujno najti organizacijske rešitve, ki bi omogočile vključitev najustreznejših človeških virov². Za to obdobje je izredno pomembno določanje izhodišč, ki nam jih predstavlja prihodnja struktura enot. Ves sistem usposabljanja mora podpirati prihodnje potrebe popolnjevanja vojaške strateške rezerve in dopolnitve mirnodobnih enot. Raznolikost zahtev po različnih vojaških dolžnostih in specialnostih nam določa vrsto in posebne zahteve vojaškega usposabljanja. Ob zagotavljanju človeških virov za usposabljanje se torej ključno vprašanje nanaša tudi na organizacijo in izvajalce usposabljanja.

¹ Na prehodu v novo tisočletje je bil največji obseg vojne sestave SV skoraj 76.000 vojakov. Največje zmanjšanje je potekalo v letih 2000–2003, najprej na 47.000 pripadnikov in nato skladno z dolgoročnim programom razvoja na 26.000 pripadnikov. Skladno z resolucijo o dolgoročnem razvoju SV je leta 2004 potekalo nadaljnje zmanjševanje obsega pod 16.000 pripadnikov. Po opuščanju obveznega služenja v rezervni sestavi so trenutni kadrovske cilji naravnani na 14.000 pripadnikov.

² Človeški viri so lahko usposobljeni ali neusposobljeni. Usposobljeni so po krajšem obnovitvenem usposabljanju primerni za takojšnje popolnjevanje vojnih enot, če bi bilo nujno. Neusposobljeni človeški viri so baza, iz katere se določa kader za usposabljanje in poznejše popolnjevanje vojaške strateške rezerve ter dopolnjevanje celotne strukture operativnih enot.

V drugem obdobju se po sprejemu politične odločitve o ponovni uvedbi vseh sestavin vojaške dolžnosti začnejo (1) neposredne priprave, (2) izvajanje vpoklica na služenje vojaškega roka, (3) usposabljanje v učnih centrih in (4) popolnjevanje enot vojaške strateške rezerve ter drugih mirnodobnih enot.

V SOPr 2007–2012 (2006, str. 22) je predvideno, da preoblikovana vojaškoteritorialna poveljstva (VTP) prevzemajo del nalog organiziranja strateške rezerve. Temeljno vojaško usposabljanje naj bi potekalo v novih učnih centrih pod pristojnostjo teritorialnih poveljstev, ki bi se v ta namen kadrovske in organizacijsko okrepila. Svojo vlogo pri usposabljanju v učnih centrih bi moral odigrati tudi PDRIU z oblikovanjem skrajšanih in pospešenih programov usposabljanja, strokovnega vodenja ter neposredno kadrovske podpore s kadrom, ki v zaostrenih razmerah ne bo nujen v PDRIU. Po ponovni uvedbi vseh sestavin vojaške dolžnosti bi se na podlagi vojaške evidence začeli postopki nabora in napotitve na služenje vojaškega roka v učnih centrih. Napotitev na služenje vojaškega roka in nadaljnje popolnjevanje bi lahko potekala (1) centralizirano ali (2) decentralizirano. Hkrati s potrebo po popolnitvi enot vojaške strateške rezerve, kar bi se reševalo z vpoklicem na služenje vojaškega roka in pozneje vključitvijo v obvezno rezervno sestavo, bi se izvajali tudi postopki popolnjevanja mirnodobnih enot. Enote se praviloma popolnjujejo do 100 odstotkov na podlagi (1) nadaljevanja postopkov zaposlovanja s stalno sestavo in (2) s popolnitvijo z obvezno ter pogodbeno rezervno sestavo. Po usposabljanju v učnih centrih oziroma služenju vojaškega roka, ki je zakonsko omejen na tri mesece, bi se usposabljanje nadaljevalo v enotah vojaške strateške rezerve. Pri tem se izpostavlja predvsem vprašanje usposabljanja za zahtevne rodove, ki zahteva specialna učno-vadbena sredstva in strokovno usposobljene inštruktorje (JRKBO, inženirstvo, zveze, letalstvo, artilerija, raketni sistemi zračne obrambe itn.). V razmerah, ko se SV že v miru sooča s kadrovske primanjkljaji na nekaterih dolžnostih, lahko upravičeno pričakujemo težave tudi pri popolnitvi v zaostrenih razmerah. Ustrezno usposabljanje lahko za posamezne specialnosti zagotovijo le v sedanjih (rodovskih) enotah in ga bo skoraj nemogoče izvajati v učnih centrih ter enotah vojaške strateške rezerve.

Za tretje obdobje, v katerem so v ospredju neposredne priprave enot in pozneje njihova uporaba v vojaški obrambi, je značilno predvsem dopolnjevanje vojnih enot. Dopolnjevanje formiranih vojnih enot vojaške strateške rezerve (tudi mirnodobnih) bi se zagotavljalo iz sekundarne rezerve.

SV se bo po letu 2010 popolnjevala le s poklicno sestavo, ki bo dopolnjena s pripadniki pogodbene rezerve. Neusahljivih kadrovske virov, ki jih je država vojski zagotovila s konceptom obvezništva, tako ne bo več. Zaradi postopnega prehoda, ki ni zagotavljal dovolj kandidatov za pogodbeno opravljanje vojaške službe v rezervni sestavi, je RS obvezno službo v rezervni sestavi ohranjala dalj časa kot služenje vojaškega roka. Razpoložljivost usposobljenih nabornikov, ki so služili vojaški rok, bo z leti popolnoma upadla. Usposabljanja obvezne rezerve po ukinitvi

služenja vojaškega roka pa tudi skoraj ni bilo. Če bi do leta 2015 prišlo do ponovne uvedbe vseh sestavin vojaške dolžnosti, bi še lahko dosegli prvo popolnitev vojaške strateške rezerve iz obveznikov, ki so bili v preteklosti usposobljeni. V naslednjih letih tega učinka ni več mogoče pričakovati in treba bi bilo poiskati nov kader.

Način popolnitve bi imel ključni vpliv na zadostnost usposobljenih človeških virov, ki ne bodo izhajali iz obveznosti, temveč prostovoljnosti. Kadrovske viri sekundarne rezerve so zelo omejeni. Povsem razumljivo je, da ti viri ne bi zadoščali za popolnitev enot povečanega obsega in jih bo morala SV popolnoma na novo usposabljanje iz kadrov, ki bodo prihajali na podlagi ponovne uvedbe vojaške dolžnosti. Povečane potrebe se ne bi nanašale le na popolnitev vojaške strateške rezerve, temveč tudi na ustvarjanje potrebne sekundarne rezerve, namenjene poznejšemu dopolnjevanju sil SV. Potrebe SV bi bile ob aktiviranju vojaške strateške rezerve velike. Gre za količinsko razliko med 14.000 in 34.000, v resnici pa še več, saj SV že zdaj ne dosega načrtovane kadrovske popolnitve v miru (ne s stalno sestavo ne s pogodbeno rezervo).

2 KADROVSKI VIRI IN ZMOŽNOSTI POPOLNJEVANJA IN DOPOLNJEVANJA STRATEŠKE REZERVE

2.1 Strukturiranost in značilnosti kadrovskih virov

Kadrovsko strukturo SV in njenih virov delimo na (1) poklicne pripadnike, (2) primarno rezervo, (3) sekundarno rezervo in (4) druge vojaško neusposobljene državljane. Primarna rezerva so državljani, ki so se prostovoljno odločili za vojaško usposabljanje v rezervni sestavi in se s pogodbo zavezali za obveznosti, ki iz tega razmerja izhajajo. Pogodbeni pripadniki so razporejeni v enote SV že v miru, in sicer kot dopolnitev enot poklicne sestave, ali pa so z njimi v celoti popolnjene nekatere enote SV. Trenutno je SV popolnjena s 1840 pogodbenimi pripadniki rezervne sestave (PPRS), kar jo močno oddaljuje od ciljnega stanja 5500 pripadnikov. To stanje je izredno pomembno, saj ima posledice v ustvarjanju sekundarne rezerve. Ob pričakovanih odhodih iz pogodbene rezerve ob poteku pogodbenega roka se namreč večja število vojaško usposobljenih državljanov, ki so del sekundarne rezerve. Neizpolnjena načrtovana popolnitev ima dolgoročne posledice in vpliv na popolnitev vojaške strateške rezerve.

