

PROFESIONALIZACIJA SLOVENSKE VOJSKE – CILJ ALI POT

PROFESSIONALIZATION OF THE SLOVENIAN ARMED FORCES – A GOAL OR A PATH

**Kdor išče cilj, bo ostal prazen, ko ga bo našel,
kdor pa najde pot, bo cilj vedno nosil v sebi.**

**Those who look for a goal will remain empty once they find it,
but those who find a path will carry the goal inside themselves forever.**

Nejc Zaplotnik, Pot

Povzetek Projekt Prehod na poklicno vojsko, dopolnjeno s prostovoljno rezervo, s kratico PROVOJ, je bil začet leta 2003 in predčasno končan leta 2007. Ali je bila naloga profesionalizacije SV torej že opravljena? Ocenjujemo, da proces profesionalizacije SV še zdaleč ni končan. Pot od poklicne proti k zares profesionalni SV nikakor ne bo kratka in lahka, prej dolgotrajna, zavita, strma in spolzka ter polna pasti in izzivov. V prispevku namenjamo posebno pozornost pravilnemu dojemu temeljnega poslanstva SV, premagovanju zapuščine obvezniške vojske, razumevanju omejitev poklicne vojske, profesionalizaciji v pogojih finančnih omejitev, profesionalni integriteti pripadnikov SV, profesionalizaciji in obvladovanju interesnih nasprotij, zunanjemu in notranjemu nadzoru vojaške profesije, profesionalizaciji prek stalnega izobraževanja ter profesionalizaciji kot nikoli zares končanem procesu. V tem kontekstu moramo na področju profesionalizacije poklicne SV ohraniti ustrezno čuječnost in zavzetost, preden se na nekatere nedoslednosti in nepravilnosti, na katere opozarja prispevek, dokončno navadimo oziroma ohranimo nadzor nad nekaterimi do zdaj manj uspešnimi vidiki tega procesa in njihovimi posledicami.

Ključne besede *Poklicna vojska, obvezniška vojska, profesionalizacija, PROVOJ, profesionalna integriteta, interesna nasprotja, nadzor vojaške profesije.*

Abstract The project »Transition to Professional Armed Forces Complemented with Contractual Reserve« (PROVOJ) was launched in 2003 and concluded prematurely in 2007. Has thus the mission of Slovenian Armed Forces (SAF) professionalization been completed? We estimate that SAF professionalization is far from being complete. The path from career to truly professional Slovenian Armed Forces will certainly not be short and easy, but rather time consuming, winding, steep, slippery and full of traps and challenges. In the article, special attention is devoted to a proper understanding of the basic SAF mission, the overcoming of the conscription system heritage, understanding of professional armed forces restrictions, professionalization in austerity conditions, professional integrity of SAF members, professionalization and management of conflicts of interests, internal and external control of the profession of arms, professionalization through continuous training and professionalization as a never-really-completed process. In this context, a proper amount of vigilance and commitment should be preserved in the professionalization of career armed forces, before we completely adapt to certain inconsistencies and irregularities underscored in this article and not to preserve the same level of control over some hitherto less successful aspects of this process and their consequences.

Key words *Professional armed forces, conscription armed forces, professionalization, PROVOJ, professional integrity, conflicts of interest, control of the profession of arms.*

Uvod Republika Slovenija se je po letu 2000 srečevala z resnimi težavami pri izvajanju obveznega služenja vojaškega roka, ki so spodbudili razmišljanja o prehodu z obvezniške na poklicno vojsko. V tem kontekstu je bil leta 2003 začel projekt Prehod na poklicno vojsko, dopolnjeno s prostovoljno rezervo, s kratico PROVOJ.

Projekt je bil sestavljen iz več podprojektov, med katerimi so predvsem nekateri uspešno blažili težave zaradi sorazmerno hitrega prehoda z obvezniške na poklicno vojsko. Po petih letih je bilo odločeno, da je projekt dosegel svoj namen in da je proces profesionalizacije končan. Taka odločitev je bila utemeljena na prepričanju, da je poklicna vojska tudi že profesionalna in da je profesionalizacija cilj in ne pot oziroma proces, ki nikoli nima jasno določljivega konca.

Ali je bila naloga profesionalizacije SV torej že opravljena ali bi bilo smiselno, da bi bili manj samovšečni in bi poskušali na področju profesionalizacije poklicne SV še kaj narediti?

1 PROFESIONALIZACIJA (POD)ČASTNIKOV ALI CELOTNE VOJSKE?

Še nedavno je veljalo prepričanje, da je razmerje med poklici in profesijami dihotomno, da oboje opredeljujejo nasprotujoče si lastnosti. Svetlik (1999) pa opozarja, da vendarle ne gre za tako izključujoča pojava, kot se morda zdi na prvi pogled. Zato predlaga, da je treba poklice in profesije obravnavati na kontinuumu. Na

eni strani kontinuuma so šibko izraženi poklici, na drugi pa idealnotipske profesije z vsemi pripisanimi lastnostmi. V tem smislu je profesionalizacija proces, v katerem določen poklic postopno pridobiva vse več lastnosti profesij.

Profesionalnost je torej želeno idealnotipsko ciljno stanje razvoja poklica na opisanem kontinuumu, profesionalizacija pa je nikoli zares končan proces oziroma pot proti temu cilju. Proces profesionalizacije SV zato ni končan, posebej v kontekstu razlikovanja med posameznimi kategorijami vojaškega kadra – častniki, podčastniki in vojaki. Častniki, kot ena od klasičnih profesij, poleg duhovnikov, zdravnikov in pravnikov, so nedvomno najbolj profesionaliziran del sodobnih vojaških organizacij, vendar profesionalizacija ni več omejena samo na to kategorijo vojaškega osebja.

Zaradi zmanjševanja razlik v odnosu častnik-podčastnik, vse bolj pa tudi častnik-vojak, je ne samo dopustno, ampak vse bolj nujno, da koncept profesionalizacije s častniškega zbora postopno širimo na celotne vojaške organizacije razvitih industrijskih družb. To je zelo jasno razvidno tudi iz naslednje preglednice, po kateri lahko ocenimo, da se ne samo poklic podčastnika, temveč tudi poklic vojaka vse bolj nagiba k lastnostim profesije.

