



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO
SLOVENSKA VOJSKA
Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje

Šola za podčastnike

1. VISOKI TEČAJ ZA PODČASTNIKE



**GLOBALNI TRG DELOVNE SILE- DELOVANJE PODČASTNIKA SV V
MEDNARODNEM OKOLJU**

Zaključna naloga

Avtor: višji štabni vodnik Andrej Vrviščar

Mentorica: sekretarka Mojca Grašič

Postojna, 28. marec 2011

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici sekretarki Mojci Grašič za strokovno pomoč pri izdelavi zaključne naloge in prijaznost, ki jo je izkazala ob mojih željah, da v tako kratkem času pred odhodom na misijo ISAF 15 uspešno zaključim 1. VISTPČ.

IZJAVA O AVTORSTVU ZAKLJUČNE NALOGE

Slušatelj, višji štabni vodnik Andrej Vrviščar izjavljam, da sem avtor zaključne naloge z naslovom Globalni trg delovne sile- Delovanje podčastnika SV v mednarodnem okolju, ki sem jo napisal pod mentorstvom sekretarke Mojce Grašič.

S svojim podpisom zagotavljam da:

1. je zaključna naloga izključno rezultat mojega lastnega dela,
2. so vsa dela in mnenja drugih avtorjev, ki jih uporabljam v zaključni nalogi, navedena oziroma citirana v skladu s Postopkovnikom za izdelavo in ocenjevanje zaključne naloge na PŠŠ,
3. se zavedam, da je plagiatorstvo kaznivo po Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah (Uradni list številka 21/1995, 9/2001), prekršek pa podleže tudi ukrepom disciplinske odgovornosti v skladu s Pravili službe v Slovenski vojski,
4. se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo zaključno nalogo in moj status v Slovenski vojski.

S podpisom se odrekam vsem materialnim pravicam v zvezi z zaključno nalogo in dovoljujem uporabo zaključne naloge v študijske namene.

V Postojni, dne 28.3.2011.

Podpis: _____

GLOBALNI TRG DELOVNE SILE- DELOVANJE PODČASTNIKA SV V MEDNARODNEM OKOLJU

Zaključna naloga obravnava problematiko današnjega sodobnega globalnega sveta in s tem povezano delovanje podčastnika Slovenske vojske v mednarodnem okolju.

Izraz sodobni globalni svet združuje številne tehnološke, gospodarske in kulturne-družbene spremembe, ki danes krojijo tako svet globalnega trga delovne sile kot tudi vsakdanje življenje posameznika in globalno varnost v svetu.

V osrednjem delu naloge sem predstavil kako globalizacija in globalni trg delovne sile vplivata na spremembe Slovenske vojske kot organizacije ter kaj to pomeni za posameznika, ki mora zadostiti novim pogojem dela, vse bolj kompleksnim in zahtevnim usposabljanjem ter pripravam za delovanje v tujini. Tukaj sem se osredotočil predvsem na podčastnika kot hrbtenico Slovenske vojske in njegov vse večji doprinos k uspešnosti in večanju njenega ugleda doma in v tujini.

Ključne besede: sodobni svet, globalizacija, globalni trg delovne sile, Slovenska vojska, mednarodne operacije in misije, podčastnik.

TITLE

The final project deals with the problems of the modern world combined with globalization and with the challenges that a non-commissioned officer (NCO) in Slovenian Armed Forces (SAF) faces in the multinational environment.

The term modern global world combines a multitude of technological, economical and socio-cultural changes, which comprise both the global workforce market and global security aspect.

In the main part of the project I presented the issues of how the globalization and the global workforce market influence the development of SAF as an organization and what this means for the individual, who has to satisfy the new demands of the workforce market. These demands include but are not limited to increase number of high intensity education programs and possibility of having to perform the tasks beyond the national borders. Here I focused mainly on the NCOs as the backbone of the professional military and his increasing contribution to the reputation and success of the SAF both at home and abroad.

Key words: modern world, globalization, global work market, Slovenian Armed Forces, Multinational operations and missions, non-commissioned officer

KAZALO

1	UVOD	6
2	METODOLOŠKI OKVIR	8
2.1	NAMEN IN CILJ NALOGE	8
2.2	HIPOTEZA.....	8
2.3	METODE DELA.....	8
2.4	STRUKTURA ZAKLJUČNE NALOGE	8
3	GLOBALIZACIJA	10
3.1	KULTURNA GLOBALIZACIJA	10
3.2	GLOBALNI TRG DELOVNE SILE.....	11
3.2.1	Otroško delo in otrok- vojak	12
3.3	POLITIČNA GLOBALIZACIJA	13
3.3.1	Politično pravni sistem v EU	13
3.3.2	Organizacija združenih narodov (OZN).....	14
3.3.3	Vključitev RS v NATO in EU	14
4	DELOVANJE SLOVENSKE VOJSKE V MEDNARODNEM OKOLJU	16
4.1	PRIPRAVE	17
4.1.1	Priprave na kadrovskem področju.....	17
4.1.2	Pravna podpora	17
4.1.3	Priprave na področju celostne skrbi za pripadnike SV	17
4.1.4	Priprave na obveščevalno- varnostnem področju:.....	18
4.1.5	Priprave na operativnem področju	18
4.1.6	Priprave na področju strateškega načrtovanja	19
4.1.7	Priprave na področju komunikacijske in informacijske podpore.....	19
4.1.8	Priprave na področju logistične zagotovitve	19
4.1.9	Vojaško-zgodovinski spomin.....	20
4.2	OMEJITVE IN PRAVILA DELOVANJA	20
5	SODELOVANJE SLOVENSKE VOJSKE NA MOM	21
5.1	USPOSABLJANJE ZA MOM	22
6	DELOVANJE PODČASTNIKA SV V MEDNARODNEM OKOLJU.....	24
7	ZAKLJUČEK.....	27
8	LITERATURA	30
	SEZNAM TABEL	31
	SEZNAM KRATIC.....	32

1 UVOD

Globalizacija je proces, pri katerem svet postaja vedno bolj soodvisen. Ker gre za kompleksen proces, ki poteka na mnogih ravneh, je težko najti natančno definicijo globalizacije. Najpogosteje se globalizacijo definira kot skupek globalnih procesov, ki se dogajajo na politični, gospodarski, kulturni in drugih ravneh.

Ena od pomembnejših razprav o globalizaciji je vezana na učinke, ki jih ima na neenakost med ljudmi. Globalizacija sveta ne spreminja v srečno globalno vas, kot je večkrat uporabljena prisposoba. Politični, gospodarski, kulturni in drugi procesi globalizacije namreč ne potekajo v vseh predelih sveta z enako hitrostjo in na enak način. Zato je večina držav tretjega sveta še vedno v veliki meri odvisna od mednarodne politične, gospodarske in tudi vojaške pomoči pri zagotavljanju stabilnosti in optimalnih pogojev delovanja države.

Globalizacija ne prinaša homogenizacije sveta. Svet ne postaja politično, gospodarsko ali kulturno enak. Ravno obratno. V sodobnem svetu se razlike med bogatimi in revnimi večajo, vse več je izkoriščanja delovne sile (tudi mladine in otrok), neenakosti med posameznimi deli sveta in tudi znotraj posameznih držav se poglobljajo. Globalizacija polarizira svet kot celoto in sicer na regije oziroma geografska območja, kjer sta dostop do dobrin in kakovost življenja ljudi bistveno različna. Globalna neenakost je problem globalne politike. Nanaša se na neenakomerno porazdelitev bogastva, delovne sile in dostopa do življenjskih dobrin med državljani sveta.

Vse tehnološke spremembe, socialnokulturni razvoj, širjenje terorizma v svetovnem merilu ter globalne grožnje varnosti in miru so bistveno vplivali tudi na spremembo poslanstva in s tem popolnoma nov način delovanja oboroženih sil in zaposlenega kadra v oboroženih silah. Posledično to pomeni razvoj popolnoma novih konceptov delovanja in dojemanja profesionalne kadrovske strukture, od vojaka, podčastniška do častnika.