Sekundarno rezervo opredeljujeta (1) vojaška usposobljenost in (2) nerazporejenost. Samo vojaško usposobljeni človeški viri so lahko sekundarna rezerva, ki jo je mogoče po krajšem usposabljanju sorazmerno hitro uporabiti kot vir dopolnitve mirnodobnih enot ali popolnitve enot vojaške strateške rezerve. Sekundarna rezerva ni razporejena v enote SV. Njen vstop v vojsko je lahko (1) prostovoljen ali (2) na podlagi vojaške obveznosti. Sekundarno rezervo bomo v nadaljevanju natančneje analizirali. Jelušičeva (2006, str. 119–120) loči vire popolnjevanja rezerve v poklicnih vojskah na notranje in zunanje. Pri notranjih gre za popolnjevanje rezerve

z odsluženimi pripadniki poklicne vojske. Ti po koncu pogodbe v aktivni sestavi sicer zapustijo vojaško službo in si poiščejo nadomestno novo službo v civilnem okolju, vendar ostajajo zaradi vojaškega znanja in spretnosti, ki jih imajo, zanimivi za vojaško organizacijo. Zato jih pogodbeno vežejo tudi po poteku aktivne vojaške službe. To je ugodno, ker so rezervisti že usposobljeni in preverjeni, navezani na vojaško organizacijo in zadovoljni, ker organizacija ceni njihove sposobnosti ter jih ohranja v svojih vrstah, čeprav niso več v aktivni sestavi. Druga oblika popolnjevanja je pridobivanje rezervistov iz zunanjih virov, pri čemer so nujna usposabljanje, privajanje na vojaške vrednote in spoznavanje vojaške organizacije.

Vsi drugi državljani RS so pod določenimi zakonskimi pogoji preostali del virov za morebitno popolnitev oboroženih sil. Njihovo aktiviranje je načrtovano samo ob veliki ogroženosti države, ko je treba povečati obseg SV s konceptom vojaške strateške rezerve in zagotoviti stabilen vir dopolnjevanja enot. Vstop v SV je enak, kot to velja za sekundarno rezervo. Bistvena razlika je v dolžini usposabljanja, saj je čas zanj navadno daljši.

2.2 Razpoložljivost kadrovskih virov sekundarne rezerve

Analiza strukture sekundarne rezerve nam pokaže njen obseg, potenciale in pričakovane težnje. Gre za tri kategorije vojaško usposobljenih državljanov RS, ki so svojo usposobljenost dosegli (1) v poklicni ali rezervni sestavi SV, (2) na prostovoljnem služenju vojaškega roka, niso pa se zaposlili v SV, ali (3) v tujih oboroženih silah in so pozneje postali naši državljani. Vsaka teh kategorij ima svoje značilnosti tako v količinskem kot v kakovostnem smislu. Najprej si pogledjmo vir sekundarne rezerve, ki izhaja iz nekdanjih poklicnih pripadnikov SV. Odhodi iz stalne sestave SV so normalen pojav z različnimi vzroki. Za nas je vir pomemben, ker gre za vojaško dobro usposobljene človeške vire. Kategorije odhodov lahko ponovno postavimo v (1) skupino pripadnikov, sposobnih za razporeditev v vojne enote, (2) skupino tistih, ki za to niso več sposobni, in (3) skupino upokojenih pripadnikov.

V prvo skupino se uvrščajo pripadniki, ki so odšli, ker so sporazumno prekinili delovno razmerje, zaradi odpovedi pogodbe (na strani delodajalca ali delojemalca), prešli v druge organe in organizacije ali jim je potekla pogodba. Pripadniki so v celoti ali vsaj delno usposobljeni za opravljanje bojnih nalog. Pomen njihove razporeditve v redne enote ali enote vojaške strateške rezerve je največji zaradi (1) možnosti hitrejše uporabe in (2) raznolikosti dolžnosti, ki so jih opravljali kot pripadniki stalne sestave. Takih nekdanjih pripadnikov SV je bilo leta 2005 200, leta 2006 376, leta 2007 408 in leta 2008 183. V zadnjih štirih letih je torej sestavo SV zapustilo približno 1200 pripadnikov. To bi pomenilo v desetletnem povprečju in ob upoštevanju dosedanjih teženj približno 3000 državljanov sekundarne rezerve. Daljše kot desetletno obdobje ni smiselno zaradi starostne omejitve in izgub pri izurjenosti in usposobljenosti.

Graf 1:

Odhodi
usposobljenih
pripadnikov
stalne
sestave iz SV
v obdobju
2005–2008



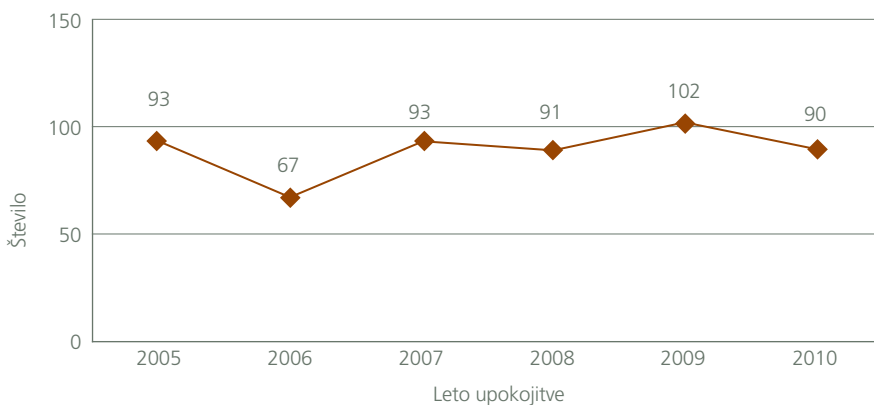
Vir: Letna poročila Ministrstva za obrambo od leta 2005.

V drugo skupino razvrščamo odhode pripadnikov, ki jih navadno ne moremo več uporabiti kot sekundarni vir popolnitve. Med njimi so odhodi zaradi invalidske upokojitve, mirovanja pravic, neizpolnjevanja meril in zahtev, prehodi v druge organe ter smrti. Te skupine ni mogoče uporabiti kot sekundarni vir popolnitve.

Tretjo skupino sestavljajo nekdanji pripadniki SV, ki so izpolnili pogoje za redno upokojitev. Ti imajo veliko vojaških izkušenj in dobro vojaško znanje. Oboje je lahko pomemben prispevek k (1) takojšnji popolnitvi zahtevnejših dolžnosti, za katere ni drugih virov, in (2) za angažiranje pri organiziranju vojaške strateške rezerve ter njenem usposabljanju. Njihova načrtna uporaba je zato predvidena tudi v tujih obo-roženih silah z dolgoletno tradicijo poklicnega popolnjevanja. V SV se vsako leto redno upokoji približno 90 pripadnikov. Tudi v prihodnje se to število ne bo bistveno spremenilo.

Graf 2:

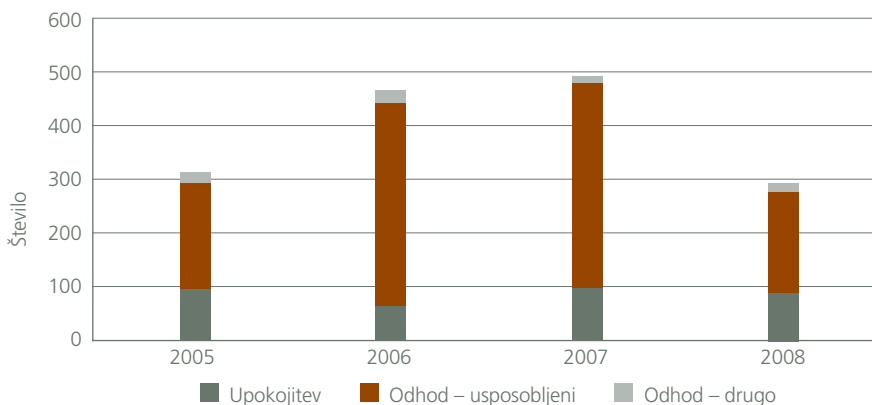
Upokojevanje
stalne
sestave, redne
upokojitve
v obdobju
2005–2010



Vir: Letna poročila Ministrstva za obrambo, predvidevanje za leti 2009 in 2010.