Preglednica 1:
Lastnosti
poklicev in
profesij
Vir: Svetlik,
1999.

POKLICI	PROFESIJE
– zavzemajo obrobno mesto v družbeni delitvi dela	– zavzemajo centralna mesta v družbeni delitvi dela
– pripadniki so neorganizirani	– pripadniki imajo svojo organizacijo
– so nizko kvalificirani, njihovo usposabljanje je kratkotrajno	– obvladujejo visoko zahtevna znanja, se dolgo usposabljujejo
– dejavnost temelji na izkustvu	– dejavnost temelji na sistematični teoriji
– potrošniki izbirajo in ocenjujejo njihove izdelke in storitve	– klienti sprejemajo njihovo ekspertizo in storitve kot nevprašljive
– njihov položaj uravnava trg	– njihov položaj uravnava država
– njihovo delovanje poteka po tehničnih navodilih	– njihovo delovanje poteka skladno s kodeksom profesionalne etike
– nimajo posebne poklicne kulture	– oblikujejo posebno profesionalno kulturo
– vstop v poklicno dejavnost je prost	– obstaja mehanizem kontrole vstopa v profesijo
– imajo nizko avtonomijo	– imajo visoko avtonomijo
– se slabo identificirajo s poklicem	– se močno identificirajo s profesijo

Mogoče je nekoč še veljalo, da vojaki brez (pod)častniškega čina zavzemajo obrobno mesto v družbeni delitvi dela, da zunaj službe niso posebej organizirani, da so nizkokvalificirani, njihovo usposabljanje pa je kratkotrajno, da nimajo posebne poklicne kulture, da njihovo delovanje ne poteka skladno s kodeksom profesionalne etike in se slabo identificirajo s poklicem, vendar danes vsekakor ni

več tako. Premiki so očitni, vendar pot od poklicne proti zares profesionalni SV nikakor ne bo kratka in lahka, prej dolgotrajna, zavita, strma in spolzka ter polna pasti in izzivov. Na nekatere pomembnejše ali bolj zanimive želim opozoriti v nadaljevanju prispevka.

2 PRVI IZZIV – PRAVILNO DOJEMANJE TEMELJNEGA POSLANSTVA SV

Poklicna Slovenska vojska v celoti gledano ni dovolj bojno usmerjena vojaška organizacija¹, ki bi bila primarno usmerjena v razvoj vojskovalne moči in bojnega etosa, ob katerem bi zgolj kot nadgradnjo razvijali tudi njene stabilizacijske in humanitarne potencialne, ampak je prej obratno. To lahko dolgoročno zelo slabo vpliva na samopodobo SV in njenih pripadnikov ter na obrambno sposobnost države. Ob tem niso zanemarljivi posamični pojavi marginalizacije in negativne selekcije bolj bojno usmerjenih pripadnikov poklicne vojske ter celo njihovega samoizločanja iz vojaške organizacije² zaradi frustracij, ki izhajajo iz zdaj že dve desetletji trajajoče ne vključenosti sestavov SV v resnične bojne operacije. Temeljno poslanstvo vsake vojske je namreč zagotavljanje realne vojaške sile, s katero lahko država takrat, ko uporaba drugih instrumentov moči države ne daje ustreznih rezultatov, ščiti, uveljavlja in brani njene nacionalne interese.

Slovenska politika in javnost se morata zavedati, da z dalj časa trajajočim preprečevanjem preverjanja izurjenosti in pripravljenosti poklicne vojske v realnih bojnih razmerah onemogočamo njen normalen razvoj in krnimo njeno institucionalno integriteto. S tem se tudi izpostavljamu kritikam, da RS ne sprejema enakovredno delitve bremen in tveganj pri zagotavljanju miru, varnosti in stabilnosti v mednarodni skupnosti, ter povečujemo možnost, da ob morebitnem izvajanju nacionalne ali kolektivne obrambe delovanje SV ne bo dovolj učinkovito.

3 DRUGI IZZIV – PREMAGOVANJE ZAPUŠČINE OBVEZNIŠKE VOJSKE

Poklicna SV je nastala v sorazmerno kratkotrajni in mehki transformaciji iz obvezniške vojske, zaradi česar doslej še vedno ni bila odpravljena vsa zapuščina prejšnjega organizacijskega formata.

Zadržanost slovenske politike in javnosti glede uporabe poklicne vojske v bolj tveganih mednarodnih operacijah in misijah je izrazita. Predvsem slovenska javnost se vede, kot da v RS ne bi prešli iz obvezniške vojske, ki je razumljivo skrajno občutljiva za morebitne žrtve, na povsem drugačen format poklicne vojske. Ker je vstop

¹ Čepprav za posamezne enote SV, ki se usposablja skladno z navodilom in priročnikom za bojno usposabljanje ter gredo skozi sistem doseganja končnih operativnih zmogljivosti in ustrezno verifikacijo, tega ni več mogoče trditi, smo še daleč od točke, na kateri bo to mogoče posplošiti na celotno STAS, kaj šele PPRS.

² Pojav prekinitve delovnega razmerja v SV zaradi zaposlitve v zasebnih varnostnih in vojaških podjetjih, ki opravljajo naloge na svetovnih kriznih žariščih, zaenkrat ni množičen. Kljub temu lahko ob morebitnem koncentriranju v posameznih vojaških enotah zelo moteče vpliva na njihovo stabilnost in skladnost razvoja.

v poklicno vojsko prostovoljen, po svoji naravi pa ni teritorialna, temveč predvsem ekspedicijska, je višja stopnja tveganja za pripadnike poklicne vojske značilna že v izhodišču. Ne želim, da bi bil narobe razumljen, nihče si ne želi žrtev. Vendar strah politike in javnosti pred žrtvami ne sme negativno vplivati na uresničevanje nacionalnih interesov ali vojaškostrokovno ustreznost delovanja sestav SV v mednarodnih operacijah in na misijah.