Očitno je, da so današnje razmere, v katerih opravlja vojska instrumentalne funkcije, za sodobne države bistveno drugačne kot v prejšnjih obdobjih. To tudi pomeni, da je pri zagotavljanju vojaškega vidika nacionalne in globalne varnosti treba, poleg prejšnjega razlikovanja med vojno in mirom, upoštevati še celo vrsto novih situacij, ki zahtevajo nova poslanstva in nove oblike uporabe oboroženih sil ter nove načine usposabljanj in medsebojnega sodelovanja različnih vojsk.

Vedno bolj pogosti so tudi nevojaški viri ogrožanja, kjer izstopajo terorizem, trgovina z mamili in organizirani kriminal. Obramba pred njimi zahteva usklajeno delovanje držav in organizacij mednarodne skupnosti oziroma bolj celovit pristop vseh akterjev. Govoriti moramo torej o širšem konceptu nacionalne in mednarodne varnosti, ki vključuje gospodarske, politične, socialne, humanitarne, energetske, vojaške, razvojne in druge razsežnosti ter potrebo po bolj usklajenem delovanju posamičnih elementov na ravni sistema nacionalne in globalne varnosti.

Interes Republike Slovenije (RS) je varno in stabilno nacionalno ter globalno varnostno okolje. Takšno izhodišče zahteva aktivno vlogo varnostnih, obrambnih in drugih zmogljivosti države pri krepitvi mednarodnega miru, varnosti in stabilnosti ter pri sodelovanju na mednarodnih operacijah in misijah, predvsem v okviru kolektivnih mednarodnih mehanizmov, kot so OZN, NATO, EU, OVSE in drugi, kjer mora RS kot kredibilna članica prevzeti ustrezen del odgovornosti za lastno, regionalno in globalno varnost, tudi ob upoštevanju nacionalnih in zunanjepolitičnih interesov. Delovanje RS mora biti torej prilagojeno lastnim varnostnim interesom, potrebam mednarodne skupnosti, obveznostim v okviru mednarodnih organizacij, razpoložljivim virom ter razpoložljivosti, usposobljenosti in opremljenosti Slovenske vojske (SV).

2 METODOLOŠKI OKVIR

2.1 NAMEN IN CILJ NALOGE

Namen zaključne naloge je proučitev globalizacije, globalnega trga delovne sile in kako to vpliva na spremembe delovanja SV ter delovanje podčastnika (PČ) v mednarodnem okolju.

Cilji zaključne naloge so:

1. proučiti pojem globalizacije in globalnega trga delovne sile,
2. kaj pomeni za SV vključevanje RS v mednarodne organizacije,
3. proučiti delovanje SV v mednarodnem okolju,
4. raziskati priprave in usposabljanja za MOM ter druge mednarodne dolžnosti,
5. proučiti posebnosti, pomen in težave delovanja PČ SV v mednarodnem okolju.

2.2 HIPOTEZA

V nalogi bom poskušal dokazati ali zavreči hipotezi:

- s sodelovanjem SV na MOM in v mednarodnih poveljstvih po svetu je tudi SV vstopila na »globalni trg«,
- visokega PČ SV lahko uvrstimo v srednji menedžment vodenja.

2.3 METODE DELA

Metoda, s katero bom dosegel cilj zaključne naloge, je diskripcija, kar pomeni, da bom proučeval obstoječe pisne vire, predvsem analiza in interpretacija sekundarnih virov, ki ob lastni dodani vrednosti in analizi tvorijo rezultat.

2.4 STRUKTURA ZAKLJUČNE NALOGE

Zaključna naloga je strukturirana na naslednje vsebinske sklope, ki se skozi nalogo prepletajo glede na kazalo vsebine:

1. V prvem delu bom opisal pomen globalizacije in vpliv na globalni trg delovne sile ter izkoriščanje delavcev in otrok v državah tretjega sveta, ki so zaradi tega še vedno odvisne od posredovanja mednarodne politične in vojaške pomoči.
2. V drugem delu bom opisal delovanje SV v mednarodnem okolju ter opišem priprave pred odhodom na MOM in mednarodne dolžnosti.

3. V tretjem delu bom predstavil sodelovanje SV na MOM in opisal različne faze usposabljanj za MOM.
4. V četrtem delu pa bom predstavil delovanje PČ v mednarodnem okolju, katere kriterije mora izpolnjevati, umestitev PČ v strukturi SV ter pomen visokega PČ za doseganje ciljev poveljnika in enote v kateri deluje.

3 GLOBALIZACIJA

Globalizacija je skupek globalnih procesov, ki se dogajajo na skoraj vseh ravneh življenja v sodobnem svetu. V najbolj splošni definiciji globalizacije gre za procese, ki označujejo gibanje ljudi, znanja, idej, dobrin in denarja preko mej nacionalnih držav, in vodijo k vedno večji politični, gospodarski, kulturni in družbeni soodvisnosti sveta. Mnogi avtorji zato pravijo, da bi zaradi številnih procesov, ki jih pokriva pojem globalizacija, pravzaprav morali govoriti v množini, o »globalizacijah« (Robertson in White 2007, 54). Globalizacijo se pogosto reducira na gospodarske procese, vendar to še zdaleč ne pomeni, da lahko zanemarimo spremembe, ki jih prinaša na političnem, družbenem, kulturnem in drugih področjih. Kodelja (2008, str. 27-36) kot enega ključnih izpostavi problematiko globalne pravičnosti in izobraževanja. S tem misli predvsem omogočanje enakih možnosti vsem ljudem ne glede na spol in raso. Tukaj pa se takoj pojavi problem, ker se različne družbe med seboj razlikujejo, različno vrednotijo svoje dobrine in kulturološke navade. Temelj globalne pravičnosti in njen pogoj pa so človekove pravice, ki zagotavljajo določeno stopnjo globalne pravičnosti.

Mnogi trdijo, da globalizacija prinaša potencial, ki preko globalnih izmenjav (gospodarstvo, znanje in informacije), povezav in globalnega reševanja političnih problemov, lahko vodi do tega, da svet postane mirnejši in bogatejši. Spet drugi poudarjajo, da globalizacija prispeva k večanju neenakosti med ljudmi, državami in regijami, da torej omogoča, da bogati postajajo še bogatejši, revni pa še bolj revni.

Nedvomno pa je, da je z globalizacijo svet postal nestanovit, nepredvidljiv in vse bolj soodvisen (Svetličič 2004, str. 126).

3.1 KULTURNA GLOBALIZACIJA

Kulture so se vedno spreminjale in stiki med različnimi kulturami so obstajali vedno, danes, v času globalizacije, sodobnih informacijsko-komunikacijskih tehnologij, globalnih medijev in globalne kulturne produkcije, pa so stiki in vplivi med različnimi kulturami večji kot kdajkoli prej v zgodovini.

Niti geografske razdalje niti jezikovne razlike danes niso več ovira za pretok idej, navad in kulturnih vzorcev. Nekateri avtorji (npr. Held in McGrew 2003, 17) celo pravijo, da procesi kulturne globalizacije vodijo k temu, da angleški jezik postaja dominanten, saj se z njim sporazumeva vedno več ljudi po celem svetu.

Pogosta špekulacija o vplivih globalizacije na kulturo je, da si različne kulture po svetu postajajo vse bolj podobne in da ta proces lahko vodi do homogenizacije kulture.

Kulturno globalizacijo zato mnogi enačijo s kulturnim imperializmom oziroma z razširitvijo zahodne (v prvi vrsti ameriške) kulture po celem svetu, kar naj bi uničevalo raznolikost kultur. Značilnost kulturne globalizacije pa je v tem, da jo vodijo predvsem velika podjetja in korporacije s prisotnostjo svojih prepoznavnih izdelkov in ne države same. Podjetja svoje izdelke prilagajajo glede na značilnosti regionalnih in lokalnih kultur ter se na ta način še bolj približajo ljudem.