V petletnem povprečju bi lahko pričakovali približno 400 upokojenih pripadnikov, ki bi jih lahko ponovno angažirali predvsem za vzpostavitev vojaške strateške rezerve in okrepitev vojaškoteritorialnih poveljstev. V resnici je število zaradi odvisnosti od dobe, ko še morajo služiti v rezervni sestavi, precej manjše. Po 50. letu starosti je mogoče vpoklicati le častnike. Vseh drugih nekdanjih poklicnih pripadnikov, ki se upokojijo (podčastniki, vojaki, vojaški uslužbenci in civilne osebe), pa iz navedenega razloga ni mogoče vpoklicati. Neustrezna zakonska ureditev pomembno zmanjšuje ta vir.³ Vsako leto se upokoji od 25 do 30 častnikov, večina moških. Objektivno bi lahko v petih letih pridobili le od 100 do 120 častnikov. Pomembnejše kot število so njihove usposobljenost, izurjenost in izkušnost, torej kompetenčni elementi, ki so nujni pri dopolnitvi vojaškoteritorialnih poveljstev, vodenju usposabljanja nabornikov in načrtovanju delovanja.

Graf 3:
Odhodi iz SV
po kategorijah
v obdobju
2005–2008



Vir: Letna poročila Ministrstva za obrambo od leta 2005.

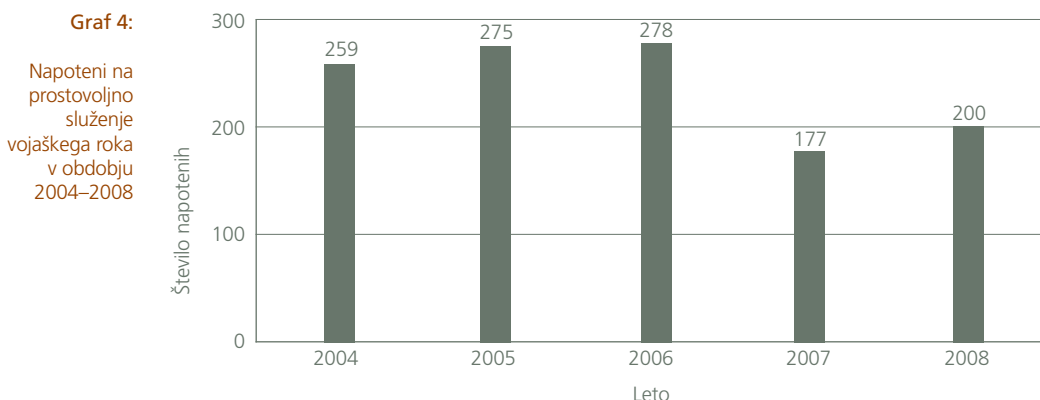
Iz grafa 3 so razvidni odhodi iz SV v letih od 2005 do 2008, in sicer po kategorijah: upokojitev, odhod usposobljenih pripadnikov stalne sestave, ki so del sekundarne rezerve, in odhod drugih, ki jih zaradi različnih omejitev ni mogoče uporabiti v sekundarni rezervi oziroma pri popolnitvi mirnodobnih enot ali enot vojaške strateške rezerve.

Pomemben vir sekundarne rezerve so državljani, ki so svojo vojaško usposobljenost dosegli kot pripadniki pogodbene rezervne sestave, niso pa več razporejeni v enote SV. Pogodbena obveznost jim je prenehala iz različnih vzrokov. Za nas so zanimivi le tisti, ki ne vplivajo na njihovo sposobnost služenja v rezervni sestavi. Takšni vzroki so predvsem osebni ali pretečena pogodba. Za sekundarno rezervo so uporabni oboji. Do zdaj je bilo približno 200 pripadnikov, ki so prekinili pogodbo, ko so že dosegli temeljno vojaško usposobljenost, in so sposobni za sodelovanje v obvezni rezervi (kar je 55 odstotkov vseh prekinitev). V prihodnje lahko pričakujemo več pripadnikov, ki

³ Kot primer ustrežnejše zakonske ureditve za nekdanje poklicne pripadnike lahko najdemo v Nemčiji, kjer morajo vsi nekdanji poklicni pripadniki (ne samo častniki), če je treba, služiti v rezervni sestavi do 65. leta starosti (*International Military and Defense Encyclopedia*, 1993, str. 2278).

jim bo redno poteklo pogodbeno razmerje in ga ne bodo podaljševali. Za verodostojno analizo je do zdaj minilo še premalo časa, da bi lahko na tej podlagi natančno napovedali, kako bo s prilivom kadra v prihodnje. Vsekakor pa obstaja neposredna odvisnost med obsegom PPRS in številom razpoložljivega kadra sekundarne rezerve. Ob večjem obsegu PPRS in predvideni fluktuaciji bo večje število usposobljenih pripadnikov, ki ne bodo več razporejeni v enote SV in bodo torej sestavljali sekundarno rezervo.

Skladno z določili Zakona o vojaški dolžnosti ter možnostmi in potrebami SV je državljanom omogočeno služenje vojaškega roka na podlagi prostovoljne odločitve. Državljan, ki so opravili usposabljanje med služenjem vojaškega roka, so pomemben vir sekundarne rezerve. Vsako leto je načrtovana napotitev na prostovoljno služenje vojaškega roka za 300 kandidatov (Letno poročilo MO za leto 2007, 2008, str. 38). Zaradi manjšega števila prijav, odpovedi in zdravstvenih omejitev je navadno na prostovoljno služenje napoteno manj kandidatov. Kandidati opravijo temeljno vojaško usposabljanje, če se pokaže nujna, pa so lahko prek instrumenta vojaške obveznosti vpoklicani v enote vojaške strateške rezerve. V petih letih prostovoljnega služenja vojaškega roka je to obliko usposabljanja opravilo približno 1200 državljanov. V desetih letih bi ob upoštevanju, da se število kandidatov ne bi bistveno spreminjalo, tako usposobili od 1900 do 2000 kandidatov. Tisti, ki opravijo prostovoljno služenje vojaškega roka, se odločijo tudi za sodelovanje v stalni sestavi SV. Med kandidati, ki so prostovoljno odslužili vojaški rok, je bilo 241 primerov poznejše zaposlitve v SV, kar je približno 20 odstotkov⁴. Tako se razpoložljivi kadrovski viri z odsluženim vojaškim rokom zmanjšujejo, zato se zmanjšujejo tudi viri za sekundarno rezervo. Po sedanjih ocenah bi ostajalo v sekundarni rezervi v desetletnem povprečju vsaj 1500 državljanov. Prostovoljnega služenja vojaškega roka se udeležujejo tudi ženske. V obdobju 2004–2006 je bilo povprečje 13 odstotkov (Garb, 2006, str. 85). Kot vemo, pa je njihovo angažiranje iz sekundarne rezerve mogoče le na podlagi prostovoljnosti.



Vir: Letna poročila ministrstva za obrambo 2004–2007 (predvidevanje za leto 2008, ker podatek še ni javno objavljen).

⁴ Jelušičeva (2006, str. 133) na podlagi raziskave ugotavlja, da kar 29 odstotkov pripadnikov PPRS izraža resnično zanimanje za zaposlitev v SV.

