



Sodobni vojaški izzivi

Contemporary Military Challenges

Znanstveno-strokovna publikacija Slovenske vojske

ISSN 2232-2825
December 2012 – 14/št. 4



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO
GENERALŠTAB SLOVENSKE VOJSKE

W
L
U
G
A
B
Z

W
L
U
A
U
Z



Sodobni vojaški izzivi

Contemporary Military Challenges

Znanstveno-strokovna publikacija Slovenske vojske

ISSN 2232-2825
UDK 355.5(479.4)(055)

December 2012 – 14/št. 4



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO
GENERALŠTAB SLOVENSKE VOJSKE

Izdajatelj Publisher	Generalštab Slovenske vojske General Staff of Slovenian Armed Forces
Glavni urednik Executive Editor	brigadir dr. Andrej Osterman
Odgovorni urednik Managing Editor	dr. Liliana Brožič
Uredniški odbor Editorial Board	VVU XIII. razreda dr. Valerija Bernik VVU XIV. razreda dr. Denis Čaleta polkovnik dr. Tomaž Kladnik dr. Igor Kotnik VVU XIV. razreda msgr. dr. Jože Plut podpolkovnik dr. Boris Rutar dr. Uroš Svete
Sekretar Secretar	višji vodnik Stefan Tomanovič
Uredniški svet Editorial Council	dr. Andrej Anžič, dr. Anton Bebler dr. Sabine Collmer, dr. Damir Črnčec generalmajor Ladislav Lipič dr. Thomas Mockaitis generalpodpolkovnik dr. Iztok Podbregar dr. Tibor Szvircsev Tresh
Prevajanje Translation	Iris Žnidarič Mateja Švab
Lektoriranje Proofreading	Meta Brulec Milena Sevšek Potočnik Tina Pečovnik Žakelj Vesna Vrabič
Oblikovanje Design & Graphic	Skupina Opus Design
Tisk Print	Tiskarna Collegium graphicum, d.o.o.
Naklada Edition	500 izvodov/ copies
Revija je dostopna na spletni strani Publication web page	http://www.slovenskavojska.si/publikacije/sodobni-vojaski-izzivi/ http://www.slovenskavojska.si/en/publications/contemporary-military-challenges/
E-naslov urednice Managing Editor e-mail address	liliana.brozic@mors.si

Prispevki, objavljeni v Sodobnih vojaških izzivih, niso uradno stališče Slovenske vojske niti organov, iz katerih so avtorji prispevkov.
Publikacija je uvrščena v bibliografsko zbirko podatkov COBISS.SI in PAIS International

Articles, published in the Contemporary Military Challenges do not reflect the official viewpoint of the Slovenian Armed Forces nor the bodies in which the authors of articles are employed.
The publication is indexed in bibliography databases COBISS.SI and PAIS International.

VARNOST – TEMELJNA VREDNOTA SLOVENSKE DRUŽBE

*»Ne sprašujem in ne želim vedeti, kakšni so vaši načrti.
Prevezmite odgovornost zanje in ukrepajte,
lahko me tudi prosite za pomoč.«*

Abraham Lincoln, 1864

SECURITY – FUNDAMENTAL VALUE OF SLOVENIAN SOCIETY

*»I neither ask nor desire to know anything
of your plans. Take the responsibility and act,
and call on me for assistance«.*

Abraham Lincoln, 1864

RECENZENTI/REFEREES

Dr. Gregor Garb

Dr. Maja Garb

Dr. Branimir Furlan

Mag. Ludvik Knafelj

Dr. Igor Kotnik

Mag. Vladimira Violeta Mesarič Jazbinšek

Mag. Vojko Obrulj

Bojan Pipenbaher

Dr. Jože Plut

Dr. Anže Rode

Dr. Boris Rutar

Primož Šavc

Mag. Tomaž Venišnik

Mag. Pavel Vuk

VSEBINA

CONTENTS

Liliana Brožič	7 UVODNIK
	9 EDITORIAL
Jasna Fedran	11 OSNOVNI ETIČNI POJMI – POSKUS PREGLEDA SODOBNEGA (NE)ETIČNEGA RAVNANJA BASIC ETHICAL TERMS – AN ATTEMPT TO MAKE A REVIEW OF (UN)ETHICAL CONDUCT
Aljaž Fabjan	31 ANALIZA STRATEŠKEGA KONCEPTA NATA 2010 ANALYSIS OF NATO 2010 STRATEGIC CONCEPT
Branko Podbrežnik	47 SODELOVANJE SLOVENSKE VOJSKE V MEDNARODNIH OPERACIJAH IN NA MISIJAH V LUČI ZUNANJE POLITIKE REPUBLIKE SLOVENIJE PARTICIPATION OF SLOVENIAN ARMED FORCES IN INTERNATIONAL OPERATIONS AND MISSIONS IN LIGHT OF FOREIGN POLICY OF THE REPUBLIC OF SLOVENIA
Srečko Zajc	67 VLOGA CIVILNIH STROKOVNJAKOV V MEDNARODNIH OPERACIJAH IN NA MISIJAH SLOVENSKE IZKUŠNJE V PRT – ISAF AFGANISTAN

THE ROLE OF CIVIL EXPERTS IN INTERNATIONAL OPERATIONS AND MISSIONS –
SLOVENIAN LESSONS LEARNED IN PRT – ISAF, AFGHANISTAN

87

Valentina Jošt Lešer

ČEZMEJNO IZOBRAŽEVANJE
IN TVEGANJA ZA NACIONALNO VARNOST
CROSS-BORDER EDUCATION AND RISK TO NATIONAL SECURITY

101

Karmen Čaleta,
Denis Čaleta

VPLIV KADROVSKEGA MENEDŽMENTA NA KREPITEV VARNOSTNE KULTURE
V KORPORATIVNOVARNOSTNEM OKOLJU
IMPACT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON THE ENHANCEMENT OF
SECURITY CULTURE IN CORPORATE SECURITY ENVIRONMENT

123

Bojan Zevnik

STROKOVNA NADREJENOST NA PODROČJU UPRAVLJANJA KOMUNIKACIJSKO-
-INFORMACIJSKIH SISTEMOV V SLOVENSKI VOJSKI
THE PROFESSIONAL SUPERIORITY IN THE MANAGEMENT OF COMMUNICATION
AND INFORMATION SYSTEMS IN THE SLOVENIAN ARMED FORCES

137

SLIKOVNO GRADIVO
PHOTOS

143

AVTORJI
AUTHORS

149

NAVODILA AVTORJEM ZA OBLIKOVANJE PRISPEVKOV

155

INSTRUCTIONS FOR THE AUTHORS OF PAPERS

UVODNIK

Spoštovani bralke in bralci!

Pripravili smo novo številko Sodobnih vojaških izzivov. Vem, da je na voljo veliko aktualnih besedil in medijskih sporočil, ki slovensko znanstveno in strokovno javnost verjetno zanimajo bolj, kot obrambno-vojaške vsebine. To je povsem razumljivo, saj se v naši državi počutimo varni, medtem ko so v drugih delih sveta varnostne razmere zelo drugačne. Tam, daleč v nemirnih okoljih, nastopi Slovenska vojska, ki kot ena izmed držav članic zaveznitva, Evropske unije ali Združenih narodov sodeluje pri zagotavljanju miru in stabilnosti.

V Slovenski vojski smo v službi domovine. Zvesto ostajamo na svoji poti, opravljamo svoje naloge in izpolnjujemo poslanstvo vojske po najboljših močeh. Nekateri naši kolegi so v Doktrino Slovenske vojske zapisali, da so vrednote Slovenske vojske gonilna sila uresničevanja njenega poslanstva. Izhajajo iz splošnih civilizacijskih vrednot, vrednot slovenske družbe in posebnosti narave delovanja vojske.