3.2 GLOBALNI TRG DELOVNE SILE

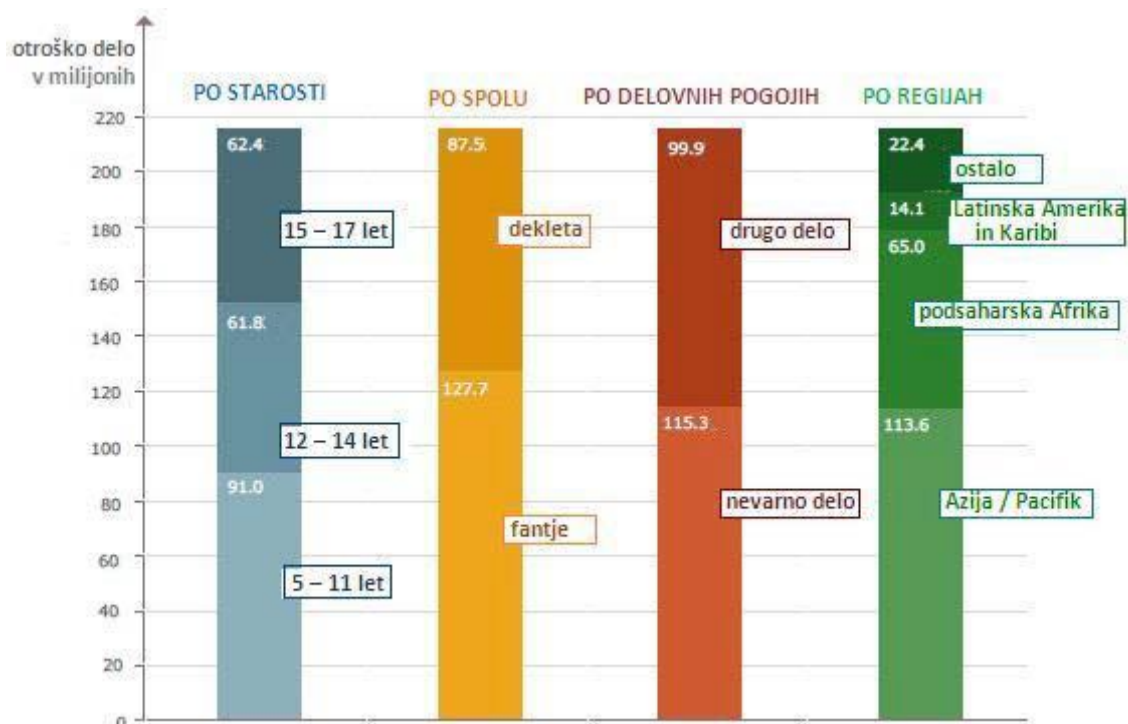
Na svetu je veliko ljudi zelo revnih kljub temu, da so zaposleni in hodijo v službo. Leta 2009 je 744 milijonov zaposlenih ljudi živelo v gospodinjstvih, kjer je njihov dohodek znašal manj kot 1,25 \$ na dan. Z manj kot 2 dolarja na dan je istega leta moralo preživeti skoraj 1,3 milijarde zaposlenih ljudi, kar predstavlja kar 42,8% vseh zaposlenih ljudi na svetu. Mnogi med njimi delajo v izredno slabih delovnih pogojih, brez rednih pogodb o delu in brez socialne varnosti. Od leta 1998 se ta trend (globalno gledano) ni pomembno spremenil. Največ revnih zaposlenih ljudi je v Aziji in Afriki. Ko govorimo o dolarju ali dveh na dan, govorimo o pragu absolutne revščine, torej o minimumu, ki je potreben za preživetje. Zaradi različnih standardov in cen v posameznih svetovnih regijah in državah, je dolar ali dva na dan marsikje premalo za preživetje. Zato revščina ljudi, ki delajo, še zdaleč ni omejena zgolj na Azijo in Afriko.

Revščina zaposlenih ljudi je značilna tudi za gospodarsko razvite države. Leta 2008 je v ZDA kar 8,9 milijonov zaposlenih odraslih spadalo med revne. Istega leta je pod pragom revščine živelo 4,5 milijonov družin, čeprav je v povprečju vsaj en član družine hodil v službo. Tudi podatki za Nemčijo kažejo, da se število revnih zaposlenih povečuje (5% leta 2005, 7% leta 2007), še posebej pri ljudeh, ki niso zaposleni za polni delovni čas ali trajno (Vir: <http://www.bpb.de/files/9ZCJ9K.pdf>).

Sodobni trendi zaposlovanja, tudi v gospodarsko razvitih državah, gredo vedno bolj v smer fleksibilnih delovnih mest, kratkotrajnih delovnih pogodb in nestalnih delovnih razmerij. Zato je tudi v prihodnje pričakovati večanje števila zaposlenih ljudi, ki jih ogroža revščina.

Poseben problem na trgu dela predstavlja otroško delo (graf 1). Po podatkih Mednarodne organizacije dela (ILO) je leta 2008 delalo 215 milijonov otrok, od tega jih je bilo 91 milijonov starih med 5 in 11 let. Največji delež teh otrok (114 milijonov) je delalo v Aziji.

Graf 1: Podatki o otroškem delu leta 2008.



Vir: <http://www.bpb.de/files/OLPJ9J.pdf>.

3.2.1 Otroško delo in otrok- vojak

Leta 1999, ko se je začela množična prodaja mobilnih telefonov po svetu, se je začel tudi krvavi lov na najdišča coltana. Gre za redko kovino iz katere izdelujejo kondenzatorje in predstavlja enega od razlogov za vojno v Kongu. Od takrat je bilo umorjenih med 3 in 4 milijone ljudi iz Konga in drugih afriških držav (Ruanda, Angola, Uganda, Zimbabve in Namibija). Orožje za vedno nove krvave spopade je bilo prej financirano predvsem iz prodaje zlata, diamantov in dragocenega tropskega lesa, danes pa je najpomembnejši coltan, ki na svetovnem trgu doseže ceno do 400 \$ za kilogram. Strokovnjaki ocenjujejo, da je leta 2001 samo Ruanda, ko je z vojsko vdrla 1000 km globoko na ozemlje Konga, s prodajo coltana zaslužila četrto milijarde dolarjev.

Organizacija združenih narodov (OZN) je pripravila več študij, ki potrjujejo povezavo med surovino coltan in vojno v Kongu. Skoraj vse študije predlagajo, da se na kongovski coltan uvede mednarodni embargo. Predvsem države, ki zasedajo Kongo, kot Uganda in Ruanda, naj ne bi smele več prodajati tega »črnega peska«, saj z njim financirajo vojno. Prvi korak na tem področju je bil narejen v ZDA leta 2001, ko je predstavniški dom sprejel resolucijo o prepovedi nakupa coltana iz Konga, Ugande in Ruande.

Coltan ima pomemben učinek na gospodarstvo Konga, kajti coltan in trgovina z njim predstavljata 80% vsega gospodarstva. Pri miniranju v coltanovih rudnikih in kamnolomih dela ogromno otrok. V vojni v Kongu pa se kot vojaki borijo tudi mnogi otroci.

3.3 POLITIČNA GLOBALIZACIJA

Procesi globalizacije pomembno preoblikujejo institucije, obliko in delovanje politike. V zadnjih nekaj stoletjih je veljalo, da so bile nacionalne države najpomembnejši politični akter, ki so kot suverene države imele monopol nad političnim odločanjem. S procesi globalizacije in nastajanjem novih globalnih centrov političnega odločanja, nacionalne države več nimajo tega monopola, ampak so vpete v globalna politična dogajanja in so torej samo eden od političnih akterjev.

Med najpomembnejše akterje globalne politike zagotovo sodijo Organizacija združenih narodov (OZN) in njene specializirane agencije, skupine gospodarsko najbolj razvitih držav (G7, G8), Mednarodni denarni sklad (IMF), Svetovna trgovinska organizacija (WTO), APEC, Evropska unija (EU), Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD), Severnoatlantsko zavezištvo (NATO), globalna družbena gibanja itd.