V poklicni SV količinska razmerja med posameznimi kategorijami vojaškega kadra še močno kažejo zapuščino obvezniške vojske, prav tako še nismo dosegli ciljnega razmerja 1 : 2 : 5 med častniki, podčastniki in vojaki, ki ga določajo planski dokumenti. Doseganje ustrežnejšega razmerja je zelo zahtevna in dolgoročna naloga, vendar jo moramo prav zaradi njene pomembnosti ohranjati in si zanjo prizadevati.

S prehodom z obvezniške na poklicno vojsko se je sorazmerno hitro zmanjšal obseg operativnih in z organizacijsko-mobilizacijskim razvojem načrtovanih vojaških zmogljivosti. Ob tem je, kljub ukinitvi nekaterih poveljstev, na primer vojaškoteritorialnih³, poveljstvena struktura SV preobsežna, vendar ne z vidika števila poveljstev, temveč glede njihove popolnjenosti in procesne podvojenosti. Operativne bojne zmogljivosti poklicne SV pa so primerjalno preskromne.

S koncem obvezniške vojske je bilo tudi konec dotoka precej cenene delovne sile obveznikov na služenju vojaškega roka. Zato je nesprejemljivo, da drage poklicne vojake, na primer vojaške policiste, ne le zaradi plače, temveč tudi zaradi vložka v njihovo usposabljanje in urjenje, še vedno prepogosto uporabljamo za nezahtevna opravila, kot je prijavná služba, ki bi jo lahko opravljali cenejši zunanji pogodbeni izvajalci.

Lojalnost v sodobni poklicni vojski ne pomeni več absolutne podredljivosti nepri-zivnim avtoritetam. Skladno z novimi načeli iz Vojaške doktrine (2006) so podrejeni do nadrejenih lojalni, tako da izvajajo povelja, ki uresničujejo poslanstvo Slovenske vojske, in podpirajo interese Republike Slovenije ter krepijo njen ugled v svetu. Lojalnost se izraža z medsebojnim zaupanjem in spoštovanjem ter discipliniranim in odgovornim opravljanjem dolžnosti, ne pa s slepo poslušnostjo in uslužnostjo, kar pa v poklicni SV še vedno ni splošno uveljavljena praksa.

Pomemben problem poklicne SV je tudi neustrezna organiziranost dnevnega delovnega časa. Ta deloma izhaja iz prakse obvezniške vojske, deloma iz statusa javnih uslužbencev, deloma pa iz nepripravljenosti SV, da se kot institucija preoblikuje v smeri običajne poklicne vojske z bolj funkcionalnim delovnim ritmom, ki ne bo tako nefleksibilno vezan na delovnopravno zakonodajo, ki ureja javno upravo. Nenehni izziv poklicnih vojsk je tudi status poklicnih vojakov po prenehanju pogodbenega razmerja za določen čas oziroma ob izpolnitvi starostne meje za opravljanje službe poklicnega vojaka, ki je v RS postavljena pri 45. letu. Pri reševanju tega izziva

³ Vse bolj se kaže, da njihova ukinitve ni bila samo protizakonita, temveč je imela tudi dejanske negativne posledice za ohranjanje vpetosti SV v civilno okolje, na kar smo nekateri opozarjali pred takšno odločitvijo.

je treba iskati ustrezno ravnotežje med interesi posameznika, vojaške organizacije, države in družbe. Iskanje ustreznega konsenza je v prehodnem obdobju oteženo zaradi preteklih izkušenj iz obvezniške vojske, ko je bila pogodba za opravljanje poklicne vojaške službe (pod)častnikov praviloma sklenjena za nedoločen čas, zato se na polovici delovne dobe niso srečevali z izzivom druge kariere in iskanja nove službe na civilnem trgu delovne sile. Ta nekdanjim poklicnim vojakom (še) ni tako naklonjen kot v nekaterih državah z daljšo izkušnjo s poklicno vojsko. Ker je za uravnotežen in trajnostni razvoj poklicnih vojsk pogodbeno razmerje za določen čas neizogibna nujnost, je treba temu izzivu namenjati več pozornosti in iskati ustrežnejše družbene mehanizme za zmanjševanje negotovosti in morebitnega nezadovoljstva poklicnih vojakov.

4 TRETJI IZZIV – RAZUMEVANJE OMEJITEV POKLICNE VOJSKE

Neizpodbitno dejstvo je, da je poklicna vojska zadostna zgolj kot mirnodobni vojaški instrument RS. To pa ne pomeni, da bi jo bilo smiselno dopolnjevati s konceptualnimi ali celo strukturnimi rešitvami po vzoru nekdanje Teritorialne obrambe. Živimo namreč v novi vojaško-strateški stvarnosti, ki dopušča zgolj smiselno uporabo preteklih izkušenj, ne pa tudi njihove preslikave.

To pa po drugi strani seveda ne pomeni, da neprizivno in nekritično verjamemo v vsemogočnost koncepta kolektivne obrambe. Treba je razumeti, da je kolektivna obramba po definiciji zgolj sinergični skupek nacionalnih obramb. Vsaka država mora zato biti sposobna zagotavljati svojo osnovno vojaško varnost in hkrati prispevati k vojaški varnosti zavezniških in partnerskih držav. Ker v primeru izrednega poslabšanja varnostnih razmer v mednarodni skupnosti tega cilja nobena država ne more izpolniti le s poklicno vojsko, morajo države poiskati ustrezne sistemske in organizacijske rešitve, prek katerih je mogoče vzpostaviti obsežnejše vojaške zmogljivosti za spopadanje z morebitnimi večjimi, intenzivnejšimi in dolgotrajnejšimi vojaškimi grožnjami, če se pojavijo.