Zadnji mogoči vir popolnjevanja vojaške strateške rezerve so državljani, ki so vojaško usposobljenost dosegli v tujini, v tujih oboroženih silah. Gre za vojaške obveznike, ki so obveznost služenja vojaškega roka izpolnili, preden so sprejeli državljanstvo RS. Pozitivni vpliv se kaže v selitvenem prirastu tujcev, ki so se preselili v Slovenijo in pridobili državljanstvo. Na ta vir pomembno vpliva opuščanje obvezništva v državah, iz katerih je največji priliv v državljanstvo RS. V prihodnjih letih ta vir v sekundarni rezervi ne bo imel pomembnejše vloge, ker bodo novi državljani enako vojaško neusposobljeni kot pretežni del prebivalstva RS.

Sekundarna rezerva ima najmočnejši vpliv na popolnjevanje, medtem ko je ta vpliv na poznejše dopolnjevanje manjši ali pa ga sploh ni. Vir se namreč hitro izčrpa in ga lahko nadomesti le na novo usposobljena rezerva na podlagi obvezništva. Odločilna prednost tega vira je v času, ki je potreben, da se pripadniki sekundarne rezerve usposobijo za bojno delovanje. Ta čas je navadno precej krajši kot za neusposobljene nabornike, saj gre le za obnavljanje nekoč že poznanih vsebin in povečanje izurjenosti. Njihovo izhodišče v usposobljenosti sicer niha med (1) večjo ali manjšo usposobljenostjo, ki je bila pridobljena z usposabljanjem, (2) med vrsto pridobljene usposobljenosti (VED), (3) med večjo ali manjšo izgubo nekoč pridobljene usposobljenosti ter (4) med večjo ali manjšo psihofizično pripravljenostjo. Ugotavljamo, da imajo največji pozitivni vpliv na ustvarjanje obsega sekundarne rezerve (1) večja popolnjenost s poklicnimi pripadniki in PPRS, (2) večja fluktuacija med poklicnimi pripadniki in PPRS ter (3) število državljanov, usposobljenih s prostovoljnim služenjem vojaškega roka.

Sekundarna rezerva je vir za popolnitev mirnodobnih enot in enot vojaške strateške rezerve. Po ukinitvi obvezne rezerve se bo SV po letu 2010 soočala s pomanjkanjem človeških virov za popolnitev poklicne, predvsem pa rezerve sestave. Postavlja se vprašanje, na kolikšno število pripadnikov sekundarne rezerve se lahko SV zanaša v primeru ponovne uvedbe vseh sestavin vojaške obveznosti. Natančne ocene obsega in strukture sekundarne rezerve ni mogoče postaviti zaradi različnih vplivov, ki smo jih že obravnavali, in odvisnosti od prostovoljnih odločitev državljanov v naslednjih letih. Postavimo pa lahko približno oceno obsega sekundarne rezerve in pri tem zanemarimo notranjo strukturiranost.

Na podlagi dosedanjih teženj predvidevam, da je na podlagi desetletnega povprečja mogoče dolgoročno (po letu 2014) računati na približno 6500 državljanov, ki bi lahko bili sekundarna rezerva v RS. Notranja sestava bi bila naslednja:

- 3000 nekdanjih pripadnikov poklicne sestave,
- 2000 nekdanjih pripadnikov pogodbene rezerve,
- 1500 državljanov, ki bodo prostovoljno odslužili vojaški rok in ne bodo vstopili v poklicno sestavo SV.

2.3 Razpoložljivi človeški viri v vojaško neusposobljeni populaciji

Ugotovili smo že, da za povečane potrebe obrambe države v naslednjem dolgoročnem obdobju razpoložljivi kadrovske viri iz sekundarne rezerve ne bodo zadoščali. Za obe strateški funkciji rezerve, to je (1) popolnjevanje mirnodobnih enot in enot

vojaške strateške rezerve ter (2) dopolnjevanje enot, ki bodo utrpele nebojne in bojne izgube, je torej treba iskati ustrezne človeške vire v vojaško neusposobljenih državljanih. Z vojaškim usposabljanjem dovolj širokega kroga rezervne sestave bo RS zagotovila potrebno obrambno moč, ki bo podkrepljena z ustrezno vzdržljivostjo. Zadostne človeške vire lahko najdemo le v najširši populaciji vojaško neusposobljenih državljanov. Njihov način vstopa v SV je lahko prostovoljen ali določen z vojaško obveznostjo. Sistem, ki bi temeljil le na prostovoljnosti, bi bil preveč odvisen od trenutnega razpoloženja in zato nezanesljiv. Rešitev moramo iskati v zakonski možnosti ponovne uvedbe vseh sestavin vojaške dolžnosti. Navedena rešitev, ki mora biti dolgoročno zasnovana, je odvisna od ciljne strukture vojnih enot, predvsem pa to ni rešitev, s katero bi rezultate dosegli v kratkem času in brez širše organizacijske podpore. Dolžnost služenja vojaškega roka zajema le moško populacijo med 19. in 27. letom (izjemoma do 30. leta). Državljanke RS te obveznosti nimajo, lahko pa se vključujejo prostovoljno. Raziskovalno zanimiva je torej moška populacija, pri kateri je ključno vprašanje, ali je imamo dovolj za ustvarjanje potrebnih rezerv kadra kljub negativnim vplivom, kot sta (1) zdravstvena sposobnost in (2) uveljavljanje ugovora vesti. Velikost in sestava razpoložljivih človeških virov sta ključna za prihodnje popolnjevanje SV. V nadaljevanju bomo predstavili razpoložljivost teh virov po različnih dimenzijah. Bistveno je ugotavljanje resnično razpoložljive populacije, proučevanje vpliva slabšega zdravstvenega stanja, uveljavljanje ugovora vesti ter demografskih gibanj.⁵

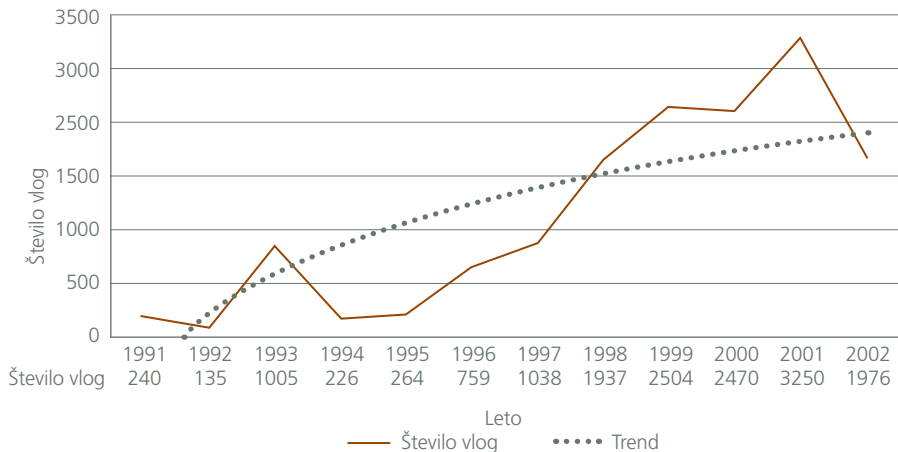
Koliko državljanov bo vpisanih v vojaško evidenco in bodo morda postali naborniki, je odvisno od številčnosti populacije (moških) v preteklih obdobjih. Gre za moške, rojene od leta 1982 do 1991, ki se vpisujejo v vojaško evidenco v letu, ko dopolnijo sedemnajst let. Kot ugotavlja predstavnik Urada za vojaške zadeve (Knific, 2008, str. 6), je v povprečju vsako leto 11.000 državljanov povabljenih k vpisu. Število se v preteklih desetih letih ni bistveno spreminjalo, gibalo se je v razponu od 10.780 do 12.389 državljanov.

Posebej nas zanima, koliko vpliva ugotovljena zdravstvena sposobnost na razpoložljivi vir nabornikov. V letih po vojni leta 1991 se je delež nesposobnih za služenje vojaškega roka gibal okrog 20 odstotkov, da bi se po letu 1997 približal 30 odstotkom in to število presegel v letih 2002–2003. Iz ugotavljanja zdravstvene sposobnosti po letu 1991 lahko zapišemo, da približno ena četrtnina moške populacije ni ustrezala zdravstvenim merilom kot pogoju za izpolnjevanje dolžnosti služenja vojaškega roka.