3.3.1 Politično pravni sistem v EU

Politično pravni sistem postavlja zahteve kako naj se izvedejo posamezne aktivnosti zaposlenih, kot so izobraževanje, nagrajevanje, kadrovanje in odpuščanje zaposlenih. Za pravni sistem je značilno da nanj precej vpliva kultura v kateri deluje. Zato zakoni posamezne države običajno odsevajo družbene norme, ki določajo zakonito vodenje v določeni družbi.

V Evropski skupnosti so bile z ustavno listino z dne 9.12.1989 določene temeljne socialne pravice delavcev. Te pravice vključujejo, poleg drugih, tudi pravice kot so:

1. *Svoboda gibanja*. Delavci se lahko neovirano gibljejo na celotnem območju EU.
2. *Izboljšanje življenjskih in delovnih razmer*. Delavci imajo pravico do prostih dni ob koncu delovnega tedna in do plačanega letnega dopusta.
3. *Socialno varstvo*. Vsak delavec v EU ima pravico do socialnega varstva in do pridobitve ustreznih socialnih ugodnosti, kar je odvisno od dela, ki ga opravlja in zaposlitvene dobe v podjetju. Osebe, ki so za delo nezmožne, so upravičene do socialne pomoči za zadovoljitev svojih eksistenčnih potreb.

4. *Svoboda združevanja in kolektivnega pogajanja.* Delavci in delodajalci imajo pravico do pogajanja in kolektivnih sporazumov, ki so izid njihovih pogajanj. To se nanaša predvsem na pravico do stavke.
5. *Zdravje in varnost na delovnem mestu.* Vsak delavec ima pravico, da opravlja svoje delo v zdravem in varnem delovnem okolju.
6. *Zaščita otrok in mladine.* Osebe, ki so mlajše od 15 let, ni dovoljeno zaposliti. Prav tako je prepovedano nočno delo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let. Mladi morajo prejeti za svoje delo pravično plačilo, ki je usklajeno z državno prakso.

3.3.2 Organizacija združenih narodov (OZN)

Za prvi poskus oblikovanja politične organizacije, ki bi imela svetovni doseg, se največkrat omenja t.i. Društvo narodov. Gre za mednarodno organizacijo, ki je bila ustanovljena leta 1919, torej neposredno po koncu prve svetovne vojne in z namenom ohranitve miru. Ker v organizacijo niso vstopile ZDA in ker so iz nje izstopile nekatere pomembnejše članice (Nemčija, Japonska, Italija itd.), organizacija ni dosegla svojega namena. Ideja o mednarodni organizaciji, ki bi skrbelo za ohranjanje miru je ponovno oživela med drugo svetovno vojno. Leta 1945 je 50 držav v San Franciscu podpisalo Ustanovno listino organizacije združenih narodov. Danes ima OZN 192 držav članic, torej skoraj vse države na svetu. Vse države članice imajo v OZN svoje predstavnike, ki izhajajo iz vrst vladnih uslužbencev vsake države. Slovenija je članica od leta 1992.

3.3.3 Vključitev RS v NATO in EU

Z vključitvijo Republike Slovenije (RS) v NATO in EU sta obramba in varnost države postali aktiven in sestavni del evropske in globalne mednarodne politike. Slovenska vojska (SV) s sodelovanjem v mednarodnih vojaških operacijah (MOM) daje prispevek k nacionalni in kolektivni varnosti v skladu s svojimi zmožnostmi.

Hiter razvoj SV, profesionalizacija, sodelovanje v evroatlantskih povezavah, zagotavljanje nacionalne in kolektivne varnosti ter nenehno spreminjajoče se okolje zahtevajo nov pristop in miselnost tudi na področju vojaškega voditeljstva častnikov in podčastnikov. Poveljniki na vseh ravneh morajo imeti razvite vojaške voditeljske sposobnosti, ki omogočajo vodenje, prilagojeno današnjemu času, notranjemu in zunanjemu okolju ter zmožnost razvoja in prilagajanja pričakovanim in nepričakovanim spremembam v okviru delovanja SV v različnih okoljih, doma in v tujini.

Koncept vojaškega voditeljstva v SV upošteva, da se je SV načrtno preoblikovala v poklicno vojsko, dopolnjeno s pogodbeno rezervo. Začeli so veljati novi standardi in novi načini usposabljanj, ki so primerljivi in združljivi z ostalimi vojskami. To pa je še posebej pomembno za varno in kompatibilno sodelovanje SV na mednarodnih operacijah in misijah (MOM) in s pričetkom sodelovanja SV na mednarodnih križnih žariščih po svetu lahko rečemo, da je tudi SV vstopila na »globalni trg«.

4 DELOVANJE SLOVENSKE VOJSKE V MEDNARODNEM OKOLJU

Z gotovostjo lahko trdimo da je SV postala moderna vojska v vseh pogledih, kot so tehnična opremljenost, usposobljenost, doseganje NATO standardov in ne nazadnje se je SV prilagodila tudi trendu delovanja sodobnih vojsk sveta, katere že zdavnaj ne delujejo samo na domačem ozemlju ampak nudijo pomoč in zagotavljajo mir ter varnost globalno po celem svetu. Pri delovanju v tujini se pripadniki SV srečujejo z izzivi in kulturnimi razlikami različnih narodnosti. Lahko bi rekli, da so vodilni častniki in enotovni podčastniki SV postali podobni sodobnemu managerju, ki delujejo za potrebe svoje matične družbe na globalnih trgih in s tem širijo svoje znanj in vodstvene sposobnosti za uspešno poslovanje ali delovanje podjetja. Da pa so ti sodobni vojaški managerji uspešni je potrebno pred napotitvijo enote zagotoviti vrsto strokovnih in specialističnih usposabljanj ter priprav tako doma kot v tujini. V nadaljevanju bom opisal kaj vse je potrebno izvesti, da te priprave zajamejo vsa področja in upoštevajo veljavne standarde za delovanje SV na MOM.

SV z aktivnim sodelovanjem v večnacionalnem vojaškem okviru uresničuje lastne razvojne cilje in izpolnjuje dodeljene oziroma dogovorjene obveznosti v mednarodnih organizacijah (ZN, NATO, EU in OVSE). Ključne vojaške zmogljivosti SV so usmerjene v odzivne sile NATA ali EU ter k sodelovanju v MOM. Sodelovanje SV v MOM zajema sodelovanje v mednarodnih operacijah vseh vrst, mednarodno civilnih misijah in mednarodnih reševalnih operacijah.

V skladu s smernicami in zahtevami Ministrstva za obrambo (MO), ki temelji na analizi možnosti sodelovanja SV v MOM, Generalštab SV (GŠSV) ob sodelovanju mirnodobne vojaške strukture SV v tujini (MSSVT)¹ v obliki vojaškega nasveta oceni in predlaga sodelovanje SV v MOM in opredeli možno sodelovanje na podlagi politične usmeritve ali zahteve Vlade RS.

¹ MSSVT- Mirnodobna struktura Slovenske vojske v tujini združuje pripadnike SV na mirnodobnih dolžnostih v tujini: vojaških predstavništvih, Natovi poveljniški strukturi in strukturi sil, ustanovah ter zavodih, mednarodnih organizacijah in organih ter večnacionalnih poveljstvih oziroma štabih (Direktiva o organiziranju in delovanju mirnodobne strukture SV v tujini, številka 804-95/2009-2 z dne 8.6.2010))

Odredba MO o napotitvi pripadnikov SV v MOM, izdana na podlagi sprejetja sklepa Vlade RS, predstavlja podlago za sodelovanje SV v MOM.

4.1 PRIPRAVE

Poveljstvo sil SV (PSSV) z načrtovanjem zmogljivosti za MOM podpira proces načrtovanja na strateški ravni, organizira priprave in zagotavlja vodenje MOM.

Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje (PDRIU) kot nosilec vojaškega izobraževanja in usposabljanja ter razvojne in znanstvenoraziskovalne dejavnosti, podpira proces načrtovanja na strateški ravni. Preko sistema učenja iz izkušenj, skrbi za izboljšanje celovitega pristopa delovanja SV na MOM.