V Sloveniji zato razvijamo koncept vojaške strateške rezerve, ki mora omogočiti preoblikovanje in rast mirnodobnih obrambnih in vojaških zmogljivosti v ustrezne vojne obrambne in vojaške zmogljivosti. Pri tem je zelo pomembna celovitost družbenih prizadevanj, ki jim je zaradi specifičnega odnosa med poklicno vojsko in civilno družbo treba namenjati še posebno pozornost. SV je sicer še vedno visoko na javnomnenjskih lestvicah zaupanja, čeprav je proces odmikanja poklicne vojske od civilne družbe nedvomno zaznaven.⁴ Zaenkrat negativni učinki še niso očitni, vendar obstaja možnost, da ob preveliki lagodnosti in samovšečnosti ter zanemarjanju tega

⁴ Indikatorji tega procesa so: s prehodom iz obvezniške na poklicno vojsko je bil ustavljen sistemsko zagotovljen vstop dela populacije v vojsko prek služenja vojaškega roka in udeležbe na vojaških vajah, zmanjševalo se je število vojašnic, iz posameznih predelov države so bili umaknjeni vsi vojaški potenciali (Bela krajina, Koroška, Posočje), ukinjena so bila vojaška teritorialna poveljstva (VTP), obrambnemu sistemu in SV ter aktivnostim civilne družbe (društva posebnega pomena za obrambo, logistična podpora prireditvam ...) pa se je zmanjšala podpora.

izziva pride do nenadnega tektonskega zdrsa družbene sprejemljivosti in priljubljenosti poklicne vojske, ki ga bo pozneje zelo težko popraviti.

5 ČETRTI IZZIV – PROFESIONALIZACIJA KLJUB FINANČNIM OMEJITVAM⁵

Namen obrambe ter poslanstvo in naloge SV, torej cilji (angl. ends) obrambnega sistema in SV, so jasni. Ker pa so razpoložljivi viri (angl. means) vse bolj omejeni, nekateri že nekaj let opozarjamo na to, da je treba zelo poglobljeno premisliti o dosežanih načinih (angl. ways) uresničevanja nacionalnovarnostnih in obrambnih ciljev države in poiskati nove.

Zaradi dinamičnega spreminjanja strateškega okolja so reforme obrambnega sektorja ciklična nujnost, ki je tokrat dodatno spodbujena in hkrati otežena z zmanjšano razpoložljivostjo finančnih virov. V prihodnjih nekaj letih najverjetneje ne bomo dosegali načrtovane ravni obrambnih izdatkov ter njihove ustrezne strukture.

Zaradi nedavnega prehoda na poklicno vojsko je to v RS še večja težava, saj smo z delovno intenzivne obvezniške vojske prešli na finančno intenziven obrambni koncept. To ne pomeni, da je poklicni nominalno dražji od obvezniškega, utemeljenega na količini, je pa njegova učinkovitost precej bolj odvisna od kakovosti oborožitve in opreme oziroma razpoložljivosti finančnih sredstev za razvoj in investicije (modernizacijo). Brez ustreznih finančnih sredstev se zato že srednjeročno razblinja večina pozitivnih učinkov prehoda na poklicno vojsko, dolgoročno pa lahko finančna podhranjenost poklicno SV spremeni v karikaturu.

Zato je nujen odločen odmik od napačne predstave, da imajo lahko tudi majhne države vse, kar imajo velike, tako glede vrste kot strukture obrambnih zmogljivosti. Če je bila takšna logika deloma sprejemljiva med konjunkturo, je v obdobju finančne krize in gospodarske recesije v celoti nesprejemljiva in neodgovorna. Tudi v RS bi morali, podobno kot v Natu, na podlagi strateških političnih in razvojno-usmerjenih dokumentov ter verodostojnih analiz dolgoročnih zunanjih varnostnih groženj RS pripraviti generične planske varnostno-obrambne scenarije ter iz njih izhajajoče zahteve po količinsko in kakovostno ustreznih obrambnih zmogljivostih za uresničevanje ter obrambo nacionalnih interesov in ambicij v miru, izrednih razmerah in vojni. V naslednjem koraku je treba s primerjanjem potrebnih in razpoložljivih obrambnih zmogljivosti ugotoviti njihove presežke in primanjkljaje, določiti prednosti in se končno odreči neperspektivnim zmogljivostim, s čimer bomo lahko sprostili potrebne finančne vire za vzdrževanje sedanjih prednostnih vojaških zmogljivosti in oblikovanje nujno potrebnih manjkajočih nišnih.

⁵ Glej tudi Kotnik, Igor (2012). Zmanjševanje finančnih sredstev za obrambo – Naloge enake, denarja manj. *Revija Obramba*, februar 2012, 4–8.

Ob tem je treba razumeti, da je čas finančnih omejitev idealna priložnost za vlaganje v organizacijski *software*, pri čemer imamo ob različnih oblikah izobraževanja, usposabljanja in urjenja v mislih predvsem izboljšanje psihosocialne klime in voditeljstva ter iskanje inovativnih konceptualnih in doktrinarnih rešitev, ki lahko kljub omejenim možnostim za nakup naj sodobnejših oborožitvenih in tehničnih sistemov delujejo kot multiplikatorji za povečanje učinkovitosti delovanja vojaških zmogljivosti.⁶

6 PETI IZZIV – PROFESIONALNA INTEGRITETA PRIPADNIKOV SV

Profesionalizem pomeni tudi prevzemanje odgovornosti za svoje poklicno in družbeno ravnanje. Pri tem gre za profesionalno, v našem primeru vojaško, in splošno družbeno etiko in moralo. Kot zapiše Drinovec (2002), ne gre le za načela delati dobro in ne delati slabo, temveč tudi za dolžnost delati prav in se izogibati temu, da bi delali narobe.

Formalno imamo v RS področje profesionalne vojaške etike zadovoljivo urejeno, saj imamo Kodeks vojaške etike Slovenske vojske (2009). Vprašanje pa je, ali je taka etika že v celoti ponotranjena in ali posledično kot profesionalna morala poklicnih vojakov SV prek njihovega presojanja in delovanja že v celoti uresničuje zastavljene etične standarde. Menim, da je v RS funkcionalni vojaški profesionalizem dokaj dobro razvit, na področju etičnega in moralnega vojaškega profesionalizma pa je še bistveno več prostora za nadaljnji razvoj. Naj to mnenje podkrepim z dvema primeroma, profesionalnimi vrednotami in profesionalno integriteto.