Pogosto se radi pohvalimo z rezultati raziskave slovenskega javnega mnenja o zaupanju državljanek in državljanov v slovenske institucije, po katerih je Slovenska vojska od leta 2005 med najvišje uvrščenimi. Še več, od leta 2010 je Slovenska vojska celo na prvem mestu. Pomembno pa je, da je delež tistih, ki vojski zaupajo, stalen oziroma se je v zadnjih dveh letih celo povečal.

Zavedam se, da so rezultati Centra za raziskavo javnega mnenja na Fakulteti za družbene vede samo eno ogledalo, ki kaže našo kakovost, pa vendar je to dovolj za optimizem tudi za naše delo v prihodnje.

Vrednote so pomemben del delovanja Slovenske vojske, delovanja države in družbe, zato smo naslednji članek uvrstili na prvo mesto v tej številki.

Jasna Fedran nas v članku *Osnovni etični pojmi – poskus pregleda sodobnega (ne)etičnega ravnanja* popelje skozi vrednote, ki so bile izziv za razpravo Aristotelu, Tomažu Akvinskemu in mnogim drugim v preteklosti in sedanosti. O njenih aktualnih ugotovitvah pa več v besedilu.

Veliko je napisano o sodobnih varnostnih trendih, spremembah, ki so nenehna stalnica in povzročajo nove grožnje varnosti. *Analiza strateškega koncepta Nata 2010* izpod peresa **Aljaža Fabjana** poleg navedenega predstavlja, kako se je zavetništvo opredelilo do odzivanja na spremembe v svetu in katere so njegove prednostne naloge.

Članek *Sodelovanje Slovenske vojske v mednarodnih operacijah in na misijah v luči zunanje politike Republike Slovenije* avtorja **Branka Podbrežnika** osvetljuje mednarodne, politične in pravne okvire, ki vplivajo na delovanje Slovenske vojske in ga določajo v nemirnem mednarodnem okolju.

Srečko Zajc v članku *Vloga civilnih strokovnjakov v mednarodnih operacijah in na misijah, Slovenske izkušnje v PRT-ISAF Afganistan*, z nami deli svojo izkušnjo o delovanju slovenskih civilnih vojaških strokovnjakov v tem delu sveta.

Čezmejno izobraževanje in tveganja za nacionalno varnost je tema, ki je k pisanju spodbudila **Valentino Jošt Lešer**, ki razpravlja med drugim tudi o tem, kaj za nacionalno varnost pomeni beg možganov.

O *Vplivu kadrovskega menedžmenta na krepitev varnostne kulture v korporativno-varnostnem okolju* pišeta **Karmen** in **Denis Čaleta**. Varnostna kultura je torej del vrednot v organizacijah, te pa so močno povezane ter odvisne od vodstva in vodilnih.

Bojan Zevnik z nami deli nekaj izkušenj in predlogov, za katere meni, da bi lahko prispevali k večji kakovosti delovanja. Predstavlja jih v članku *Strokovna nadrejenost na področju upravljanja komunikacijsko-informacijskih sistemov v Slovenski vojski*.

Kljub veliki intenzivnosti vsakodnevnega dogajanja na delovnem in zasebnem področju vabimo k pisanju vse, ki vas zanimajo obrambno-vojaške vsebine, še posebno v prihodnjih številkah. Leta 2013 namreč praznujemo petnajstletnico izhajanja *Sodobnih vojaških izzivov* (prej *Bilten Slovenske vojske*).

EDITORIAL

We have prepared a new issue of Contemporary Military Challenges. I am well aware that there are many topical texts and media information that catch the eye of Slovenian public more than military and defence-related subjects. This is completely understandable, since we feel safe in our country, while the security situation in other parts of the world is significantly different. In those remote unstable regions, the Slovenian Armed Forces comes into play as one of NATO, EU or UN members contributing to international peace and stability.

The Slovenian Armed Forces work in the service of their country. We remain faithfully on our track, performing our duties and fulfilling the military mission to the best of our abilities. Some of our colleagues wrote in the Doctrine of the Slovenian Armed Forces that the values of the Slovenian Armed Forces are a driving force of mission implementation. They result from general civilization values, values of Slovenian society and the nature of military operations.

We often like boast about the results of the Slovenian public opinion research regarding the trust of citizens in Slovenian institutions, according to which the Slovenian Armed Forces have ranked among the highest since 2005. Moreover, since 2010, the Slovenian Armed Forces has been on top. Indeed, such an outcome can be attributed to the fact that the rate of trust in other institutions has declined. Nevertheless, it is important that the proportion of those who trust the Slovenian Armed Forces has over the past two years remained constant or even increased.

I am aware that the results of the Public Opinion and Mass Communication Research Centre at the Faculty of Social Sciences are only one of the mirrors showing our quality, but this is enough to remain optimistic regarding our future work.

Values are therefore an important part of the functioning of the Slovenian Armed Forces work, the state and the society. Throughout the history, they have often been put to the test and it seems so today as well.

Jasna Fedran wrote an article *Basic ethical terms – an attempt to make a review of (un)ethical conduct* where she introduces the values that challenged discussions with Aristotle, Thomas Aquinas and many others in the past and today. Her text will reveal more about the findings.

A lot has been written about contemporary security challenges and changes that remain a constant and incite new security threats. In his article, *Analysis of NATO 2010 strategic concept*, **Aljaž Fabjan** describes how the Alliance defined its responses to threats around the world and what are its priorities.

The article *Participation of Slovenian Armed Forces in international operations and missions in light of the foreign policy of the Republic of Slovenia* by **Branko Podbrežnik** highlights international, political and legal frameworks that affect and define the functioning of the Slovenian Armed Forces in the turbulent international environment.

Srečko Zajc in his article *The role of civilian experts in international operations and missions – Slovenian lessons learned in PRT – ISAF, Afghanistan* shared with us his experience from the operation of Slovenian civil military experts in that part of the world.

Cross-border education and risk to national security is a topic which inspired the writing of **Valentina Jošt Lešer**, who among other things discusses what brain drain means for national security.

Impact of human resource management on the enhancement of security culture in corporate security environment was discussed by **Karmen and Denis Čaleta**. Security culture is therefore a value in organizations that are strongly linked and dependent on the leadership and management.

Bojan Zevnik has shared some of his experiences and suggestions, which he considers to be able to contribute to the improving of the quality of action. They are presented in the article *Professional superiority in the management of communication and information systems in the Slovenian Armed Forces*.

Despite the high intensity of daily events at work and privately, we kindly invite all who are interested in defense and military contents to write, especially in our future issues. In 2013, we celebrate the fifteenth anniversary of Contemporary Military Challenges (formerly Bulletin of the Slovenian Armed Forces).

OSNOVNI ETIČNI POJMI – POSKUS PREGLEDA SODOBNEGA (NE)ETIČNEGA RAVNANJA

BASIC ETHICAL TERMS – AN ATTEMPT TO MAKE A REVIEW OF (UN)ETHICAL CONDUCT

Povzetek Članek obravnava zapleteno problematiko, ki se nanaša na področje družbe, morale, etike, prava in vrednotnega sistema in je kot taka nadvse pomembna v življenju vseh posameznikov v družbi, neodvisno od tega, v katerem okolju ti delujejo. Članek med drugim podaja celovit pregled med vsemi do zdaj zapisanimi pravili, bodisi gre za prva sprejeta obča oziroma družbena pravila bodisi moralna, etična ali pravna pravila, pri čemer sta ob bok navedenemu postavljena še pomen in vloga vrednotne podstati.