4.1.1 Priprave na kadrovskem področju

Priprave na kadrovskem področju zajemajo postopke od izbora kadra, izdelavo in odobritev kadrovske liste za vsak slovenski kontingent (SVNKON), izdajo ukaza o formiranju in popolnitvi enote, izdajo ukaza o imenovanju poveljnika in namestnika SVNKON in SNR, izdajo ukazov pripadnikom o napotitvi in odločbo o plači. PSSV izvede nabor kadra ter pripravi kadrovsko listo SVNKON, ki jo potrdi poveljnik sil. PSSV posreduje na GŠSV predloge ukazov o napotitvi za pripadnike ki so bili potrjeni na kadrovski listi. GŠSV ukaze pregleda in posreduje v podpis NGŠSV skupaj z ukazi za zagotovitev akontacije plač pripadnikom, ki bodo napoteni na MOM. Služba za računovodstvo MO na podlagi ukazov o zagotovitvi akontacij plač, odločb o plači in vnesenih podatkov v kadrovsko bazo, zagotovi obračun plač.

4.1.2 Pravna podpora

Za potrebe delovanja SVNKON v MOM se praviloma enoti, velikosti bataljona ali višje, napoteni na opravljanje nalog v tujino, dodeli pravni svetovalec. Pravni svetovalec zagotavlja pravno svetovanje poveljniku, predvsem na področju mednarodnega humanitarnega prava ter implementacije sprejetih Pravil delovanje (Rules of engagement - ROE).

4.1.3 Priprave na področju celostne skrbi za pripadnike SV

Priprave s področja celostna skrb pripadnikov (CSP) in njihovih družinskih članov zajemajo zdravstveno, psihološko in socialno-varstveno oskrbo, pravno pomoč in

svetovanje, religiozno duhovno oskrbo, športne dejavnosti in organizirano preživljanje prostega časa ter druge potrebne programe in vsebine, kot jih določa Zakon o službi v SV (Uradni list RS, št. 68/07). CSP se izvaja v času strokovnih priprav pripadnikov in njihovih družinskih članov pred napotitvijo na MOM. V času napotitve in ob povratku se zagotavlja koriščenje pravic iz naslova CSP v skladu z normativnimi akti.

V okviru CSP priprav je poseben poudarek dan psihološkim pripravam pred napotitvijo na MOM, ki se prilagajajo nalogam enote na MOM, velikosti enote, značilnostim enote ter drugim posebnostim MOM. Poudarek psiholoških priprav je na pripravah poveljujočih na vseh ravneh poveljevanja ter enotovnih podčastnikov. Poleg individualnih priprav se priprave izvedejo tudi za enoto kot celoto.

4.1.4 Priprave na obveščevalno- varnostnem področju:

Priprave na obveščevalno varnostnem področju zajemajo obveščevalno pripravo prostora MOM, varnostne priprave sodelujočih pripadnikov in enot, zagotavljanje geoprostorskih podatkov, pripravo obveščevalnih zmogljivosti za delovanje ter varnostno preverjanje pripadnikov SV.

Priprave zajemajo seznanitev pripadnikov in enot o vseh znanih in verjetnih varnostnih grožnjah, vključno z možnostmi nasprotnika in potencialnega nasprotnika za zbiranje podatkov o SV, ter načine varovanja in zaščite pred temi grožnjami. Varnostne priprave zajemajo dejavnike, kot so terorizem, paravojaške skupine, organiziran kriminal, prisotne obveščevalne strukture tujih držav ali organizacij, nenaklonjene družbene skupine, nevarne nalezljive bolezni, grožnje zaradi terena in vremenskih značilnosti, minska polja, neeksplozirana ubojna sredstva, grožnje zaradi socioloških in kulturnih značilnosti sodelujočih držav in lokalnega prebivalstva.

Varnostno preverjanje pripadnikov SV je v pristojnosti Obveščevalno varnostne službe (OVS). OVS o morebitnih zadržkih takoj obvešča GŠSV.

4.1.5 Priprave na operativnem področju

Priprave na operativnem področju na ravni GŠSV zajemajo izdelavo Direktive za delovanje SV v MOM, posredovanje uradne ponudbe za sodelovanje v MOM v skladu z ustaljeno prakso ustreznemu zavezniškemu poveljstvu (NATO in EU) ter OZN, sodelovanje na konferencah za oblikovanje sil pod vodstvom organizacije, ki vodi MOM, sodelovanje pri usklajevanju osnutkov potrebnih mednarodnih aktov vključno z medresorskim usklajevanjem, pripravo in pisno obveščanje pristojnega organa za vodenje MOM o prenosu pooblastil nad enoto SV, ki bo sodelovala na MOM (Transfer of Authority-

TOA) in o najvišjem predstavniku SV na območju MOM ter spremljanje priprav na napotitev enote v MOM.

4.1.6 Priprave na področju strateškega načrtovanja

Sektor za dolgoročno načrtovanje (J5), kot funkcijski organ GŠSV, sodeluje pri oblikovanju končnega stanja in kriterijev, zunanjepolitičnih ciljev, varnostnih in obrambno političnih strateških ciljev in njihovi koordinaciji posamične MOM. Vodi načrtovanje in določanje vojaško strateških ciljev in meri učinkovitost ter določanje strateškega koncepta ter sistema poveljevanja in kontrole (PINK) za posamično operacijo.

Skupaj z ostalimi funkcijami sodeluje pri ocenjevanju uspeha in napredka delovanja v MOM. Na osnovi odločitve angažiranja pripravljeneosti sil in nujnih operativnih potreb, ažurira srednjeročne načrte in programe razvoja zmogljivosti.

4.1.7 Priprave na področju komunikacijske in informacijske podpore

Priprave na področju komunikacijske in informacijske podpore (KIP) zajemajo postopke in ukrepe, ki se nanašajo na zagotavljanje poveljevanje in kontrole znotraj enote SV na mednarodni operaciji (nacionalna povezava), med enoto SV in nadrejenim poveljstvom na mednarodni operaciji (NATO/ koalicijska povezava) ter med enoto SV na mednarodni operaciji in RS (nacionalna povezava).

4.1.8 Priprave na področju logistične zagotovitve

Priprave na področju logistične zagotovitve zajemajo izdelovanje vojaških analiz-logistične podpore, priprave oziroma sodelovanje pri pripravi vojaškega nasveta ter priprave za logistično podporo konkretnih vojaških operacij, določenih v NATO logističnih doktrinarnih dokumentih ter skladno z Direktivo za logistično podporo v SV (direktiva).

Logistična podpora za MOM se načrtuje pravočasno z upoštevanjem načela zanesljivosti, prilagodljivosti in ekonomičnosti.

Načrtovana in zagotovljena mora biti po minimalnih načelih in kriterijih na področju oskrbe, premikov in transporta, vzdrževanja, zdravstvene oskrbe in finančne zagotovitve, ki jih določa direktiva.

4.1.9 Vojaško-zgodovinski spomin

V SV se neguje vojaški zgodovinski spomin, kar zajema ohranjanje vojaške kulturne dediščine in identitete posameznih poveljstev in enot tudi v MOM. Vojaški zgodovinski spomin SVNKON ohranjajo z vodenjem kronike MOM, spominske sobe MOM v poveljstvu sodelujoče enote in z zbiranjem, hranjenjem ter zaščito vojaške kulturne dediščine MOM. Priprave za izvajanje vojaško zgodovinskega spomina vodi in izvaja Vojaški muzej SV (VMSV).

4.2 OMEJITVE IN PRAVILA DELOVANJA

Pripadniki in enote SV imajo pri sodelovanju v MOM in uresničevanju poslanstva v MOM določene omejitve v uporabi sile in različne postopke. Uporaba sile je določena z ROE, ki določajo uporabo sile in dajejo usmeritve ter navodila poveljnikom in pripadnikom enote za delovanje v okviru politično vojaških ciljev.

RS lahko na sprejetje ROE poda nacionalne omejitve, ki lahko izhajajo iz nacionalne zakonodaje, politične odločitve in usposobljenosti in opremljenosti enote.