Drugi negativni vpliv na razpoložljivost moške populacije za vojaško službo je ugovor vesti vojaški dolžnosti. Vse od leta 1994 se je število vlog za ugovor nenehno povečevalo in doseglo svoj vrh tik preden je bila obveznost služenja vojaškega roka ukinjena. V dvanajstletnem povprečju je bil ta delež 15 odstotkov moške populacije.

⁵ Za širšo obravnavo človeških virov za popolnjevanje oboroženih sil je treba zaradi analitičnih razlogov razlikovati med količinskim in kakovostnim vidikom. Pri količinskem vidiku oziroma velikostjo populacije gre tako za absolutno (celotno) število prebivalstva kot tudi za relativne vidike (obseg posamezne kategorije prebivalstva, v primeru oboroženih sil na primer število moških med 19. in 27. letom – mogoči naborniki). Pri kakovostnem vidiku oziroma sestavi prebivalstva gre predvsem za izobraženost, poklicno sestavo, zdravstveno (psihofizično) stanje, motiviranost za obrambo države oziroma za opravljanje vojaške službe (ugovor vesti), starostno in spolno sestavo (Kotnik, 2002a, str. 83).

Graf 5:
Ugovor vesti,
število vlog v
obdobju
1991–2002



Vir: Pečjak, 2000, str. 7.

Neustrezna zdravstvena sposobnost in uveljavljanje ugovora vesti vojaški dolžnosti pomembno vplivata na razpoložljivo moško populacijo, ki bi po ponovni uvedbi vseh sestavin vojaške dolžnosti morala služiti vojaški rok in nato še v rezervni sestavi SV. Pri analizi smo izhajali iz večletnega povprečja, ki je sicer nastalo v posebnih okoliščinah po letu 1991, zato ni mogoče zanesljivo in v celoti potegniti vzporednice z neko prihodnjo situacijo, ko bi bila varnost države zelo ogrožena. Vsekakor pa lahko iz rezultata analize sklepamo na dolgoročne možnosti popolnjevanja SV, saj približno četrtina moške populacije po sedanjih zdravstvenih merilih ni sposobna za vojaško službo. K temu moramo prišteti še približno 15 odstotkov državljanov, ki se odločijo za uveljavljanje ugovora vesti. Kar 40 odstotkov moške populacije ovirata oba navedena zadržka in s tem odločilno znižujeta razpoložljivo populacijo moških, rojenih v določenem letu. Ostane le 60 odstotkov državljanov, od katerih lahko pričakujemo, da bi v prihodnosti v resnici izpolnjevali vojaško dolžnost.

Število prebivalcev v Evropski uniji, katere del je tudi RS, se bo po podatkih Eurostatovih projekcij prebivalstva EUROPOP 2008 do leta 2035 povečevalo, po tem letu pa bo upadalo. Število prebivalcev Slovenije bo od tretjega desetletja tega stoletja dalje upadalo. Temeljni značilnosti bosta povečevanje deleža prebivalcev v starosti nad 65 let in upadanje števila otrok, torej slabšanje razmerja med aktivnim in vzdrževanim prebivalstvom. Tako se bo število prebivalcev s sedanjih 2,02 milijona povečalo do leta 2019 na skoraj 2,06 milijona, nato pa bo počasi, a vztrajno upadalo in se do leta 2060 zmanjšalo na 1,76 milijona. Tak razvoj bo posledica nenehnega povečevanja pričakovanega trajanja življenja ob rojstvu, skromnega povečevanja rodnosti in sorazmerno skromne selitvene prirasti. Po stvarnih podatkih o rojstvih moških prebivalcev v Sloveniji lahko vključno do leta 2007 ugotovimo težnjo upadanja v vseh starostnih skupinah.

Tabela 1:

Upadanje kategorij moškega prebivalstva v obdobju 1990–2007

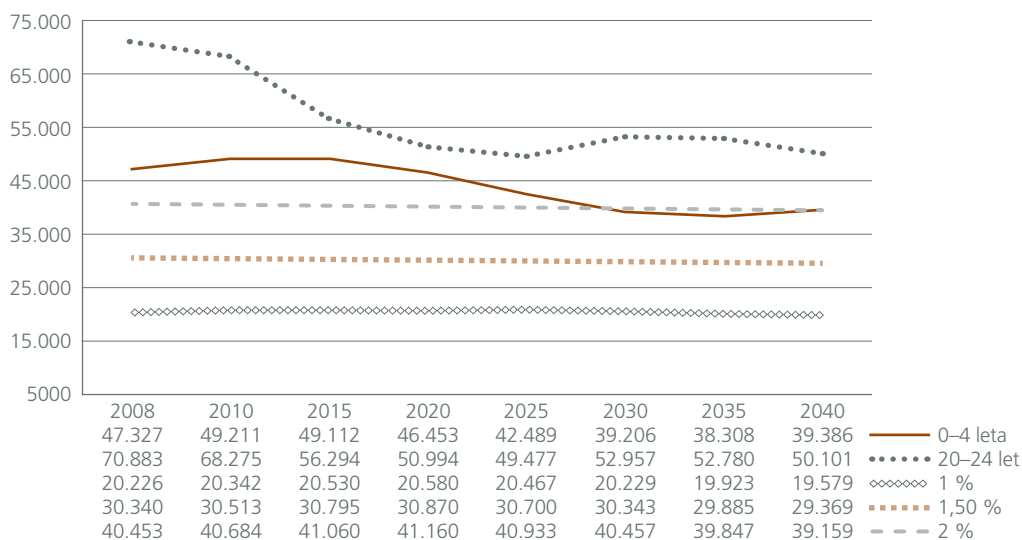
Leto/starost	1990	1995	2000	2005	2007
0–4	62.277	51.487	47.050	45.971	47.701
5–9	70.538	62.688	51.648	47.625	46.871
20–24	73.582	74.254	78.489	71.487	70.889

Vir: SI-Stat podatkovni portal (<http://www.stat.si/pxweb/Dialog/statfile2.asp>, 7. 11. 2008).

Podatki Eurostatovih projekcij prebivalstva kažejo, da bo imela leta 2010 RS 68.275 moških prebivalcev, starih od 20 do 24 let in 49.211 prebivalcev starih od 0 do 4 leta. Brez upoštevanja selitvenega prirasta pomeni, da bi v RS leta 2030 živelo za 28 odstotkov manj moških prebivalcev v starosti od 20 do 24 let kot leta 2010. Leta 2040 pa bi bilo teh manj celo za 42 odstotkov (glede na leto 2010). Natančneje lahko negativne demografske kazalnike prikažemo z grafom, na katerem smo iz projekcije prebivalstva vzeli za proučevanje ciljno skupino moške populacije, na kateri bi bil največji delež pri napotitvi na služenje vojaškega roka, tj. populacija v starosti od 20 do 24 let. Statistična analiza kaže na zmanjšanje potencialnih nabornikov v primerjavi z letom 2008, in sicer: 20-odstotno zmanjšanje leta 2015, 28-odstotno leta 2020 in že 30-odstotno leta 2030. Prikazana je tudi projekcija z 1-, 1,5- in 2-odstotno vključenostjo celotnega prebivalstva v oborožene sile.

Graf 6:

Projekcija prebivalstva RS do leta 2040 in delež prebivalstva v oboroženih silah



Vir: Eurostatove projekcije prebivalstva za Slovenijo po spolu, 2008–2060, EUROPOP 2008, konvergenčni scenarij (http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/05_prebivalstvo/07_05197_projekcije/07_05197_projekcije.asp (7. 11. 2008).

Kot ugotavlja Kotnik (2002a, str. 99), se število dovolj kakovostnih oziroma možnih kandidatov za vojaško službo zmanjšuje v vseh razvitih industrijskih državah, ne glede na to, ali se njihove oborožene sile popolnjujejo s poklicnimi vojaki ali obvezniki. V raziskanih dimenzijah, s katerimi smo skušali ugotoviti prihodnje težnje, smo podobno ugotovili tako za sedanje kot prihodnje možne vire za opravljanje vojaške službe v SV.