Članek povzema bistvene opredelitve teoretičnih znanstvenih spoznanj, ki temeljijo na dejstvu, da so pojmi oziroma gradniki družbe, kot so morala, etika, pravo in vrednote, vrline oziroma kreposti posameznikov med seboj še kako zelo povezani in soodvisni, kakor tudi, da v času, v katerem živimo, predstavljajo nujni pogoj za dobro, dostojno in uravnoteženo življenje subjektov, če ne že kar rešitev za izhod iz krize.

Na podlagi izbranih metod, navedenih v nadaljevanju članka, so bili med drugim ugotovljeni tudi vzroki oziroma razlogi za krizo, v kateri smo danes. Ugotovljeno je bilo, da sta ravno odsotnost oziroma daljši proces (zaveden in nezaveden) odstopanja morale in etike s področij našega doseganega mišljenja, vedenja in delovanja ter neupoštevanje vrednot (vrednotna kriza) vzrok oziroma razlog za gospodarsko in socialno krizo, v kateri smo v resnici že dlje časa.

Ključne besede Družba, pravo, morala, etika, vrednote.

Abstract The article discusses complex issues relating to the sphere of society, morality, ethics, law and value system, and is as such very important in the lives of all individuals involved, regardless of the environment in which they operate. Inter alia, the paper

provides a comprehensive review of all rules written so far, be it the first adopted general or social rules, or moral, ethical or legal rules, along with the importance and role of value foundation.

This article summarizes the main definitions of theoretic and scientific findings. These are based on the fact that terms or elements of society, such as morality, ethics, law and values or virtues of individuals are strongly connected and interdependent, and on the fact that, in the time we live in, they represent a prerequisite for a good, decent and balanced living, if not a solution to the crisis, which we are dealing with.

The methods, described in the article, served to identify the causes and reasons for the crisis, which we are facing today. It has been found that the disregard of values (value crisis) and the absence of or a long-term process (conscious and unconscious) of withdrawing morality and ethics from the areas of our thinking, behavior and actions so far, constituted the main reasons and causes for the economic and social crisis which has really been present for a while.

Keywords *Society, law, morality, ethics, values.*

Uvod O morali, etiki, pravu in vrednotah je veliko zapisano, zato se namen tega prispevka ne nanaša toliko na koncept splošne teoretizacije navedenih pojmov kot na koncept njihove ponovne osmislitve. Gre za paradigmo uporabnosti do zdaj spoznanega kot odgovor na vrednotno krizo oziroma za koncept splošne konkretizacije posameznikov v praksi. Opredelitve in teoretična spoznanja teh splošnih pojmov segajo že stoletja nazaj, so že dolgo zapisana in znana, pa vendar zato nič manj pomembna, zlasti v sodobnem času.

Namen navedenega v tem prispevku je tako v ponovni osvetlitvi pojmov, kot so družba, morala, pravo, etika in vrednotni sistem, v njihovi vlogi, pomenu in razsežnosti njihovega učinkovanja ter kritični primerjavi dosedanjih spoznanj različnih priznanih avtorjev o obravnavanih teoretičnih pojmi in njihovi uporabnosti v praksi – tudi v Slovenski vojski.

Bistvo tega članka se kaže v prispevku h krepitvi oziroma dvigu kritične zavesti posameznika o tem, kaj je pravno, moralno, etično in vredno (obenem). Gre za splošni kritični premislek oziroma vprašanje avtorja o tem, kako nam dosedanje vedenje in znanje o proučevani problematiki oziroma osnovnih etičnih pojmi pri premostitvi vrednotne krize, v kateri smo, lahko koristita, kot tudi za posamična vprašanja, o čem (naj) posamezniki kot tvorci sodobne družbe razmišljamo, kako (naj) se vedemo, odzivamo in kako (naj) ravnamo, kakšen odnos (naj) imamo do soljudi, za kakšne cilje oziroma običaje, metode, pravila in načela (naj) si prizadevamo ter kam nas takšno zasledovanje ciljev pravzaprav vodi – k dobremu ali zlu.

1 TEORETIČNA IZHODIŠČA PROUČEVANE TEMATIKE

Da je osnovni pogoj za uspešno, zdravo, uravnoteženo in kakovostno življenje vsake sodobne družbe ravno v njenem vsakodnevem iskanju moralnega odločanja in prizadevanju po krepitvi moralne držbe njenih posameznikov, etični presoji in izgradnji etične infrastrukture, doslednem upoštevanju pravnih predpisov in pravil ter krepitvi vrednot, vrlin oziroma kreposti, je že prastaro dejstvo, pa vendar – če se danes ozremo okrog sebe in poskusimo zgolj laično oceniti stanje duha naše družbe, se zdi, kot da gre pri tem za povsem nov pojav, v katerem se nekateri posamezniki preprosto ne znajdejo več. Vedno bolj se nam zdi, da sodobna družba skoraj ne deluje več po nikakršnih drugih predpisih, kot le še po pravnih. Pa še to na način, da se predpisi kršijo ali pa se izrabljajo pravne praznine. Bojan Žalec meni, da ni temeljno etično vprašanje, kateri predpisi so pravilni, temveč kakšne posameznike naj bi z njimi oblikovali, kakšne vrline naj bi razvili v osebah, v otrocih. Predpisi so po njegovem potrebni, vendar so prazni in nezadostni brez vrlin. Golo uveljavljanje teh predpisov se zlahka zlorabi, če jih ne sprejmejo krepostni ljudje (Žalec, 2006, str. 166–167). Zato se tu zdi vprašanje »Ali nam res ne more priti do pameti dejstvo, da še ni bilo dobe, v kateri bi se bolj deklarativno poudarjala enakost, obenem pa še nikoli ni bilo večjih razlik med ljudmi?« (Žalec, 2009, str. 346) povsem umestno. Če se navežemo na judovsko tragedijo, v kateri je bilo na Hitlerjev ukaz pobitih dvajset milijonov ljudi, od tega šest milijonov Judov, ugotovimo, da holokavst ni bil samo judovski problem, kakor tudi ne samo dogodek v judovski zgodovini, saj se je zgodil v moderni racionalni družbi, na visoki stopnji naše civilizacije in na vrhuncu kulturnega razvoja, zato je to problem sedanje sodobne družbe, civilizacije in kulture (Bauman, 2006, str. 15). Odsotnost etike oziroma njena entropija se namreč tudi danes vsak dan znova pojavlja v obliki različnih neetičnih vzgibov, vedenj in ravnanj, ki jih srečamo pri posameznikih na vsakem koraku. Po Grmičevem mnenju govoriti o svetovni etiki ni nobena utopija, temveč je tisto, kar je mogoče postaviti nasproti pojavom vsakovrstnega antihumanizma, nasilja, posebno še terorizma (Grmič, 2003, str. 77–82). Po mnenju Švajgerja sta dejavnika, ki vodita v razpad vsečloveških etičnih vrednot in vnašata v medčloveške odnose negativne vrednote, kot so pohlep, sovražnost, maščevanje in egoizem, ravno duhovna nebogljenost in pomanjkanje primarnega čuta o dobrem (Švajger, 2005, str. 115–116). Tudi rimski zakon pravi: »Quid leges sine moribus – Kaj koristijo zakoni brez navad« (Küng, 2008, str. 68–71). Po Brownu pa se najbolj kontroverzna nasprotja kažejo ravno med etičnimi in pravnimi vrednotami (Brown, 2003, str. 186).