Drenovec (2002) zelo pronicljivo opozori, da poslanstvo profesij ni le zaščita ranljivih ljudi, temveč tudi ranljivih družbenih vrednot. Po Vojaški doktrini (2006) vrednote Slovenske vojske izhajajo iz splošnih civilizacijskih vrednot, vrednot slovenske družbe in posebnosti narave delovanja vojske.

Temeljna skupna vrednota pripadnikov Slovenske vojske je domoljubje, na tej podlagi pa vojska razvija še vojaške vrednote, kot so čast, pogum, lojalnost, tovarišstvo in predanost. Najbrž se strinjamo, da so te vrednote tudi v naši družbi med bolj ranljivimi, zato je zgled vojaških profesionalcev pri njihovi zaščiti in krepitvi še toliko bolj pomemben.

Čeprav gre pri profesijah za nujnost kolektivnega prevzemanja odgovornosti, tudi pri uresničevanju ter zaščiti ranljivih institucionalnih in družbenih vrednot v vojaški organizaciji kolegialnost ne sme biti v službi prikrivanja in zaščite posameznikov, ki ne dosegajo njenih etičnih ter moralnih standardov. S tem pa že prehajamo na področje profesionalne integritete.

⁶ Kljub vsemu moramo zagotavljati vsaj minimalna finančna sredstva za nakup testnih primerkov ključnih naj sodobnejših oborožitvenih in tehničnih sistemov ter za usposabljanje naj nujnejšega kadra za njihovo analitično uporabo, saj ne smemo izgubiti stika z razvojem na vojaškem področju, če mu že ne moremo v celoti slediti.

Rutledge (2011) meni, da je ljudi glede na upoštevanje moralnih načel mogoče razdeliti zgolj na dve kategoriji – na tiste, ki jih upoštevajo, in tiste, ki jih ne. Pri prvih je oblikovano moralno jedro, ki ga sestavljajo temeljne vrednote. Če te pri posamezniku predstavljajo konsistentno celoto, lahko govorimo o njegovi integriteti. Tisti pa, ki nimajo tega moralnega jedra, nimajo osebne integritete in se vedejo skladno z moralnim relativizmom. Kot smo že pojasnili, se definicije profesionalizma navadno sklicujejo na nujnost obstoja etičnih kodeksov, vendar ne smemo zanemariti dejstva, da je vpliv etičnega kodeksa v praksi močan samo toliko, kot so močni posameznikovi moralni temelji.

7 ŠESTI IZZIV – PROFESIONALIZACIJA IN OBVLADOVANJE INTERESNIH NASPROTIJ

Pogosto se prevzema, da profesionalizem neprizivno vključuje kakovost, oziroma obratno, nekakovostne storitve so pogosto razumljene kot neprofesionalne. Profesionalizem je usmerjen v razvoj in zagotavljanje dobrin in storitev posebne kakovosti, ki zadovoljujejo ključne potrebe ljudi (Svetlik, 1999), v našem primeru (vojaške) varnosti. Ko zadovoljevanje ključnih potreb drugih zahteva podreditev lastnih potreb in interesov, vstopamo v polje altruizma, kar je tudi ena izmed značilnosti profesij.

Navedeno, čeprav v nekoliko blažji obliki, povzema tudi Kodeks vojaške etike SV (2009), kjer lahko preberemo, da pripadniki SV »/.../ osebne interese in cilje prilagajajo interesom svoje enote in Slovenske vojske.« Vsekakor gre na področju uveljavljanja interesov in ciljev posameznika v kontekstu profesionalizma za zelo zanimivo dinamiko, ki pa ne more biti enoznačno določena. V odvisnosti od narave posameznikovih interesov in ciljev gre lahko za njihovo podrejanje, prilagajanje ali zgolj usklajevanje, vsekakor pa ni sprejemljivo in ni prav, da bi imeli individualni in ozki skupinski interesi in cilji večjo prednost pred splošnimi kolektivnimi, institucionalnimi, državnimi in nacionalnimi interesi. Koliko je zadnje načelo že uveljavljeno v SV, je stvar subjektivne presoje, čeprav tudi nekateri objektivni kazalniki, na primer delež odsotnosti, predvsem med dolgotrajnejšimi terenskimi vajami, kažejo, da je tudi na tem področju še veliko razvojnega potenciala.

Skrb za obvladovanje interesnih nasprotij je eno zahtevnejših razvojnih področij vsake profesije. Posebej zato, ker s procesom profesionalizacije klienti vse bolj prepričano sprejemajo njihovo ekspertizo in storitve kot nevprašljive, iz česar tudi izhajajo pričakovanja in zahteve pripadnikov določene profesije po čim ugodnejšem družbenem položaju. Ravno na tej točki pa se izkaže, kako je določena profesija res zrela in družbeno odgovorna. Gre za vprašanje njene pripravljenosti, da se čim bolj pregledno in neprisiljeno izpostavlja različnim oblikam zunanega in notranjega nadzora.

8 SEDMI IZZIV – ZUNANJI IN NOTRANJI NADZOR VOJAŠKE PROFESIJE

Kot ugotavlja Drenovec (2002), so profesije čez meje nujnega nagnjene k izrabi monopola za maksimiranje ekonomskih in drugih interesov svojih članov. Zato lahko opuščanje nadzora v profesiji vodi k uničenju ali hudi slabitvi profesionalizma.

Za poklice je značilen predvsem zunanji, za profesije pa hkrati tudi notranji nadzor. V primeru vojaške profesije je zunanji nadzor dvojen – državni nadzor poteka prek različnih institucionaliziranih mehanizmov, družbeni nadzor pa prek javnega mnenja. Iz tega izhaja, da je za vojaško profesijo vzdrževanje ustreznih odnosov, tako s politično državo kot s civilno družbo, ena glavnih prednostnih nalog, pri čemer je seveda temeljno zaupanje države in družbe do vojaške profesije.