Kot pomemben vir popolnitve SV se pojavljajo tudi ženske, ki so v največjem obsegu vključene v poklicno popolnjevanje. Kljub razširjeni vlogi žensk pri poklicnem popolnjevanju pa so skoraj povsem izključene iz popolnjevanja na podlagi vojaške obveznosti. Njihova vključitev je pogojena s prostovoljnostjo in omejena na 40 let starosti. V primeru ponovne uvedbe vseh sestavin vojaške dolžnosti je tako kot služenje vojaškega roka tudi poznejše razporejanje v rezervni sestavi odvisno od njihove prostovoljne odločitve oziroma soglasja. Zagotavljanje kadrovskih virov za vojaško strateško rezervo je pogojeno s ponovno uvedbo obvezništva, kar pa velja le za moško populacijo. Sicer pa je lahko obsežnejše vključevanje žensk kot kategorije, ki se vključuje prostovoljno, pomembna rešitev tudi za enote vojaške strateške rezerve.

3 POVEČANJE ZMOGLJIVOSTI – POPOLNJEVANJE

Temeljni proces popolnjevanja bo v primeru resnejšega vojaškega ogrožanja varnosti RS imel funkcijo (1) popolnitve vojaških dolžnosti v mirnodobnih enotah, ki niso ustrezno popolnjene, in (2) popolnitev enot vojaške strateške rezerve. Vira popolnitve sta (1) sekundarna rezerva ali (2) usposobljeni novi naborniki. SV naj bi svojo popolnjenost v miru dosegla v naslednjem srednjeročnem obdobju do leta 2014. Za prvo popolnitev vojaške strateške rezerve bi predvidoma potrebovali 20.000 vojakov. Lahko pričakujemo, da bo treba popolniti tudi dolžnosti v mirnodobnih silah, ki ne bodo zadovoljivo popolnjene glede na status in VED.

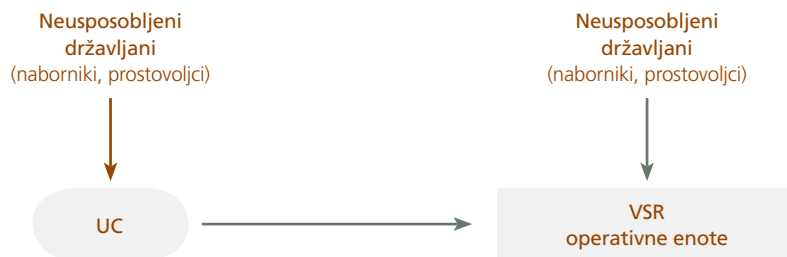
Če vse sestavine vojaške dolžnosti ne bodo ponovno uvedene, bo proces popolnjevanja odvisen od odziva prostovoljcev. Tudi če bi uspeli s prostovoljci popolniti povečane potrebe, ne bi ustvarili rezerve v usposobljenih človeških virih, ki je v takšnih primerih nujna. Iz navedenega izhaja, da je za ustrezno popolnitev enot vojaške strateške rezerve, mirnodobnih sil in zagotovitve rezerve človeških virov nujna ponovna uvedba obvezništva. RS je že leta 2004 postavila cilj, po katerem bi bilo treba zagotoviti obvezno služenje v pogodbeni rezervi po preteku pogodbe o zaposlitvi v poklicni sestavi. Razen analiz in priprav ostajajo naloge na tem področju še odprte. Poklicni pripadniki po odhodu iz SV nimajo nobenih obveznosti, ne v primarni in ne v sekundarni rezervi. To je nerazumljivo predvsem za sekundarno rezervo glede na dejstvo, da se ta v miru ne usposablja in torej ni posebnih obveznosti. Možnost aktiviranja sekundarne rezerve brez uvedbe obvezništva se pojavlja tudi za državljane, ki so prostovoljno služili vojaški rok ali se usposabljali v pogodbeni rezervi, vendar tudi ti k temu niso zavezani.

Zmogljivosti vojaške strateške rezerve, ki bi se organizirale pri vojaškoteritorialnih poveljstvih, vključujejo (1) bojne enote, (2) učne centre in (3) sile za okrepitev. S pravočasno ustanovitvijo učnih centrov in preoblikovanjem vojaškoteritorialnih poveljstev naj bi izpolnili pogoje za usposabljanje nabornikov v učnih centrih. V dveh letih bi tako morale v SV na služenju vojaškega roka opraviti osnovno vojaško usposabljanje do 20.000 nabornikov. Glede na vojaškoteritorialno razdelitev RS na šest poveljstev to pomeni, da bi morali v vsakem poveljstvu v dveh letih usposobiti več kot 3000 pripadnikov oziroma več kot 400 v vsaki generaciji glede na predvideno trimesečno služenje vojaškega roka. To bo zelo težko doseči, ne le po obsegu, temveč tudi po vsebini. V resnici se bo moralo v ta proces vključiti celotno vojaško šolstvo iz PDRIU, saj bo treba usposabljati tudi novo podčastniško in častniško strukturo, ki bi poveljevala enotam vojaške strateške rezerve.

Ocena zmožnosti popolnitve vojaške strateške rezerve temelji na moški populaciji, stari od 20 do 24 let, kot najbolj aktualni za služenje vojaškega roka. Ugotovili smo, da lahko pričakujemo, da bi približno 60 odstotkov te populacije izpolnilo vse pogoje za služenje vojaškega roka. Ne glede na negativne demografske težnje je pričakovana populacija potencialnih nabornikov leta 2015 približno 56.000, leta 2020 okrog 50.000, 2025 do 49.000 in leta 2030 do 53.000. Tako bi bilo leta 2015 dovolj, da bi vojaški rok služilo približno 35 odstotkov naborniške populacije v starosti od 20 do 24 let, v letih od 2020 do 2030 pa okrog 40 odstotkov. V resnici bi lahko bilo število nabornikov še manjše, saj pri tem ni upoštevana uporaba sekundarne rezerve in prostovoljcev (starejših od 24 let in žensk).

Načinov vstopa v enote SV je več, predvsem pa se med seboj razlikujejo pri popolnjenju in poznejšem dopolnjevanju. Popolnjenje enot SV bi ob uvedbi obvezništva potekalo neposredno z razporeditvijo v enote SV in z vpoklicem na usposabljanje (ali mobilizacijskim vpoklicem) za sekundarno rezervo. Naborniki bi bili najprej vpoklicani v učne centre. Način vstopa v operativne enote in enote vojaške strateške rezerve pri popolnjenju je razviden s slike 1.

Slika 1:
Proces
popolnjenja



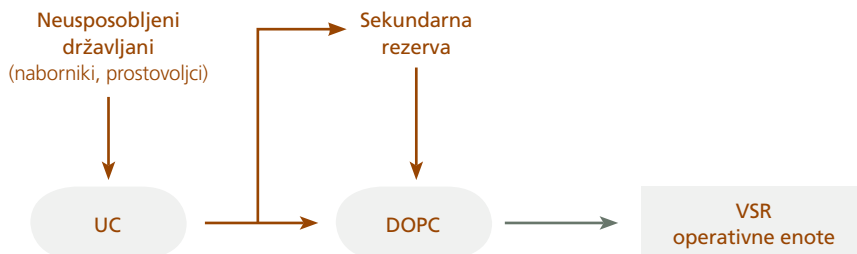
Vir: Vobič, 2008, str. 51.

4 SISTEM NADOMEŠČANJA IZGUB – DOPOLNJEVANJE

SV ni sposobna ohranяти že dosežene popolnjenosti brez ustreznega sistema nadomeščanja izgub. V dosednji analizi smo ugotovili, da bo sekundarna rezerva kot usposobljeni vir kadra za SV štela le okoli 6500 pripadnikov in torej ni dovolj obsežna niti za popolnjevanje. S konceptom vojaške strateške rezerve bo zato treba zagotoviti tudi kadrovske podpora za ohranjanje vzdržljivosti. Skladno z Vojaško doktrino (Furlan in drugi, 2006, str. 62) kadrovska podpora ne vključuje samo popolnjevanja, temveč tudi nadomeščanje izgub z dopolnitvijo.