Pripadniki SV so dolžni naloge zunaj države opravljati skladno z Zakonom o obrambi in izdanimi predpisi, mednarodnimi pogodbami, načeli mednarodnega vojnega in humanitarnega prava ter v skladu s pravili, ki veljajo znotraj zavezništva, kot tudi skladno s pravili, ki veljajo v drugih mednarodnih organizacijah, v okviru katerih se naloge izvajajo (Furlan 2006, 12).

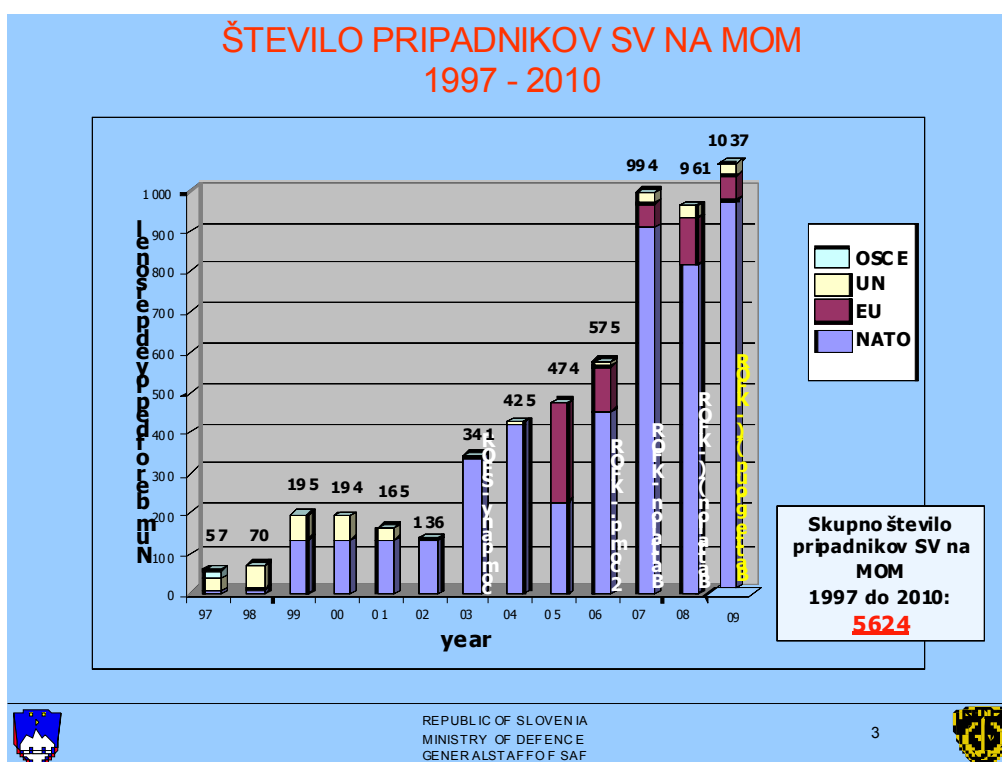
5 SODELOVANJE SLOVENSKE VOJSKE NA MOM

Leto 1997 je bilo prelomno leto za aktivnejšo vlogo RS kot članice mednarodne skupnosti pri zagotavljanju mednarodnega miru in varnosti, saj so bili tega leta prvič na misijo v tujino poslani pripadniki SV.

Prva enota SV, ki je štela 25 pripadnikov, je leta 2007 sodelovala v mirovni operaciji ALBA v Albaniji, pod okriljem Organizacije za varnost in sodelovanje v Evropi. Od takrat je mogoče zaznati bistveno povečanje sodelovanja pripadnikov SV v misijah v tujini, ki je vrhunec doseglo leta 2007, ko se je na misijo na Kosovo v sile KFOR prvič odpravil celotni bataljon SV.

Poudariti moram, da na MOM sodelujejo tudi pripadnice SV. Tako je aprila 2007, ko je v okviru MOM sodelovalo 749 slovenskih vojakov, imela SV v MOM tudi 56 pripadnic (Šteiner 2009, 2).

Graf 2: število pripadnikov SV na MOM 1997- 2010



Vir: Mojca Grašič

Ena izmed značilnosti sodelovanja slovenskih vojakov na MOM v tujini ni samo v številčnem povečevanju, ampak tudi v širjenju spektra nalog, ki jih opravljajo. Do leta 2007 so slovenske enote delovale v sestavi sil drugih vojska, februarja 2007 pa je SV prvič v

svoji zgodovini na operacijo v tujino napotila enoto velikosti bataljona. Takrat je bataljon SV prvič prevzel lastno območje odgovornosti in poveljeval pripadnikom tuje vojske. Oktober letošnjega leta in napotitev 14. kontingenta SV v Afganistan, s katerim Slovenija prevzema vodenje Operativne skupine za mentorstvo in povezave (*Operational Mentor and Liaison Team* – OMLT) v okviru sil ISAF prinaša verjetno do sedaj največjo razširitev nalog in pristojnosti.

Glavnina slovenskega kontingenta, je nastanjena v letalski bazi v Shindandu na zahodu Afganistana kjer so novembra 2010, prevzeli izvajanje mentorstva afganistanskemu bataljonu. Napotitev pripadnikov SV v Afganistan in prevzem samostojnega mentoriranja pehotnega bataljona je potekala na podlagi sklepa Vlade RS ter odredbe ministrice za obrambo. Pripadniki 14. slovenskega kontingenta, ki ga sestavlja 88 pripadnikov iz različnih enot SV in civilna strokovnjaka, v operaciji ISAF izvajajo mentoriranje pripadnikov afganistanske nacionalne vojske (ANA) v pehotnem bataljonu in bataljonu za bojno podporo, zagotavljajo podporo in zaščito mentorskim skupinam ter nacionalno logistično podporo in delujejo v sestavi poveljstev ISAF ter regionalni obnovitveni skupini (PRT) regionalnega poveljstva Zahod. Pripadniki SV se v Afganistanu srečujejo in morajo biti usposobljeni in prilagojeni za sodelovanje z veliko različnih narodnosti in različnimi kulturološkimi pogledi saj je v skupino za mentoriranje (OMLT) in enoto za podporo vključenih tudi 11 pripadnikov nacionalne garde Kolorada, vsi skupaj pa delujejo pod glavnim poveljstvom Italijanske vojske.

5.1 USPOSABLJANJE ZA MOM

1. faza. Usposabljanje MOTV pred misijo traja v obdobju do 6 mesecev. Začne se z individualnimi veščinami in nalogami posameznika do skupine. Poudarek usposabljanja je vodenje in urjenje skupin oz. vodenje oddelkov, katero se zaključi z oddelčnim bojnim streljanjem motoriziranih oddelkov. Pomembno pri tem je da se vod usposablja na tehniki in oborožitvi katera se uporablja na misiji (uporaba hummwijev, valukov, browningov ...).

Usposabljanje se nadaljuje na vodnem nivoju in sicer bojni del (ARTEP, FM), po uspešno izvedenem vodnem, bojnem streljanju (vod v spremstvu konvoja z napadom na konvoj) se z bojnim delom zaključi in naredi prehod v drugo fazo - fazo mirovnih operacij. Med potekom te faze se izvajajo zdravniški pregledi, cepljenja in pridobivanje specifičnih licenc.

2. faza. Vodno bojno preverjanje je usmerjeno v tematiko ki jo je mogoče pričakovati tudi na območju delovanja. V fazi mirovnih operacij, najprej delo posameznika, pregled oseb, vezanje, pregled vozil itd.. skratka določene policijske postopke, ki potem preidejo na delo skupine, oddelka na kontrolni točki, točki dostopa itd...torej združevanje vseh postopkov na oddelčnem in kasneje na vodnem nivoju.

3. faza. Na koncu cikla sledi zaključno preverjanje pripravljenosti in usposobljenosti za odhod na MOM (preverjanja so prilagojena in usmerjena na incidente katere je najbolj realno pričakovati na območju delovanja). Po zaključku preverjanja sledijo še zadnja zadolževanja opreme (peščena uniforma, kolenčniki, filter za vodo, svetilke...) in tehnični pregledi orožij. Na koncu sledi še koriščenje dopustov in kompenzacijskih ur, ki se pridobijo skozi usposabljanje in priprave na MOM.