Dejavnik, ki povzroča tako stanje, je poleg nizke stopnje kritične zavesti ljudi, da je etika pravzaprav edini predpogoj za rešitev iz krize, tudi nedemokratsko oziroma nepolno delovanje pravne države, ki je v naši širši družbi zastavljeno tako, da nekaterih delov (etičnih) predpisov, na primer etičnega kodeksa javnih uslužbencev, sploh ni mogoče izvajati, saj so v resnici le prepisani po modelu Evropske unije in v nekaterih primerih sploh ne omogočajo vseh možnosti za učinkovito uveljavitev

oziroma izvajanje v praksi.¹ Podobno velja za pravne predpise. Strokovnjaki, ki proučujejo kriminal in sistemsko korupcijo v Sloveniji in drugod v svetu, namreč opozarjajo na dejstvo, da tudi sprejemanje (ne zgolj izvajanje) zakonov in drugih pravnih predpisov že lep čas ne poteka več skladno z vsemi postulati pravne in demokratične države, v kateri se namreč ve oziroma je točno določeno, kdo jih pripravlja in kdo jih sprejema oziroma kako (in tudi izvaja). V njih je veliko pravnih praznin², na podlagi katerih se lahko tisti, ki jih pripravljajo in jih tudi spretno izkoriščajo, ob ravno tako spretnem svetovanju nekaterih pravnih strokovnjakov izmuznejo še tako majhni možnosti, da bi bili krivi oziroma obsojeni za kakršen koli nezakonit posel. Pri tem kmalu pridemo do odgovora na vprašanje, zakaj je okrog nas toliko neetičnih, pa vendar ne nezakonitih poslov in dejanj³.

Danes vrednote, vrline in kreposti, kot so dobrot, človeškost, prijaznost, moralnost, poštenost, prizadevnost, neoporečnost, skladnost, nepristranskost, enakost ipd. pravzaprav kar same kličejo po priznavanju vrednotnega sistema, ki je nujni pogoj za obstoj in delovanje posameznikov in organizacije oziroma celotne sodobne družbe. Javna uprava in vojska iz tega nista izvzeti – ravno nasprotno. V javni upravi in vojski imajo vrednote pomembno vlogo, gre tudi za javni interes, ki je v ospredju in je pred zasebnim. Tu naj bi bila ločnica med javnim in zasebnim jasno začrtana, državljeni pričakujemo, da bodo procesi javnega upravljanja ob upoštevanju pravnih predpisov in pravnih pravil potekali ob najvišji stopnji moralnega odločanja, etičnega presojanja ter upoštevanja vrednotne podstat. Na podlagi navedenega je za njuno delovanje pomembno, da zaposleni (resnično) opravljajo svoje naloge na podlagi ustave, zakonov, izvršilnih in splošnih pravnih predpisov, predpisanih vojaških, etičnih in drugih pravil, zaradi česar (naj) ne bi prihajalo do nelegitimnih, nezakonitih ali protipravnih dejanj, zlorab pravnih predpisov in drugih podobnih kršitev na delovnem mestu. Haček meni, da so javni uslužbenci zavezani, da delujejo v javno dobro (Kos: Haček, 2001, str. 109). Empirično proučevanje leta 2000 je v 29 državah OECD pokazalo, da so najpomembnejše vrednote (po prednostnem vrstnem redu) v javni upravi nepristranskost, zakonitost, integriteta, preglednost, učinkovitost, enakost, odgovornost in pravičnost.⁴ John W. Brinsfield kot najpomembnejše ameriške vojaške vrednote izpostavlja lojalnost, zaupanje, predanost, sposobnost soočenja s skrajnostmi oziroma nevarnostmi, vdanost, zanesljivost, duhovno vzdržljivost in osebni pogum. Splošno o vrednotah in etiki v vojski pa pravi, da so te in

¹ Glej Haček in Bačlija, *Sodobni uslužbenki sistemi. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2007. Raziskava Noč.*

² *Predmet pravnih praznin so tista družbena razmerja, ki niso zajeta s splošnimi in abstraktnimi pravnimi pravili, a so tako pomembna, da morajo biti pravno urejena. Ugotovitev, da gre za pravno praznino, je toliko bolj prepričljiva, kolikor ji uspe utemeljiti, da gre med drugim za nepopolnost formalnega pravnega zapisa, ki ni načrtno neurejena zato, ker bi se nanašala na dejavnost, ki je predmet človekovega svobodnega ravnanja (...)* itn. Glej Pavčnik, *Teorija prava. GV založba, Ljubljana, 2007. Poglavje VII – Pravne praznine.*

³ Glej <http://tvslo.si/predvajaj/intervju-s-strokovnjakom-za-sistemsko-korupcijo-bojanom-dobovskom-ava2.113421816/>.

⁴ Glej Brezovšek in Haček v *Upravna kultura, FDV, 2004.*

njihova usklajenost ter ustreznost vsebovane že v pojmu 'duty' oziroma dolžnost⁵. Paul Robinson kot najpomembnejše ameriške vojaške vrednote izpostavlja lojalnost, dolžnost, spoštovanje, nesebičnost (nesebično služenje), čast, integriteto in osebni pogum, kot najpomembnejše britanske vrednote pa nesebičnost (nesebična zavezanost), pogum, disciplino, integriteto, lojalnost in spoštovanje drugih, med najvišje rangirane kanadske vojaške vrednote pa prišteva dolžnost, lojalnost, integriteto in pogum. Skladno s slovensko Vojaško doktrino⁶ so domoljubje, čast, predanost, pogum, lojalnost in tovarišstvo tiste vrednote, ki so opredeljene kot gonilna sila za uresničevanje poslanstva Slovenske vojske, večinoma so tudi v celoti upoštevane v Kodeksu vojaške etike Slovenske vojske. Tudi Edvard Kotnik je v svoji diplomski nalogi ugotavljal, katere vojaške vrednote so pri pripadnikih Slovenske vojske najvišje rangirane oziroma najbolj cenjene. Pokazalo se je, da so to (po prednostnem vrstnem redu) poštenost, pripadnost, tovarišstvo, čast in pogum. Za čast se je izkazalo, da je med 71 anketiranimi pripadniki na lestvici vrednot zasedla šele četrto mesto (15,5 odstotka) in ne prvega, kot je avtor predvideval oziroma zastavil eno izmed svojih hipotez. Za poštenost kot najbolj cenjeno vrednoto pa se je izreklo 23,9 odstotka anketirancev⁷. Pri tem velja omeniti, da gre pri navedenem za raziskavo, opravljeno pred sprejetjem vojaškega kodeksa⁸. V kodeksu gre za vrednote, kot so pogum, spoštovanje, predanost, zanesljivost, dostojanstvo, zaupanje, vztrajnost, odgovornost, odločnost, lojalnost, tovarišstvo, zvestoba domovini, poštenost in čast (Kodeks vojaške etike Slovenske vojske, 2009). Tudi Okovič je istega leta v svojem magistrskem delu prišel do podobnih ugotovitev. Prednostna lestvica vojaških vrednot pripadnikov Slovenske vojske, do katere je prišel med raziskovanjem, je sestavljena iz poštenja, pripadnosti, tovarišstva, časti, poguma, delavnosti, zvestobe, spoštljivosti, iskrenosti, motiviranosti, urejenosti, nepristranskosti in usposobljenosti. Za poštenje kot najvišjo vojaško vrednoto se je tudi v njegovi raziskavi opredelilo največ pripadnikov (34,6 odstotka oziroma 18 od 52).⁹ Podobno je ugotovila tudi dr. Jakič Brezočnik, ki je v svoji raziskavi o rangiranju vojaških vrednot prišla do podobnega sklepa kot omenjena predhodnika. Na vzorcu 730 pripadnikov Slovenske vojske (tj. približno 10 odstotkov vseh) se je za poštenost (ne glede na status pripadnikov) kot najvišjo vojaško vrednoto izreklo največ anketiranih. Sledijo tovarišstvo,

⁵ Glej John W. Brinsfield v *Army Values and Ethics: A Search for Consistency and Relevance* pravi, da je misija vojske nacionalna zmaga, misija etične vojske pa doseganje ciljev ob upoštevanju vrednot in kreposti, ki se zaključijo s častjo.