Takšno zaupanje pa je odvisno predvsem od ustreznosti delovanja vojaške profesije oziroma učinkovitosti izpolnjevanja funkcionalnega in socialnega imperativa, zato mora vojaška organizacija razviti ter uporabljati ustrezne samoregulacijske mehanizme notranjega nadzora. Ta mora vključevati tudi ustrezne mehanizme za discipliniranje in izpopolnjevanje, v skrajnem primeru pa tudi za izločitev tistih pripadnikov, ki niso dosegali ali ne spoštujejo profesionalnih standardov.

Ključni izziv je zagotavljanje ustrezne sinhroniziranosti zunanjih in notranjih mehanizmov za nadzor in usmerjanje poklicne vojske kot po naravi zelo zahtevne družbene strukture. Ob premočnem zunanjem nadzoru se lahko srečamo s težavami zaradi krnitve profesionalne avtonomije, v nasprotnem primeru pa lahko poklicna vojska postane težko predvidljiva in obvladljiva družbena struktura. Za notranji vojaškostrokovni nadzor in usmerjanje v SV lahko ugotovimo, da funkcionalno in strukturno nista v celoti razvita, hkrati pa poveljujoči še vedno niso opremljeni z ustreznim instrumentarijem pozitivnih in negativnih sankcij, s katerimi bi lahko zares učinkovito obvladovali poklicno vojsko.⁷

9 OSMI IZZIV – PROFESIONALIZACIJA PREK NENEHNEGA IZOBRAŽEVANJA

Vojaški poklic oziroma vse bolj vojaška profesija je izpostavljena nenehni potrebi po prilagajanju in spreminjanju, ki izhaja iz spreminjanja politično-varnostnih, tehnoloških, vojaškostrateških in doktrinarnih ter družbenih determinant sodobnega sveta. Svetlik (1999) meni, da morajo imeti profesije za odzivanje na spremembe v okolju izdelane ustrezne mehanizme notranje adaptacije, med katerimi so najpomembnejši izobraževalni.

⁷ *Edini disciplinski organ v SV je načelnik GŠSV, ki sicer lahko za izvajanje postopkov pooblasti poveljnike, ki pa izvirno nimajo te pristojnosti. V nasprotju s prakso večine poklicnih vojsk poveljniki v SV ne morejo odrediti pripora vojaka, tudi pri nagrajevanju so bolj omejeni kot njihovi kolegi v tujini.*

Zaradi hitrosti in obsežnosti sprememb, s katerimi se soočajo profesije, je po Svetlikovem (1999) mnenju vse manj mogoče in smiselno nove pripadnike usposablјati za opravljanje konkretnih profesionalnih nalog v njihovem začetnem izobraževanju. Namesto tega predlaga, naj bo izobraževanje začetnikov čim bolj usmerjeno v pridobivanje splošnih in široko uporabnih sposobnosti in znanja, ki bodo zagotavljali dobro podlago za poznejše sprotne prilagajanje spreminjajočemu se profesionalnemu delu.

Mogoče se nekateri ne bodo strinjali s takšnim gledanjem, vendar to ne spremeni dejstva, da sposobnost za učinkovito opravljanje profesionalnega dela vse bolj zahteva nenehno izobraževanje vsega vojaškega kadra. Pri tem je bistveno razumeti in sprejeti, da vseživljenjsko izobraževanje ni več prednost samo častnikov in podčastnikov, temveč postaja vse bolj nujnost tudi za vojake. Zgolj urjenje in usposabljanje, brez ustreznega izobraževanja, jih namreč dolgoročno gledano ne bosta več zadovoljivo opremili s potrebnimi kompetencami za izvedbo nalog v vse bolj zapletenem in za napake zelo občutljivem okolju. Preskok v filozofiji seveda ne more biti trenuten, temveč je nujen gradualistični in celostni pristop, v katerem bo osebni profesionalni zgled nadrejenih in sodelavcev ustrezno dopolnjen s formaliziranimi izobraževalnimi vsebinami.

10 DEVETI IZZIV – PROFESIONALIZACIJA KOT NIKOLI ZARES KONČANA POT

Projektna skupina za pripravo projekta *Prehod na poklicno vojsko, dopolnjeno s prostovoljno rezervo* (PROVOJ) je bila oblikovana maja 2002⁸, z nalogo začeti uresničevanje projekta najpozneje februarja 2003. Skladno z zaključnim poročilom projekta PROVOJ (2009: 15) naj bi profesionalizacija SV s sedemnajstimi področji oziroma podprojekti celovito reševala problematiko nastajanja poklicne vojske. Podprojekti so bili:

- PP 1 in 2: Projektno vodenje in management plan,
- PP 3: Ukrepi za pridobivanje ustreznega kadra,
- PP 4: Popolnjevanje Slovenske vojske,
- PP 5: Vojaška služba – zadrževanje in odhod,
- PP 6: Skrb za dobrobit pripadnikov SV,
- PP 7: Odhod pripadnikov SV iz službe,
- PP 8: Izobraževanje in usposabljanje,
- PP 9: Opremljanje z oborožitvijo in vojaško opremo,
- PP 10: Nadaljnja prilagoditev zakonodaje,
- PP 11: Prilagoditev infrastrukture,
- PP 12: Zagotavljanje finančnih sredstev,
- PP 13: Formalnopravna uveljavitev vojaških poklicev,
- PP 14: Sodelovanje z ostalimi ministrstvi,
- PP 15: Slovenska vojska in civilno okolje,
- PP 16: Voditeljstvo,
- PP 17: Sodelovanje z gospodarstvom.

⁸ Dokument številka 802-00-8/2002-1, z dne 28. 5. 2002.