Vira za dopolnjevanje SV sta lahko (1) nova sekundarna rezerva in (2) naborniki po koncu služenju vojaškega roka. Pri tem sta za proces dopolnjevanja pomembni predvsem dve organizacijski obliki – učni centri, ki usposablajo nabornike, in dopolnilni centri (enote), ki pripravljajo vojaške obveznike za vključitev v enote.⁶ Neposredna dopolnitev mirnodobnih enot in enot vojaške strateške rezerve iz učnih centrov bi bila primerna le v skrajni sili, sicer pa je treba za nabornike, ki so opravili le 90-dnevno pospešeno usposabljanje, zagotoviti nadaljevanje urjenja, za pripadnike sekundarne rezerve pa tudi druge priprave, predvsem materialne. Proces dopolnjevanja je razviden s slike 2.

Slika 2:
Proces
dopolnjevanja



Vir: Vobič, 2008, str. 52.

V resnici SV ni sposobna zagotavljati kadrovske vzdržljivosti mirnodobnih enot in enot vojaške strateške rezerve brez ponovne uvedbe vseh sestavin vojaške obveznosti. Brez tega bi se teoretično lahko dopolnjevala le s prostovoljci, vendar je to nestabilen vir, ki je preveč odvisen od razmer in pripravljenosti za sodelovanje. RS ima za načrtovani obseg 34.000 pripadnikov sil za obrambo države dovolj kadrovske vire v neusposobljeni moški populaciji (in prostovoljni vključitvi žensk). S ponovno uvedbo služenja vojaškega roka bi z usposobljenimi pripadniki rezervne sestave najprej dopolnili operativne enote in enote vojaške strateške rezerve. Služenje vojaškega roka bi po doseženem cilju moralo ostati, da bi zagotovili ustrezne rezerve

⁶ Bistvena razlika med učnimi in dopolnilnimi centri je v tem, da se v učnih centrih usposablajo vojaki na služenju vojaškega roka in prostovoljci, torej struktura, ki do takrat ni imela vojaškega znanja, v dopolnilnih centrih pa sekundarna rezerva, ki to znanje že ima in samo nadaljuje usposabljanje in pripravo za vključitev v enote SV.

(prvo leto do 8000 pripadnikov v treh generacijah). Nadaljevanje ustvarjanja rezerve kadra pa bi bilo odvisno predvsem od razpleta in okoliščin, v katerih bi bila država, ter izgub, ki bi jih imela SV. Koliko vojakov in katere specialnosti bo treba nadomestiti, je namreč odvisno od vrste izgub.

Ocene zmožnosti zagotavljanja nabornikov po dveletnem ciklu, v katerem bodo doseženi cilji popolnitve, kažejo na dovolj človeških virov za ustvarjanje rezerv, saj bodo prihodnje moške populacije še vedno ustrezno velike.

Tabela 2:

Projekcija
moške
populacije v
starosti 20 let

Leto	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040
Število	12.523	10.411	9796	9717	10.610	10.309	9632

Vir: Eurostatove projekcije prebivalstva za Slovenijo po spolu, 2008–2060, EUROPOP 2008, konvergenčni scenarij ([http://www.stat.si/pxweb/ Database/Dem_soc/05_prebivalstvo/07_05197_projekcije/07_05197_projekcije.asp](http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/05_prebivalstvo/07_05197_projekcije/07_05197_projekcije.asp) (7. 11. 2008).

Po količinskih vidikih je treba pojasniti še poseben pomen kakovosti človeških virov⁷ v prihodnjih potrebah SV po dopolnjevanju. Kakovost virov je v povezavi z usposobljenostjo za različne vojaške dolžnosti in kategorije poklicne ter rezervne sestave. Tako pri popolnjevanju kot poznejšem dopolnjevanju se bo SV neizogibno srečala s pomanjkanjem različnih specialnosti. Glede na težave SV pri popolnitvi posameznih specialnosti že v miru, ko jih sploh ne zagotavlja ali pa le s težavo, se bodo te v primeru aktiviranja vojaške strateške rezerve samo še poglobljale. V pripravah koncepta vojaške strateške rezerve je torej nujno rešiti vprašanje, kako zagotoviti dovolj obveznikov z ustrezno, primerljivo ali zamenljivo vojaško evidenčno dolžnostjo (VED). Zaradi tega bodo nujni različni učni centri (ali deli teh centrov) in različni dopolnilni centri (enote). Različne izgube osebja zahtevajo ustrezno strukturiranje novih virov dopolnitve. Posebno zahtevna bo v strukturnem smislu dopolnitev s podčastniki in častniki. Ta dejstva bo treba upoštevati pri načrtovanju koncepta vojaške strateške rezerve ter zagotoviti (1) pospešeno usposabljanje tudi v vojaškem šolstvu (ŠČ, ŠPČ, PŠŠ) v PDRIU in (2) v sedanjih rodovskih enotah. Posebno težavo bo povzročalo usposabljanje za VED, ki jih koncept vojaške strateške rezerve ne predvideva. Gre za usposabljanje, ki ga lahko izvajajo samo rodovske enote, v katerih bi moral potekati specialistični del. Rešitev, da bi tudi specialistično usposabljanje potekalo v učnih centrih, pa za vse rodove ni mogoča zaradi neustrezne materialne podpore in osebja, ki je takšno usposabljanje sposobno izvajati. Načrtovanje strukturno enovitih enot vojaške strateške rezerve ni ustrezno, ker ne izpolnjuje ene izmed temeljnih funkcij njenega koncepta, to je dopolnjevanja. Težava, ki izhaja iz zakonskih podlag, je zagotovitev kandidatov za podčastni-

⁷ *Kakovost se po eni strani (Žabkar, 2003, str. 143) kaže v obliki kazalcev izurjenosti, psihofizične kondicije in zdravstvenega stanja udeležencev boja, po drugi pa v obliki discipline, motivacije za izvedbo določene bojne naloge, njenem discipliniranem izvajanju, pogumu, psihološki stabilnosti ter znanju, iznajdljivosti in veščinah, ki so potrebne za uspešno uporabo orožja in opreme.*

ško in častniško strukturo. Sedanje zakonske podlage se nanašajo le na prostovoljne odločitve kandidatov. V izjemnih razmerah in potrebah lahko to predstavlja težavo, ki je ne bo odpravilo sicer v miru povečano zanimanje za obe strukturi.

Rešitve na področju popolnjevanja strukturno različnih enot lahko najdemo v naslednjih izhodiščih:

- v pospešenem usposabljanju v rodovskih enotah v prvem obdobju uvedbe vojaške strateške rezerve;
- v intenzivnem vključevanju vojaškega šolstva in sodelovanju poklicne sestave PDRIU v lokacijsko razpršenih učnih centrih;
- v načrtovanju različnih učnih in dopolnilnih centrov v konceptu vojaške strateške rezerve;
- v prilagajanju strukture vojaške strateške rezerve za obe strateški funkciji – v razširitvi obsega SV in dopolnjevanju ter temu prilagojenem načrtovanju materialne popolnitve;
- v proučitvi možnosti delitve (kloniranja) posameznih mirnodobnih rodovskih enot.

Sklep

Članek je bil usmerjen v ugotavljanje obsega in kakovosti razpoložljivih kadrovskih virov za popolnjevanje vojaške strateške rezerve v naslednjem obdobju. SV je v minulih sedemnajstih letih svojega razvoja opravila pomembne spremembe v načinu zagotavljanja človeških virov. S prehodom na poklicni način popolnjevanja spreminja svojo strukturo in jo prilagaja spremembam v globalnem okolju ter gradi manjšo, bolj opremljeno in bolj izurjeno poklicno vojsko. V tem razvoju se spreminja način popolnjevanja od obvezniškega prek kombiniranega do poklicnega, spreminja se razpoložljivost kadrovskih virov za vojsko. Spreminjanje načina popolnjevanja in zmanjšanje mirnodobnega obsega SV neposredno vpliva na slabše zmožnosti oblikovanja vojaških zmogljivosti, ki bi jih RS lahko dosegla z aktiviranjem vojaške strateške rezerve. Način popolnjevanja v miru namreč neposredno vpliva na ustvarjanje rezerv vojaško usposobljenega kadra. Velikost in struktura prihodnje sekundarne rezerve sta podlaga, na kateri bi morali nadaljevati strokovne analize, ter na podlagi primerljivosti z drugimi državami utemeljiti razvojne spremembe v popolnjevanju mirnodobnih enot in enot vojaške strateške rezerve. Iskanje vedno boljših konceptualnih rešitev je namreč stalna naloga strateške ravni.