⁶ Vojaška doktrina je najvišji vojaškostrokovni dokument in podlaga za organiziranje in delovanje Slovenske vojske. Je tudi temeljni dokument, iz katerega izhajajo področne doktrine, navodila, učno-izobraževalna literatura in drugi vojaškostrokovni dokumenti.

⁷ Glej diplomsko delo Edvard Kotnik, *Vojaška etika in etika v Slovenski vojski*. 2008.

⁸ Pojem kodeks vojaške etike je vsebovan že v Zakonu o službi v Slovensko vojski (ZSSloV), ki v 5. členu določa, da ima Slovenska vojska svoj kodeks vojaške etike, ki ga sprejme Vlada Republike Slovenije in ga morajo pripadniki pri opravljanju svoje službe spoštovati.

⁹ Glej Okovič Dejan, *Magistrsko delo, FDŠ, 2007, stran 106–107.*

spoštovanje, čast in ponižnost.¹⁰ Na podlagi navedenega je mogoče povzeti in skleniti, da je pripadnikom Slovenske vojske poštenost ne samo najvišje rangirana vojaška vrednota, temveč tudi tista univerzalna vrednota, ki jo pričakujejo od vseh svojih sodelavcev, neodvisno od njihovega vojaškega statusa. Vendar tukaj previdno in predvsem roko na srce – ali jo pripadniki Slovenske vojske zgolj pričakujemo (od drugih) ali jo vendarle tudi (sami) uresničujemo.

Kot odziv na zahteve po čimprejšnjem in čim učinkovitejšem izboljšanju etičnega ravnanja ter izgradnji etične infrastrukture v družbi se tako pojavljajo različni načini in poskusi razprave o tem, kaj je moralno, etično, pravno in prav ter katere so tiste vrednote, na katere smo v nekaj desetletjih že skoraj v celoti pozabili. Pa vendar so te vrednote antipod moralno zavržnim in neetičnim ravnanjem, nepravilnostim, korupciji, kriminalu, kaznivim dejanjem ter celi vrsti kršitev, ki so skladno s pravno opredelitvijo označena kot slaba oziroma obsojanja vredna dejanja in za katera so skladno s pravnimi predpisi določene sankcije.

V času, v katerem živimo, gre vsekakor za nujnost osmislitve morale, etike in vrednotne podstati, saj smo po Cerarjevem mnenju tako kot drugi narodi tudi Slovenci padli na etičnem izpitu¹¹. Gre namreč oziroma naj bi šlo za (ponovno) vzpostavitev tistega¹², kar v današnji družbi že precej časa manjka, a je temeljno in nujno za nadaljnji obstoj. Gre za tako imenovani poskus rešitve oziroma ugotovitve vseh možnosti za izboljšanje stanja družbe, v kateri živimo in katere nesporni del smo. Slovenska vojska v tem poskusu ni izjema.

2 METODOLOGIJA

2.1 Metode raziskovanja

Pri proučevanju obravnavane tematike je bila največ uporabljena metoda zbiranja sekundarnih in terciarnih virov iz Slovenije in od drugod, nekoliko manj pa metoda zbiranja primarnih virov. Gre za vire priznanih slovenskih in tujih strokovnjakov oziroma znanstvenikov, ki proučujejo področja, navedena v prispevku. S to metodo so bila ugotovljena dejstva oziroma podani odgovori na zastavljena vprašanja, zlasti na splošno vprašanje, ki se nanaša na rešitev današnje družbe oziroma njen izhod iz krize. Z analitičnim pristopom so obdelani teoretični pojmi, pojavi in procesi, povezani s področji morale, prava, etike in vrednot posameznikov v družbi. Raziskovalne metode, ki so uporabljene, so splošno teoretične, tj. miselne in logične, na primer deskriptivna, zgodovinska in komparativna ter analiza in sinteza. Deskriptivna metoda je namenjena opisu vseh pojmov, dejstev in postopkov, ki so

¹⁰ Glej zbornik *Javna etika in integriteta: odgovornost za skupne vrednote*. Ljubljana, 2012. Dr. Manica Jakič Brezočnik, stran 296. Kot drugo najvišje rangirano vrednoto so civilne osebe uvrstile tovarništvo, vojaški uslužbenci in vojaki pa vrednoto spoštovanje, medtem ko so podčastniki v drugo najpomembnejšo vrednoto v vojaški organizaciji združili spoštovanje, tovarništvo in čast, častniki pa so se odločili za tovarništvo in spoštovanje. Vrednota ponižnost pa je pri vseh omenjenih statusih zasedla zadnje mesto na lestvici vojaških vrednot.

¹¹ Glej www.youtube.com/watch?v=bTR30CODmsy.

¹² Glej *Svetovni etos Hansa Kunga*.

kakor koli povezani z navedenimi pojmi oziroma se nanašajo nanje, ter njihova pravila in vrednotni sistem, pri čemer se prav tako nanašajo na mišljenje, razumevanje, dojetanje, vrednotenje in presojanje v prispevku navedenega. Z zgodovinsko metodo so predstavljena in ponazorjena nekatera dejstva o proučevanju etičnega vedenja in ravnanja posameznikov v družbi, začenši z opredelitvijo nastanka obravnavanih pojmov ter pregledom njihovih pravil skozi različna obdobja. S komparativno metodo so primerjana družbena, moralna, pravna in etična pravila. Z analizo in sintezo je bilo ugotovljeno, v čem se ta pravila med seboj razlikujejo in kaj imajo skupnega, tudi v povezavi z vrednotnim sistemom. Z uporabo domače in tuje strokovne ter znanstvene literature so opredeljeni pojmi, dejstva in postopki, ki so kakor koli povezani z moralnim, etičnim oziroma prav(n)(im) in vrednotnim delovanjem ter ravnanjem posameznikov v družbi, torej z vsem tistim, kar sestavlja in predstavlja etično infrastrukturo in vrednotno podstat vsake družbe.

3 DRUŽBA IN DRUŽBENA PRAVILA

3.1 Družba

Človek je družbeno bitje ali, kot je izpostavil Aristotel, 'zoon politikon' (družbena žival). Za človeka je značilno, da si zavestno postavlja cilje in si potem smotrno prizadeva, da bi jih uresničil, kar izhaja iz abstraktne narave njegove zavesti. Posameznik lahko obstaja le v povezavi z drugimi ljudmi. Zato tudi družbo opredeljujemo kot celoto medčloveških odnosov, pri čemer torej ne gre za aritmetično vsoto posameznikov, temveč za novo kakovost v objektivni stvarnosti, sestavljeni iz narave, družbe in človeka (Igličar, 2006, str. 9). Družba je zapleten in celovit pojav. Treba se je samo spomniti, kako silno množico najrazličnejših naravnih in umetnih ljudskih skupin obsega. Koliko je družin, rodov, plemen in narodov, koliko sosesk in občin, koliko dežel in držav, koliko verstev in cerkva, koliko različnih stanov, kakšna nepregledna množica najraznovrstnejših kulturnih in prosvetnih, verskih, humanitarnih, gospodarskih, strokovnih, stanovskih, političnih ter še nešteto drugih društev in organizacij. In koliko najrazličnejših naravnih in umetnih zunanjih in notranjih vezi se med vsemi temi tvorbami ter oblikami ljudskega sožitja vse vprek prepleta, jih po eni strani med seboj družijo, po drugi pa ločuje (Gosar, 1994, str. 60).