Glede na predhodno utemeljeno prepričanje, da je profesionalizacija pot in ne cilj, se mogoče še lahko strinjamo z ugotovitvijo, da gre za enkratni projekt (Zaključno poročilo projekta, 2009: 18, 23), nikakor pa ne s trditvijo, da gre za časovno omejen proces. Ob tem se je zgodilo še to, da je bil projekt, prvotno načrtovan do konca leta 2010, predčasno formalno zaključen že konec leta 2007, ne da bi bili doseženi nekateri zelo pomembni projektni cilji. V Zaključnem poročilu projekta (2009: 42–90) so kot neizpolnjeni naštetih delovni paketi (ID) ter namenski (N) ali objektni (PR) cilji:

- PR 3.19: zadovoljni pripadniki SV⁹;
- N 4.2: novačenje in selekcijo kandidatov bomo izvajali tako, da bomo dosegli ciljna stanja popolnjenosti stalne in rezervne sestave SV;
- N 4.7: enote, ki se popolnjujejo s pogodbenimi rezervisti, bomo popolnjevali z nekdanjimi pripadniki stalne sestave;
- N 5.20, PR 5.19: sklenili bomo sporazume z drugimi ministrstvi in pomembnejšimi delodajalci o zaposlovanju nekdanjih pripadnikov SV;
- PR 5.6: zagotovili bomo razmere za dopolnjevanje enot in poveljstev SV z ustreznim manjkajočim kadrom;
- PR 5.18: ustanovljena bo stanovska organizacija nekdanjih pripadnikov SV;
- ID 651: poskrbeli bomo za zdravstveno oskrbo;
- N 6.3, PR 6.3: uveden bo sistem samopomoči družinskih članov;
- N 6.6, PR 6.5: skladno z možnostmi bo omogočena osnovna zdravstvena oskrba v vojaški zdravstveni službi tudi za člane družin pripadnikov SV;
- PR 8.5: pridobljene pravice izdajanja javnih listin, certifikatov za pridobljeno izobrazbo in usposobljenost bodo izenačene s sorodnimi civilnimi poklici;
- PR 8.6: izobrazba in usposobljenost, pridobljeni med izobraževanjem in usposabljanjem v SV, se lahko uveljavljata pri pridobivanju zaposlitve, ko preneha služba v SV;
- N 11.7: prednostno bomo prilagodili oziroma zgradili stanovanjske enote za samske pripadnike;
- ID 378: pripravili in verificirali bomo izobraževalne programe za doseganje standardnega strokovnega znanja in spretnosti za poklice;
- PR 13.5: zagotovljeno bo urejeno stanje – podeljeni certifikati in licence vsem zaposlenim v SV.

Ob tem je v Zaključnem poročilu projekta (2009: 47) navedeno, da tudi pri uresničenih namenskih in objektnih ciljnih projekta rezultati še niso bili uvedeni v življenje in delo OE MO ter SV ali vsaj ne dovolj.

⁹ Čepur je v Zakonu o službi v SV popravil nekatere negativne trende, predvsem stagnacijo plač in CSP, so ostali naslednji izzivi: delovno razmerje za določen čas, velika oddaljenost od delovnega mesta, bonitete, razkorak med pričakovanji in stvarnostjo (npr. začetnega informiranja ter poznejših obremenitev, daljših odsotnosti itn.) ter negativni trendi trga delovne sile v smislu povečane konkurenčne ponudbe atraktivnejših ali varnejših delovnih mest (Zaključno poročilo PROVOJ, 2009: 43). Slednje je v časih finančne krize in ekonomske recesije manj izrazito, vsi drugi trendi pa so še vedno aktualni.

Navedeno – predčasen zaključek, neizpolnjenost precejšnjega števila pomembnih namenskih in objektnih ciljev ter ugotovitev o pomanjkljivi implementaciji nekaterih rezultatov PROVOJ v praksi – nas navajajo k misli o nujnosti nadaljevanja projekta, kar sicer zelo previdno in skrito, pa vendar nedvoumno nakazuje tudi Zaključno poročilo projekta na strani 27. V grafičnem prikazu zaključevanja projekta PROVOJ namreč fazi *Končno poročilo PROVOJ* sledita še dve, *Nadaljevanje programov profesionalizacije* in *PROVOJ II*. Kot posebna področja profesionalizacije, ki zahtevajo nadaljnjo oziroma kontinuirano pozornost, so eksplicitno navedeni plače, infrastruktura, družina, dobro počutje, voditeljstvo, odnosi, dopolnitev zakonodaje in promocija SV, k temu pa bi lahko na podlagi vsakodnevnih izkušenj dodali vsaj še področja, kot so karierna pot, celostna skrb za pripadnike, prilagoditev zakonodaje, sodelovanje z ministrstvi¹⁰, celovit sistem meril in programov za izbor in usposabljanje na področju vojaškega voditeljstva¹¹ ter odnosi s civilnim okoljem¹².

Zaključno poročilo projekta je o nujnosti nadaljevanja procesa profesionalizacije SV bolj eksplicitno na strani 97: »Ocenjujemo, da je profesionalizacija SV proces, ki zahteva nadaljnje ciljne usmeritve in izvedbo z vsemi potrebnimi projekti.« V nadaljevanju zaključnega poročila je pomembna predvsem utemeljitev, da miselni vzorci o profesionalizaciji še niso dovolj vpeljeni v delo ministrstva in generalštaba, zaradi česar je treba z nadaljevanjem projektne dela doseči ustrezno pojmovanje in razumevanje poklicne vojske ter vojaškega profesionalizma v vseh strukturah SV in drugih okoljih, ki vplivajo na položaj in delovanje vojaške organizacije.

Pri tem gre predvsem za vidik tako imenovane funkcionalne profesionalizacije¹³ oziroma razvijanje in uveljavljanje ustreznega načina razmišljanja, načrtovanja in delovanja, ki je zaradi inercije človeškega uma eden večjih izzivov pri kakršnih koli obsežnejših in poglobljenih sistemskih spremembah, kar prehod na poklicno vojsko in profesionalizacija nedvomno sta. Ta vidik profesionalizacije je še posebej pomemben v sedanjem obdobju omejenih finančnih sredstev za obrambo, saj sprememba načina razmišljanja navadno stane zelo malo glede na siceršnje pozitivne učinke, ki jih zagotavlja.