6 DELOVANJE PODČASTNIKA SV V MEDNARODNEM OKOLJU

Podčastnik (PČ) na MOM ali pa na mednarodni dolžnosti v okviru MSSVT, potrebuje določene osebnostne lastnosti, da bi lahko bil čim bolj učinkovit s svojim moštvom, v poveljstvu pa čim več naredil in pravilno svetoval poveljniku. Če želi pravočasno in uspešno izvesti določeno aktivnost, mora pravilno oceniti sposobnosti in motivacijo svojih podrejenih. V enoti, ki jo vodi, mora ustvariti ozračje, v katerem bodo njegovi podrejeni čutili spodbudo za aktivno sodelovanje in mu pomagali pri uresničitvi naloge enote (Military Leadership 1990, 3-4).

Za poveljnike in enotovne PČ je ključno vprašanje, ali izrazita, močna notranja organizacijska kultura podpira večanje uspešnosti organizacije. Izrazita kultura najbrž je dejavnik uspešnosti, vendar le, če se ujema s kulturo okolja, v katerem deluje organizacija. Raziskave kažejo, da je izrazita kultura lahko zelo pomembna temeljna zmožnost, ki omogoča, da je organizacija uspešna med svojimi tekmicami (Tavčar in Zabukovec 2008, 36-37).

Vojaški profesionallec mora biti, med opravljanjem nalog, pripravljen tudi na žrtvovanje svojega življenja. Zasebnega življenja ne more ločevati od službe zgolj zaradi profesionalne etike, ampak mu to nalaga država s svojimi zakoni in predpisi. Država pa mu pogosto krati državljske pravice kot so na primer: članstvo v političnih strankah itd. Vztrajanje vojaškega profesionalca v svojem poklicu je pogosto, razlog tudi v tem, da njegova ozka specialistična vojaška znanja niso povsem aplikativna v civilnih poklicih, ali celo niso uporabna v civilnih poklicih (Bratušek 2006, 41).

Enote ali poveljstva, ki imajo svoje pripadnike v drugih državah na opravljanju nalog na MOM ali pa v drugi mednarodni strukturi kot so nato poveljniška struktura, Nato struktura sil in EU vojaška struktura, se srečujejo s problemi v zvezi z izbiro, usposabljanjem in reintegracijo visokih PČ. Ker visoki PČ precej pripomorejo k doseganju ciljev enote in poveljnikov, se njihovega pomena ne sme zanemariti ali premalo upoštevati. Danes lahko visoke PČ z gotovostjo uvrstimo v tako imenovani srednji menedžment vodenja, ki predstavlja osrednji element med taktičnim nivojem (vojaki) in vrhnjim menedžmentom (poveljniki).

»Ne moremo si več predstavljati uspešnega Generala brez močne enotovne PČ podporne linije«

Eden izmed temeljnih problemov pri upravljanju PČ v tujini se nanaša na določitev posameznikov, ki so najbolj sposobni opraviti določeno nalogo v tuji državi. Le ti morajo biti osebnostno primerni in imeti ustrezno tehnično znanje, ki je potrebno za učinkovito izpolnitev njihove naloge. Poleg tega se od njih pričakuje, da so sposobni dojeti in sprejeti kulturne norme tuje države. Tudi od njihovih družin se pričakuje (kadar so z njimi na delu v tujini) , da so sposobne prilagoditi se novi kulturi. Sposobnosti za prilagoditev vključujejo tri razsežnosti:

1. Osebo razsežnost, ki se nanaša PČ sposobnost za vzdrževanje psihične stabilnosti in samozavesti,
2. Razsežnost odnosov, ki je povezana s sposobnostmi za navezovanje in vzdrževanje odnosov s prebivalci države gostiteljice,
3. Razsežnost percepcije, ki vključuje sposobnost PČ, da pravilno zazna in oceni novo okolje (Mendenhall, Oddon, 1985).

Ko je PČ, ki bo deloval v tuji državi, izbran, ga je treba pripraviti na delo v novem okolju. Ker že obvlada spretnosti, ki se nanašajo na delo in so potrebne za njegovo delovanje, se takšne priprave običajno nanašajo na medkulturno usposabljanje in pravil delovanja. Poleg tega se mora naučiti, kako pravilno komunicirati (verbalno in neverbalno) v novem kulturnem okolju.

Posebna vrsta težave s katero se sreča PČ pri odhodu v tujino je višina njihove plače in postavitev na dolžnost z nižjim plačnim razredom kot doma. Stalna praksa je postala, da se pripadniki, ki doma opravljajo dolžnost v činu npr. praporščak, v tujini postavijo na dolžnost v činu višji štabni vodnik, kot je sicer njegov osebni čin, pri tem pa se pozablja da za enako opravljanje dolžnosti doma in v tujini, pade v nižji plačilni razred, s tem avtomatično nižja osnova za plačo in preneha mu tudi teči potreben čas za povišanje v višji čin!

Zelo pomemben izziv, ki se nanaša na PČ, ki delajo v tujini, je povezan z reintegracijskim procesom, ki so mu izpostavljeni ko se vrnejo domov. Tudi pri povratku prestanejo podoben kulturni pretres, kot je bil tisti, ki so ga doživeli po prihodu v tujo državo. Med njihovo odsotnostjo so se namreč spremenili ljudje, enota v kateri so delovali, predvsem z vidika organizacijske klime in kulture v ožjem smislu.

Zato bi bilo nujno potrebno večje prizadevanje PSSV pomagati povratnikom, da bi čim lažje premostili to prehodno obdobje. Prvi način pomoči se nanaša na učinkovito komunikacijo, ki jo bi bilo potrebno vzdrževati s pripadnikom že v času bivanja v tujini. Čim bolj je povezan z domačo organizacijo, tem bolj je učinkovit in zadovoljen, ko se vrne v domovino. V SV se dogaja, da pozabimo na pripadnike ki so dlje časa v tujini (zlasti

mednarodne dolžnosti v NATO poveljstvih in enotah). Po vrnitvi domov smo vsi presenečeni, ker ne vemo več kam spada, na njegovo delovno mesto je med tem prišel nekdo drug, ne vemo kam bi ga prerazporedili in kaj je z njegovo nadaljnjo karierno potjo v SV. V tem času pozabimo tudi na vsa njihova povišanja, napredovanja v plačilnem razredu in usposabljanja.

Nekatere države sodelovanje pripadnikov svojih obrambnih sil, ki delujejo v tujini, povežejo z natančnim kariernim sistemom poklicnih pa tudi pogodbenih pripadnikov. Nekatere zlasti manj razvite države pa rotirajo skoraj vse pripadnike oboroženih sil in tako omogočijo vir dodatnega zaslužka za njih, pa tudi za državni proračun.

Drugi način pomoči je povezan s priznanjem, ki ga je PČ deležen po vrnitvi. PČ, ki jim poveljnik osebno izreče ali podeli priznanje za opravljeno delo v tujini in za njihov prispevek k uspešnosti celotne enote, lažje premostijo težave v zvezi s ponovno vključitvijo v domače okolje kot tisti, ki ob svoji vrnitvi niso deležni take pozornosti.

7 ZAKLJUČEK

Pri proučevanju pojma globalizacija in globalnega trg delovne sile, sem prišel do zanimivih ugotovitev in zaključkov, da je razlika med globalnim gospodarstvom in nekdanjim kolonializmom le v sredstvih zagotavljanja sodelovanja. Od obeh ima korist le manjšina svetovnega prebivalstva. Če so kolonialisti posegali po vojaški sili in si s silo podredili prebivalce kolonij, so glavna današnja orožja ekonomska svoboda, komunikacije in informatika ter korupcija.