3.2 Družbena pravila

V procesih družbene diferenciacije so se iz sprva enotnih družbenih pravil izločila pravna pravila kot norme za eksistenčno bistvene družbene odnose. Del družbenih norm je zgolj pravne oziroma pravno-tehnične narave (npr. oblika odločbe), del jih ima zgolj moralno naravo (zaupanje prijatelju), tretji del pa pomeni prekrivanje moralnih in pravnih norm. Pri tem so pogosti primeri, da je ohlapnejša moralna norma prelita v pravno, le da je bolj odrejena in natančna (lex certa). Tako je na primer norma, po kateri je korupcija slabo, nepošteno in zavržno ravnanje, v pravu opredeljena z določbami zakona o preprečevanju korupcije, kazenskega zakonika

in še nekaterih drugih zakonov (Igličar, 2006, str. 9–11). Zakon o preprečevanju korupcije (ZPKor) je leta 2010 sicer nadomestil Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije (ZIntPK¹³), pa vendar – bistvo ostaja enako v vsej svoji značilnosti.

4 PRAVO IN PRAVNA PRAVILA

4.1 Pravo

»Pravo je sistem kot celota učinkovitih pravnih pravil in pravnih načel, ki jih sankcionira država in s katerimi se v življenjsko pomembnih družbenih razmerjih urejata zunanje vedenje in ravnanje ljudi na vsebinsko pravičen način.« (Pavčnik, 2007, str. 27)

4.2 Pravna pravila

Pravna pravila ali pravne norme (lat. norma, slov. mera, pravilo) so temeljna normativna sestavina prava. Pravna pravila povedo, kako naj pravni subjekti ravnajo in se vedejo v družbenih razmerjih. Ravnanje in vedenje je pravna posledica, ki naj bo uresničena tedaj, ko se pravni subjekt znajde v določenih življenjskih okoliščinah. Prvotna (primarna) pravna posledica je dovolitev, zapoved ali prepoved vedenja in ravnanja, ki naj sledi ustreznim okoliščinam, v katerih se pravni subjekt že nahaja ali pa do njih utegne priti. Sankcija je tako šele drugotna (sekundarna) pravna posledica, ki naj doseže, da bo pravno pravilo vsaj drugotno učinkovalo. V naravi prava in pravnega pravila je, da je neka stopnja prisilnosti (sankcija kot prisilni ukrep) nerazdružno povezana s pravom. To misel nazorno zapisuje že Digeste: »Vrlina zakona je, da zapoveduje, prepoveduje, dovoljuje in kaznuje« (Les virtus haec est: imperare, vetare, permittere, punire – Modestinus, D., 1, 3, 7). (Pavčnik, 2007, str. 91) Za normalen potek družbenega življenja je danes potreben kar obsežen kompleks splošnih in konkretnih pravnih norm, ki ob moralnih, strokovnih in običajnih normah uravnavajo in usmerjajo človekovo družbeno delovanje (Igličar, 2006, str. 12). Upoštevanje prava in pravnih pravil še ne pomeni, da država s svojim državnim (javnim) aparatom na posameznike in s tem na družbo kot celoto deluje povsem zadostno. Tako bi morali uporaba prava oziroma pravne znanosti z vsemi pravnimi pravili in predpisi, pa tudi delovanje in ravnanje javne uprave in uporaba oziroma upoštevanje etike, hoditi z roko v roki. Žal pa danes praksa v svetu in doma kaže, da je tako čedalje manj.

5 MORALA IN MORALNA PRAVILA

5.1 Morala

Morala (iz lat. mos – običaj, nprav, moralis nraven, moralen) je skupek predpisov, norm, vrednot, idealov, ki so sankcionirani s posebno notranjo, subjektivno sankcijo, ki jo subjekt, oseba, posameznik 'uporablja' na sebi zaradi morebitnega kršenja omenjenih npravstvenih postavk. Morala je po Srukovem mnenju toliko bolj

¹³ Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije (ZIntPK), Uradni list RS, št. 45/10 z dne 4. 6. 2010 s spremembami in dopolnitvami.

učinkovita, kolikor bolj je ponotranjena oziroma kolikor bolj jo oseba (p)osvoji. Vsebinsko npravstvenih predpisov, vrednot in norm bi zelo okvirno lahko opredelili tako: svetujejo, zahtevajo ali ukazujejo, kar je dobro, odsvetujejo, grajajo ali prepovedujejo, kar je zlo. Toda to dobro in zlo variirata od družbe do družbe, od enega socialnega okolja do drugega, od kulture do kulture, od ene nazorske grupacije do druge. Morala se po eni strani kar naprej spreminja, po drugi pa vrednote in norme obstajajo v njej kot stalnice, ki jo notranje povezujejo in dolgoročno osmišljajo (npr. dekalog ali deset božjih zapovedi, zlato pravilo »ne stori drugim, česar ne želiš, da bi drugi storili tebi« ipd.) (Sruk, 1999, str. 303–304).

V literaturi najdemo številne opredelitve morale in njene vloge, odvisne predvsem od stališč različnih strokovnjakov. »Moralo lahko opredelimo kot določeno in konkretno vsoto pravil in norm človekovega ravnanja, ki veljajo za brezpogojno obvezna in občeveljavna.« (Stres, 1999, str. 10) Po Hribarju je merilo uravnotežene morale »ravnotežje med ljubeznijo do samega sebe in ljubeznijo do drugega. Gre za merilo, ki ga poznamo iz krščanske zapovedi: Ljubi bližnjega kakor samega sebe. Ne bolj ne manj.« (Hribar, 1996, str. 35) Moralno delovanje ni neka dejavnost zunaj drugih dejavnosti, temveč nekaj več na vsakem področju, zato je jasno, da je poleg posebnega znanja potrebno še posebno vrednotno oziroma moralno znanje. Vsako ustvarjanje, vsako delovanje je namreč lahko vrednotno, če se zavedamo njegove vrednotne dimenzije in jo namerno uresničujemo (Šter, 1994, str. 166). Izraza morala in etika imata po svojem izvoru deloma enak pomen. P. Ricoeur kot eden najpomembnejših filozofov navaja, da po svojem izvoru izraza etika in morala ne zahtevata nobenega posebnega razlikovanja. Oba po njegovem označujeta pogled na življenje, ki vsebuje dve prvini: 1) zavest o tistem, kar je za človeka dobro in 2) zavest o dolžnostih, ki jih mora človek izpolniti. Izraz morala tako ostaja v veljavi za nekatera življenjska pravila, zapovedi in norme, posebno še, če so vezani na določen nazor ali izročilo (Stres, 1999, str. 11–12).

5.2 Moralna pravila

Moralna pravila ter standarde oziroma merila vrednotenja lahko razumemo kot moralna načela. Moralna načela kot standardi določajo moralni status dejanj, oseb, situacij, motivov, stanj, stvari ipd., moralna pravila pa pogosto razumemo kot vodila pri našem odločanju ali delovanju (Strahovnik, 2009, str. 14). Če našo pozornost v moralni filozofiji usmerimo na vlogo moralnih načel in pravil, lahko glede na to razlikujemo med tremi vrstami stališč, na primer: 1) moralni monizem – obstaja eno samo splošno načelo, ki predstavlja merilo moralne pravilnosti in napačnosti naših dejanj in kateremu moramo pri našem moralnem presojanju in delovanju slediti; 2) moralni pluralizem – obstaja več med seboj neodvisnih in neizvedljivih moralnih načel, ki so pomembna za moralno pravilnost in napačnost naših dejanj; 3) moralni partikularizem – moralna načela in pravila nimajo prave vloge pri določanju moralne pravilnosti in napačnosti naših dejanj. Kaj so pomembni moralni razlogi, je namreč v celoti odvisno od narave situacije pred nami (Strahovnik, 2006, str. 39).