¹⁰ Po zgledu nekaterih drugih držav s poklicnimi vojskami bi bilo smiselno vsaj poskusiti doseči dogovor z drugimi ministrstvi in uveljaviti prakso, da je vsaj eno zaključeno pogodbeno obdobje v vlogi poklicnega vojaka nujna karierna stopnica za zaposlitev v nekaterih drugih državnih ustanovah oziroma poklicih.

¹¹ Primer: oblikovana je skupina-oddelek za razvoj vojaškega voditeljstva, ki pa ima sistemizacijo in število delavcev, s katerima ni sposobna v celoti uresničiti postavljenih nalog. (Zaključno poročilo projekta, 2009: 93).

¹² To je pomembno predvsem v kontekstu najprej omejevanja vloge VTP in pozneje njihove ukinitve ter družbenih pričakovanj in vse bolj pritiskov za zmanjševanje obrambnih izdatkov.

¹³ V projektu PROVOJ smo upoštevali in posebej izpostavili razločevanje med funkcionalno in strukturno profesionalizacijo, ki omogoča zagotavljanje ustrezne kadrovske, materialne in organizacijsko-strukturne baze vojaške organizacije.

Sklep Na dvajsetletni razvojni poti od Teritorialne obrambe prek obvezniške do poklicne SV in njene profesionalizacije je bilo veliko narejeno, vendar še nikakor ni čas, da bi lahko spali na lovorikah.

Kot vsak drug družbeni proces je tudi profesionalizacija vojaške organizacije nihanje. Zato ga je treba skrbno nadzorovati in usmerjati ter si prizadevati, da so oscilacije v njem čim manjše, glavno dogajanje pa kljub občasnim težavam in zastojem pretežno pozitivno.

Na začetku tretjega desetletja samostojne države je čas, da ponovno preverimo, ali smo pri razvoju obrambnih in vojaških zmogljivosti res tam, kjer bi morali biti glede na normativne, razvojno-usmerjevalne in planske dokumente ter vojaško-strateško in družbeno stvarnost. Iskreno moramo odgovoriti, zakaj smo mogoče drugje, ne zato, da bi sodili za nazaj, temveč da bi preprečili ponavljanje napak v prihodnje. Spodbujeni z negativnimi vplivi gospodarske recesije in finančne krize, ki se kažejo predvsem v zmanjšanju finančnih sredstev za obrambne potrebe države, moramo biti pripravljeni ukrepati odločno, vendar preudarno.

Zelo verjetno smo se znašli na točki, ko se je treba vsaj za nekaj časa sprijazniti z modernizacijsko in finančno manj ambiciozno vizijo prihodnjega razvoja SV. Hkrati pa moramo večje aktivirati ves njen pozitivni potencial, ki je bil v preteklosti preveč zapostavljen. Usmeriti ga moramo v pogumno in za morebitne manjše napake strpno iskanje času ter razmeram primernejših poti in načinov za izpolnjevanje poslanstev in nalog SV.

V tem kontekstu moramo na področju profesionalizacije poklicne vojske ohraniti ustrezno čuječnost in zavzetost, preden se na nekatere nedoslednosti in nepravilnosti, na katere opozarja prispevek, dokončno navadimo oziroma ohranimo nadzor nad nekaterimi doslej manj uspešnimi vidiki tega procesa in njihovimi posledicami.

Slovenska vojska je operativno jedro našega obrambnega sistema, zato je treba s celovitostjo družbenih prizadevanj omogočiti ustrezne razmere za nadaljnji razvoj vojaškega profesionalizma. V ospredju teh prizadevanj pa moramo biti vsi, ki se poklicno ukvarjamo z obrambnimi zadevami, predvsem pa sedanji in bodoči pripadniki SV, združeni in motivirani s sloganom: »SV in jaz – skupaj na poti k profesionalni odličnosti!«¹⁴

¹⁴ Gre za predelavo Korezovega (2012) sicer zelo všečnega predloga novega slogana SV: »SV s profesionalno odličnostjo in stabilnostjo v novo desetletje.« Izhodiščni predlog je nekoliko skrajšan in poenostavljen, saj je stabilnost nujna sestavina profesionalizma. Poleg tega je spremenjeni slogan zastavljen razvojno, kot pot k cilju, hkrati pa je prek »jaz« vanj vključena tudi ideja osebne vpletenosti in odgovornosti. Tak še bolj kot izhodiščni predlog sledi Korezovi (2012) utemeljitvi, da slogan deluje na dveh ravneh, in sicer po eni strani kot priznanje vsem, ki so v vojski že zaposleni in soustvarjajo profesionalno odličnost, po drugi pa kot spodbuda tistim, ki razmišljajo, da bi se šele pridružili SV na njeni poti k odličnosti.

Literatura

1. *Drinovec, Jože, 2002. Profesionalizem in zdravnik. Zdravniški vestnik, 71: 751–756.*
2. *Kodeks vojaške etike Slovenske vojske, 2009. Uradni list RS, št. 55/2009 z dne 17. 7. 2009.*
3. *Korez, Simon, 2012. SV s profesionalno odličnostjo in stabilnostjo v novo desetletje. Revija Slovenska vojska, št. 3, 9. 3. 2012, 18.*
4. *Kotnik, Igor, 2012. Zmanjševanje finančnih sredstev za obrambo – Naloge enake, denarja manj. Revija Obramba, februar 2012, 4–8.*
5. *Rutledge, Andy, 2011. Design Professionalism, Online Edition ISBN 978-0-9836578-2-8.*
6. *Svetlik, Ivan, 1999. Sodobni izzivi profesionalizmu. Knjižnica 43 (1999) 2/3, 7–18.*
7. *Vojaška doktrina, 2006. Furlan, Branimir (in drugi). Defensor, Ljubljana.*
8. *Zaključno poročilo projekta PROVOJ, Ministrstvo za obrambo – Generalštab SV, številka 802-00-4/2005-166, z dne 29. 5. 2009.*