V prispevku smo ugotovili, da lahko v prihodnje pričakujemo v sekundarni rezervi približno 6500 pripadnikov. To komaj zadošča za popolnitev nepopolne strukture mirnodobnih enot ter za razširitev teritorialnih poveljstev. Ob tem je vprašljiv tudi vpoklic sekundarne rezerve, saj je RS ni z ničemer obvezala, da bi v primeru poslabšanja varnostnega položaja morala sodelovati v enotah SV. Možnosti popolnjevanja se v takih razmerah kažejo v novih prostovoljcih, ki pa so sorazmerno nestabilen vir. Popolniti enote vojaške strateške rezerve do 20.000 pripadnikov in ob tem ustvariti rezervo kadrov za dopolnjevanje, ni lahka naloga. RS lahko kadrovske rekonstrukcijo SV zagotovi le s ponovno uvedbo vseh sestavin vojaške dolžnosti. To

zagotovilo pa je, glede na zaznano varnostno ogrožanje, odvisno predvsem od pravočasne odločitve trenutne zakonodajne in izvršne oblasti.

Koncept vojaške strateške rezerve je še v razvoju, ko so še mogoče dopolnitve, ki bi prinesle izboljšanje rešitev. Pri tem so nam lahko v veliko pomoč tuji zgledi, predvsem v državah z dolgoletno tradicijo poklicne vojske. Za SV bo izredno težko zagotavljati nadomestila za posamezne rodovske (specialistične) vojaške dolžnosti. Tega SV ne dosega v celoti niti v stabilni situaciji, v miru. Majhnost vojske in po drugi strani strukturna raznolikost pa postavljata zahteve po zelo različnih vrstah usposobljenosti. Kako rešiti te težave? Možnosti so tri: (1) s pravočasnim usposabljanjem v teh enotah zagotoviti dovolj rezerv v človeških virih, (2) del enot vojaške strateške rezerve oblikovati kot rezervo mirnodobnih enot ali (3) vnaprej načrtovati kloniranje najbolj specifičnih mirnodobnih enot. Dopolnjevanje specialističnih dolžnosti v mirnodobnih enotah in enotah vojaške strateške rezerve ni mogoče, če teh dolžnosti ne pripravljamo v njenem konceptu. Koncept mora namreč poleg popolnjevanja novih zmogljivosti vključevati tudi sistem kadrovskega dopolnjevanja vseh vojaških zmogljivosti, predvsem zaradi zagotavljanja kadrovske vzdržljivosti različnih enot.

Namesto končnega sklepa predlagam s stališča kadrovske funkcije nekatere ukrepe za dopolnitev konceptualnih izhodišč pri oblikovanju vojaške strateške rezerve:

- a. **obveznost poklicnih pripadnikov:** pripadnike poklicne sestave obvezati za sodelovanje v rezervni sestavi po poteku pogodbe. Obveznost se lahko nanaša na sodelovanje v PPRS, obvezno pa predpisati sodelovanje v sekundarni rezervi;
- b. **obveznost pripadnikov PPRS in PSVR:** proučiti možnosti, da se pripadniki PPRS po izteku pogodbe ter pripadniki iz PSVR za določeno dobo obvežejo za sodelovanje v sekundarni rezervi;
- c. **omejitev starosti:** zakonsko omejitev starosti, ko preneha vojaška dolžnost, za vse nekdanje poklicne pripadnike SV omejiti na 60 let, ne glede na spol in status (čin);
- č. **struktura učnih centrov:** načrtovati strukturo, ki bo z usposabljanjem zagotavljala človeške vire z različno vojaško specialnostjo (VED);
- d. **dopolnilni centri:** s sistemom dopolnjevanja razširiti koncept vojaške strateške rezerve, načrtovati dopolnilne centre kot vmesno fazo med vpoklicem iz sekundarne rezerve in vključitvijo v bojne enote;
- e. **različne enote vojaške strateške rezerve:** načrtovati oblikovanje enot vojaške strateške rezerve, ki bodo sposobne nadomestiti posamezne dele mirnodobnih enot, ali pa predvideti kloniranje najpomembnejših rodovskih enot;
- f. **usposobljeni kadri za izvedbo služenja vojaškega roka:** za izvedbo služenja vojaškega roka načrtovati vse razpoložljive zmogljivosti PDRIU in vojaškega šolstva ter vključiti nekdanje pripadnike poklicne sestave.

Z ugotovitvami, ocenami in predlogi sem poskušal podkrepiti glavni namen prispevka, namreč opozoriti na področje kadrovske zagotovitve zadostnih človeških virov pri oblikovanju koncepta vojaške strateške rezerve kot na kompleksno področje, na

katerem je treba rešitve zasnovati dolgoročno na sistemskih in stvarnih podlagah. Dopolnjene rešitve na kadrovske področju lahko pomembno vplivajo na uresničljivost celotnega koncepta vojaške strateške rezerve.

Literatura

1. Kotnik Dvojmoč, I., 2002a. *Preoblikovanje oboroženih sil sodobnih evropskih držav*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
2. Furlan, B., in drugi, 2006. *Vojaška doktrina*. Ministrstvo za obrambo – Slovenska vojska, PDRIU.
3. Jelušič, L., 2006. *Pogodbeni pripadniki rezervne sestave*. Bilten Slovenske vojske, 8-4.
4. *International Military and Defense Encyclopedia, 1993*. Washington: Brassey's (US).
5. Knific, B., 2008. *Več vlog kandidatov – intervju: polk. Venčeslav Ogrinc*. Revija Obramba, 40-11.
6. Pečjak, V., 2000. *Sem puško zagledal, sem jokat začel*. Revija Obramba, 32-5.
7. Šteiner, A., 2002. *Projektiranje preoblikovanja strukture sil vojske*. Bilten Slovenske vojske, 4-1.
8. Vobič, Z., 2008. *Popolnjevanje vojaške strateške rezerve in kadrovska rekonstrukcija Slovenske vojske*. Ljubljana: Ministrstvo za obrambo – Slovenska vojska, PDRIU.
9. *Resolucija o splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja Slovenske vojske*. Uradni list RS, št. 89/2004.
10. *Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske*. Uradni list RS, št. 95/2002 in št. 122/2004.
11. *Uredba o prostovoljnem služenju vojaškega roka*. Uradni list RS, št. 81/2003.
12. *Zakon o obrambi*. Uradni list RS, št. 103/2004.
13. *Zakon o službi v SV*. Uradni list RS, št. 68/2007.
14. *Zakon o vojaški dolžnosti*. Uradni list RS, št. 108/2002.
15. *Eurostatove projekcije prebivalstva za Slovenijo po spolu, 2008-2060, EUROPOP2008, konvergenčni scenarij, 2008*. Dostopno na: http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/05_prebivalstvo/07_05197_projekcije/07_05197_projekcije.asp (7. 11. 2008).
16. *Letna poročila ministrstva za obrambo za leta 2003-2007, 2009*. Dostopno na: http://www.mors.si/fileadmin/mors/pdf/dokumenti/letno_porocilo (31. 3. 2009).
17. *Projekcije prebivalstva, 2008*. Dostopno na: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1683 (18. 10. 2008).
18. *SI-Stat podatkovni portal, 2008*. Dostopno na: <http://www.stat.si/pxweb/Dialog/statfile2.asp> (7. 11. 2008).
19. *Slovenska vojska, 2008*. Dostopno na: <http://www.slovenskavojska.si/> (19. 10. 2008).