Življenje bi bilo neznosno breme, če bi se morali ob vsakem dejanju vedno in v vseh podrobnostih sproti in na novo odločati, ali naj ga naredimo ali ne in kako. Večino

naših dejanj uravnavajo navade in splošno sprejeta pravila. Čim močnejša, jasnejša, obsežnejša in nespornejša so, tem manj se človeku zastavlja vprašanje, kaj mora narediti. Ljudje zahodne civilizacije zavestno iščejo nekaj novega in kritično preverjajo izročila starega. Vendar je usodna težava v tem, da družbena pravila odpovedo ali pa pridejo v notranje protislovje ravno ob najbolj odločilnih življenjskih vprašanjih. Tako vprašanja po tem, kaj je prav in kaj ni, kaj se sme in kaj ne, kaj je človek dolžan in česa ni dolžan narediti, ne dobijo samo osebne razsežnosti, temveč tudi občeveljavno in občestveno. Obča veljavnost je ena osrednjih značilnosti moralnega zakona. Kar je dobro, pošteno in prav, je prav za vse, sicer ni več morale (Stres, 1999, str. 6–7). Tako kot kazniva dejanja določajo, kaj je prav in kaj ne, tako tudi družbena in moralna pravila določajo, kaj je pravilno in kaj napačno, le da slednja ob neupoštevanju po svoji definiciji niso kazniva, saj so etična in moralna vprašanja neformalna (Jelenko, 2010, str. 43). V sodobni družbi pravna pravila izhajajo iz moralnih, saj je znana ugotovitev, da je pravo minimum morale. Zato v večini primerov ravnanje po pravnih normah zagotavlja tudi moralnost tega ravnanja. Moralna norma »delaj dobro, izogibaj se slabega« je na različne načine uresničevana v pravnih normah in tudi v sodobni zakonodaji, ki temelji na človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah (Igličar, 2006, str. 10).

6 ETIKA IN ETIČNA PRAVILA

6.1 Etika

Etika je po Rotu teoretična disciplina o nravnosti, nujna za odgovorno človekovo ravnanje. Eden izmed najpomembnejših pojmov, povezanih s človekovim ravnanjem, je vest. Vest nas po Rotu usposablja za pravilno presojo različnih moralnih dejanj (Rot v: Haček in Bačlija, 2007, str. 85). Pavičević pravi, da je etika nauk o morali (Pavičević, 1974, str. 7). Za Akvinskega je etika analiza človekovega dejanja v vsej njegovi resničnosti (McCabe, 2008, str. 91), Juhant pa v enem izmed svojih del povzema Aristotela, ki je menil, da etika vključuje tudi um in voljo, ki naj bi delovala usklajeno ter dosegala dobro kot cilj etičnega prizadevanja. Človek naj bi se po Aristotelovem mnenju moral nujno odločiti v raznolikosti sveta, a je spoznavanje in določanje tega 'kako' zelo kočljivo, saj sta obe človekovi zmožnosti, um in volja, krhki in potrebni neprestane spodbude in usposabljanja. Če se um zmoti, zmota otežuje primerno odločitev, če potem zataji še volja, do odločitve sploh ne pride. Zgodi se tudi, da um pravilno spozna, a volja spoznanju ne sledi. Pri odločanju imajo namreč pomembno vlogo tudi človekova čustva, ki sicer niso najvišji, so pa najmočnejši dejavnik. Zaradi njih nastajajo motnje v delovanju, zato prihaja do zgrešenih dejanj, ki imajo lahko usodne posledice za posameznika ali skupnost. Ne glede na te omejitve je etika kot spretnost temeljna človeška dejavnost, saj usmerja vse človekovo delovanje in ga tako omogoča kot umsko bitje. Človek ima po njegovem prirojene sposobnosti, ki jih mora nenehno gojiti in oblikovati (kultivirati), da bi se utrdile in 'delovale', kot je treba. Temu služi okvir, ki ga daje etika (Juhant, 2009, str. 17–18). Juhant pravi, da je etika temelj človekovega odnosa do sebe, sveta in njegovih zadnjih temeljev. Meni, da gre pri etiki za človekovo umnost, ki da usmerja

k prav(ilm)emu delovanju, ki človeku omogoči dostojno življenje, preživetje in mu pomaga doseči tudi končno odrešitev (Juhant, 2009, str. 11). V nadaljevanju svojega razmišljanja o etiki navaja, da je njen namen dosežati dobro, kar pomeni usmerjati, ohranjati oziroma razvijati človeka v njegovi polni človeškosti, pri čemer smo ljudje v tem prizadevanju vezani na dialog. To prizadevanje se po njegovem mnenju gradi na vzajemnosti in medsebojnem dogovoru, v dialogu (Juhant, 2009, str. 25–26). Janez Juhant v svojem delu *Etika I, Na poti k vzajemni človeškosti*, pravi, da je etika vso zgodovino veljala za najpomembnejši 'izdelek' filozofije. Pravi, da so stoiki filozofijo delili na logiko, ki je vrtna ograja, na fiziko, ki je rastoče drevo, in na etiko, ki je sad. Drugi misleci pa so videli filozofijo kot jajce, pri katerem je logika lupina, fizika beljak in etika rumenjaki. Skratka, odločilni sad kulture in posebej filozofije so po njegovem smernice, kako naj se človek ravna, kako naj usmerja svoje delovanje, da bo potekalo prav in dobro, pri čemer je bistven poudarek na medsebojnem dialogu, zaradi katerega bomo po njegovem sploh preživeli (Juhant, 2009, str. 13–15). Posebno pomembna je za Slovence, ker po razpadu nekdanjega sistema ustvarjamo 'nove' vrednote in iščemo temelje medsebojnega sožitja v postmodernem svetu (Juhant, 2009, str. 11–12). Za Badioua etika pomeni iskanje dobrega 'načina bivanja' oziroma modrost delovanja. Tako pojmovana etika je zanj del filozofije, namreč tisti del, ki uravnava praktično eksistenco glede na predstavo o dobrem. Modrec je po njegovem tisti, ki zna ločiti stvari, ki so od njega odvisne, od tistih, ki niso, in ki usmeri svojo voljo na prve, medtem ko druge ravnodušno prenaša (Badiou, 1996, str. 7). Za Stresa je etika splošno teoretično in racionalno utemeljevanje moralnosti kot take. Etika je po njegovem mnenju filozofska panoga, ki se ne ukvarja toliko s posamičnimi normami in življenjskimi navodili, temveč je filozofsko razmišljanje o moralnosti, o tem, kaj je človek, da je tako neogibno moralno bitje, in čemu naj bo zavezan pri svojih moralnih presojah in odločitvah (Stres, 1999, str. 12). Svetlič pa pri opredeljevanju sodobne etike izpostavi dve vprašanji, in sicer: kako delovati in kako biti. Prvo vprašanje zadeva človekov odnos do drugih, drugo odnos do sebe (Svetlič, 2003, str. 13). Po Bostiču pa »/.../ etika vključuje način ravnanja oziroma obnašanja človeka do sočloveka, ustvarja primerne medsebojne odnose v družbi ter ustvarja in plemeniti konvencije ravnanj v družbi.« (Bostič, 2002, str. 10)

Vojaška etika pa je kritično razmišljanje o pravih in dobrih dejanjih ter obnašanju vojakov v procesu vzpostavitve miru med državo, vojsko in mednarodno skupnostjo. Po Baumanovem mnenju temelji vojaška etika na odsevu načel celovitega človeškega pristopa k nenasilju in sposobnosti na način, po katerem se ob poskusih groženj in organiziranega nasilja uporabijo ustavno dovoljena sredstva za preprečitev ali odpravo nezakonitega nasilja (Bauman, D., 2007, str. 17).