Selitev proizvodnje v dežele s cenejšo delovno silo, ima lahko pomembne negativne posledice na domačem trgu delovne sile, hkrati pa sodobne analize kažejo na pogosto kršenje človekovih pravic in pravic iz dela, ki je povezano z izkoriščanjem delavcev in delavk ter otrok v deželah tretjega sveta. Ena izmed značilnosti globalnega trga je namreč ta, da dogajanje na enem koncu sveta lahko sproži pomembne učinke na drugem koncu sveta. K razlikam v svetovni ponudbi delovne sile, izkoriščanju naravnih virov kot temeljnih dobičkov v kolonializmu, moramo v globalizaciji dodati še onesnaževanje narave. Kolonializem in globalizacija sta si torej v marsičem podobna in dokler bo politično stanje v svetu ostalo nespremenjeno lahko z zagotovostjo trdimo, da bodo bile tudi vojne in vojaške velesile bodo imele še veliko dela s posredovanji na kriznih žariščih in nudenjem zaščite ter pomoči prizadetim na teh žariščih in revnemu prebivalstvu.

Veliko vlogo pri ohranjanju svetovnega miru doprinesejo tudi mednarodne organizacije, kot so OZN, NATO in EU. Vključitev R Slovenije v omenjene organizacije je doprinesla tudi precejšnjim spremembam v SV. Slovenska vojska se je načrtno preoblikovala v poklicno vojsko, dopolnjeno s pogodbeno rezervo. Začeli so veljati novi standardi in novi načini usposabljanj, ki so primerljivi in združljivi z ostalimi vojskami. Uveljavljati se je pričela tudi PČ enotovna linija, katere v »starem« sistem nismo poznali. Sodobna širša vloga visokega PČ je svetovanje nadrejenim častnikom, tudi na najvišjih ravneh. Vse navedene spremembe pa so še posebej pomembne za varno in kompatibilno sodelovanje SV na MOM in v MSSVT.

Pri delovanju v tujini se pripadniki SV srečujejo z izzivi in kulturnimi razlikami različnih narodnosti. Za vodilne častnike in podčastnike ni dovolj, da poznajo samo strogo vojaško delo in zakone, ampak morajo poznati širši spekter družbeno sprejemljivih navad in odnosov med različnimi kulturami, ter lokalne običaje in zakone. Zagotovitev večje varnosti pripadnikov in celoten uspeh delovanja slovenskega kontingenta, ki delujejo na tujem ozemlju je odvisen prav od dobrega odnosa z lokalnim prebivalstvom in poznavanja njihove širše kulture, jezika, običajev ter pisanih in nepisanih zakonov.

Da pa se vse to doseže in kontingent sinhronizirano izvaja vse zadane naloge je potrebno pred napotitvijo enote na misijo ali pa posameznika na dolžnosti v mednarodna poveljstva in enote, zagotoviti vrsto strokovnih in specialističnih usposabljanj ter priprav tako doma kot v tujini.

Na nivoju SV je potrebno izdelati analizo tematik in časa kateri je potreben za kvalitetno izvedbo priprav in usposabljanj. Ne smemo pozabiti, da se za pripadnika in njegovo družino misija začne že veliko prej saj je zaradi intenzivnih priprav in terenskih usposabljanj večino časa odsoten z doma že pred napotitvijo na nalogo v tujino. Za vsako misijo posebej bi bilo potrebno program usposabljanj nadgraditi z izkušnjami pripadnikov, ki so tam že bili. V praksi bi to lahko izvedli tako, da se kontingent, ki pride iz naloge ne razpusti v celoti, ampak se iz njega formira učna skupina iz izkušenj, katera ima nalogo, da v šestih mesecih, v sodelovanju s strokovnjaki različnih področij, pripravi novi kontingent. (ISAF 14 bi usposabljal ISAF 16 itd). Dosedanje izkušnje kažejo, da je dolžina priprav absolutno prekratka saj se nekateri kontingenti kadrovske popolnijo šele zadnje tri mesece pred odhodom na nalogo. Problem se pojavlja tudi pri rezervah, ki se iz neznanega in nikoli pojasnjenega razloga ne zadolžujejo z vso potrebno opremo in zaradi tega tudi ne usposablajo skupaj ali pa se v zelo majhnem številu.

Osrednji delež pri pripravah in usposabljanjih pred napotitvijo na nalogo v tujino ,kot tudi kohezivno delovanje enote na sami nalogi, nosijo podčastniki. Visoki podčastniki veliko pripomorejo k doseganju ciljev enote doma in v tujini zato se njihovega pomena ne sme zanemariti ali premalo upoštevati. Na svojih dolžnostih v celotni strukturi vojske, predstavljajo odločilno vlogo pri prenosu povelj, znanja in vzora na podrejene vojake. Medtem ko izvajajo odločno in strogo poveljevanje, morajo vzdrževati tudi »*esprit de corps*«, ki goji kohezivnost enote. Podčastnik je tako voditelj in govornik vojakov, katerim poveljuje. Zaradi tega mora poveljevati z visoko mero discipliniranosti in razuma, kar ga naredi visoko kvalificiranega izvajalca nalog v oboroženih silah. Kot rezultat vsega služi za vzor mlademu in neizkušenemu častniku na svoji prvi dolžnosti.

Pogosto samostojno in z močno osebno voljo sprejemajo pomembne odločitve. V bojni situaciji izvajajo svojo avtoriteto in vpliv nad svojimi podrejenimi. Pokazati morajo voditeljske sposobnosti in morajo biti sposobni izvesti širok spekter nalog na taktičnem, operativnem in strateškem nivoju. V poveljstvih NATA so podčastniki SV zelo cenjeni in spoštovani, kot zanesljiv in strokoven kader. Na ta način postavljajo visoke standarde celotni SV.

Podčastnik pa je nenazadnje tudi državljan, ki se mora zavedati pomembnosti vsakdanjega življenja in biti dobro integriran v družbeno življenje in kot tak lahko promovira podobo Slovenske vojske v javnosti.

8 LITERATURA

DUKIĆ Dušan. (2010). Vojaški poveljnik v procesu odločanja na mirovni operaciji in misiji.

Direktiva za načrtovanje, pripravo in izvedbo sodelovanja Slovenske vojske v mednarodnih operacijah in misijah, GŠSV, št. 871-37/2010-1 z dne 25.11.2010.

GROŠELJ Klemen. (2007). Slovenija v svetu mirovnih operacij

KODELJA, Z. (2008). Globalna pravičnost, globalizacija in izobraževanje.

Zakon o obrambi, Ur. l. RS, št. 80/94, 45/97, 56/98.

www.drzavljanska-vzgoja.org/Portals/0/Dokumenti/Globalizacija.pdf, Bezjak simon.

SEZNAM TABEL

Graf 1: Podatki o otroškem delu leta 2008.	12
Graf 2: število pripadnikov SV na MOM 1997- 2010.....	22

SEZNAM KRATIC

ANA	- Afganistanska Nacionalna Armada
SV	- Slovenska vojska
MORS	- Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije
NATO	- Organizacija severnoatlantskega sporazuma (ang. North Atlantic Treaty Organisation)
EU	- European Union (slo.: Evropska unija)
GŠ	- Generalštab
ISAF	- International Security Afghanistan Force (slo.: Mednarodne varnostne sile za Afganistan)
MO	- Ministrstvo za obrambo
MOM	- Mednarodne operacije in misije
MSSVT	- Mednarodna struktura Slovenske vojske v tujini
OSCE	- Organization for Security and Cooperation in Europe (slo.: OVSE – Organizacija za varnost in sodelovanje v Evropi)
OMLT	- Operational Mentor and Liaison Team
OZN	- Organizacija združenih narodov
PSSV	- Poveljstvo sil Slovenske vojske
PČ	- Podčastnik
PRT	- Provincial Reconstruction Team; Skupine za obnovo provinc
ROE	- Rules of Engagement (slo.; Pravila delovanja)
RS	- Republika Slovenija
SIKON	- Kontingent Slovenske vojske
SNR	- Senior National Representative (slo.; po činu najvišji predstavnik vojske ali najvišji predstavnik države)
TACON	- Tactical Control (slo.: taktični nadzor)
UNMIK	- United Nation Mission in Kosovo (slo.: Misija OZN na Kosovu)