6.2 Etična pravila

Med kodificirana etična pravila spadajo etični kodeksi, ki naj bi jih zaposleni pri svojem delu upoštevali. Po Sruku je etična norma pravilo, načelo oziroma merilo v domeni npravstveno relevantnega delovanja. Etične norme po njegovem omogočajo presojanje in vrednotenje vsega tistega, kar lahko opredelimo kot moralno ali nemoralno. V vsaki družbi se po eni strani povezujejo z manifestacijami in momenti

konkretne družbene biti, še zlasti z interesi in potrebami posameznikov ter skupin, po drugi pa z ideali in vzori. Sociolog Emile Durkheim je dognal, da npravstveni ideali izhajajo iz narave družbe. V razrednih družbah so nekatere etične norme (tudi vrednote in ideali) bližje tem, druge spet drugim družbenim skupinam. Kakor koli že, etična norma je vodilo oziroma pravilo, ki uravnava človekovo npravstveno relevantno življenje in ravnanje (Sruk, 1999, str. 135).

V domeno etike oziroma etičnih pravil sodobna literatura umešča tudi pojme, kot so etične oziroma moralne dileme, moralni konflikt in moralni preostanek. »Etične dileme spremljajo človekova dejanja v zasebnem in poslovnem življenju. Pogosto smo v dvomih, ali smo ravnali prav ali narobe, dobro ali slabo, moralno ali nemoralno.« (Primožič, 2005, str. 16–17) Neredko se pri svojem moralnem presojanju znajdemo v situaciji, ko ni preprostega odgovora na vprašanje o tem, kaj storiti. Soočeni smo s težko moralno odločitvijo, ki jo lahko spremlja tudi čustveno breme narave ali posledic te odločitve. V takšnih primerih rečemo, da smo se znašli v moralnem konfliktu oziroma pred moralno dilemo. Moralni konflikt nastane, ko se srečamo s situacijami, v katerih se naše temeljne moralne intuicije pokažejo kot nezdržljive, v katerih se na primer razkrije nezadostnost nekega moralnega načela ali so enako pomembne dolžnosti ali vrline v medsebojnem nasprotju (Strahovnik, 2009, str. 180–181). Moralne dileme Strahovnik deli na: 1) spoznavne in prave moralne dileme, prve vznikajo iz pomanjkanja in nezadostnih informacij o predmetu sodbe, medtem ko gre pri pristnih moralnih dilemah za (v grobem izenačen) konflikt med moralnimi razlogi ali obvezami; 2) samonaložene dileme in dileme vsiljene od zunaj. Samonaložene so tiste dileme, ki nastanejo zaradi delovalčevih predhodnih napačnih ali nepremišljenih dejanj. Takšen je primer dileme, ko podam dve različni obljubi, za kateri vem, da ju ne bo mogoče hkrati izpolniti. Dileme, ki so delovalcu vsiljene neodvisno od njegovih izbir, dejanj oziroma od zunaj, so neodvisne od moralne pravilnosti ali nepravilnosti delovalčevega predhodnega ravnanja; 3) dileme, povezane z zapovedmi (obligacijske dileme) in prepovedmi (prohibicijske dileme). Dileme, povezane z zapovedmi vznikajo iz situacij, v katerih je prisotnih več enako pomembnih zapovedanih dejanj (Sartrov mladenič), medtem ko prohibicijske dileme nastajajo tam, kjer gre za enako močne prepovedi, ki izločijo oziroma prepovedo alternativna ravnanja; 4) dileme, vključujoče več različnih moralnih načel (nesimetrične dileme), in dileme znotraj enega samega načela (simetrične dileme). Nesimetrične vključujejo več raznolikih načel (Sartrov mladenič), simetrične pa so dileme znotraj enega samega načela in zadevajo enak tip dejanja (Sofijina izbira); 5) dileme, vezane na eno osebo, in dileme, vezane na več oseb. Poleg običajnih dilem, ki so vezane zgolj na enega delovalca, si lahko zamislimo tudi dileme, ki so vezane na več delovalcev; 6) tragične dileme. To so nerešljive moralne dileme, ki jih spremlja občutek, da bomo naredili narobe, kakor koli bomo ravnali. Zdi se, da v njih ne moremo sprejeti prave odločitve (Strahovnik, 2009, str. 185–186).

Zanimiv način ponazoritve etičnega nesporazuma oziroma etične dileme v družbi nam v svojem delu *Praktična etika* podaja Peter Singer, ki pravi, da veliko ljudi nasprotuje splavu, izkoriščanju živali ali gradnji jezov na divjih rekah, vendar

za uveljavitev svojega prepričanja ne kršijo zakona. Pravi, da nedvomno drži, da nekateri člani bolj konvencionalnih organizacij, ki si prizadevajo za ohranitev divjine, osvoboditev živali ali prepoved splava, nezakonitih dejanj ne zagrešijo, ker ne želijo biti denarno kaznovani ali oditi v zapor. Vendar pa so tudi taki, ki bi bili pripravljeni sprejeti posledice nezakonitih dejanj, a se jih vzdržijo zgolj zato, ker spoštujejo zakon in ravnajo skladno z njegovo moralno avtoriteto. Kdo ima prav v tem etičnem nesoglasju? Je naša moralna obveza, da ravnamo skladno z zakonom, če ta ščiti in dovoljuje reči, ki se nam zdijo popolnoma zgrešene? Jasen odgovor na to vprašanje je podal ameriški radikalec iz 19. stoletja Henry Thoreau. V svojem eseju, naslovljenem *Civil Disobedience*, je zapisal: »Se mora državljan, čeprav le za hip ali v najmanjši meri, odreči svoji vesti in jo prepustiti zakonodajalcu? Zakaj ima potemtakem vsak od nas vest? Menim, da bi morali biti najprej ljudje in šele nato podaniki. Veliko bolj zaželeno je gojiti spoštovanje do pravičnosti kakor do zakona. Edina obveznost, ki jo smem vzeti nase je, da bom vselej počel, kar menim, da je prav.« Thoreau in Wolff sta torej spor med posameznikom in družbo rešila v prid posameznika. Storititi moramo torej tisto, kar nam narekuje naša vest oziroma za kar se avtonomno odločimo, da bi morali storiti, in ne, kar nam narekuje zakon. Vsakršno drugačno ravnanje bi po njegovem pomenilo zanikanje naše sposobnosti etičnega odločanja (Singer, 2008, str. 280–281).

Moralni preostanek pa je po Strahovnikovem mnenju tisto, kar ostane po odločitvi oziroma ravnanju v situaciji moralnega konflikta. O takšnem preostanku je prvi obširneje govoril Williams, čigar glavna misel je, da moralni konflikt ni rešljiv brez preostanka, na katerega kažejo občutja obžalovanja, ki se pojavijo tudi v primerih, ko smo ravnali prav (Strahovnik, 2009, str. 186–187).

7 VREDNOTE, VRLINE IN PREGREHE

7.1 Vrednote družbe in posameznika

Vrednote so zapleten, celovit, na različne načine utemeljevan in koncipiran znanstveni ali filozofski pojem. Vrednote so lahko različni cilji – bodisi idealni, zgolj nazorski, bodisi realni, stvarni. Prav tako so vrednote različna spoznavna, moralno-etična, umetnostno-estetska, politična, verska in druga načela, norme in drže. Vrednote so pozitivne (želeno) in negativne (nezaželeno). Na Slovenskem je izraz vrednota uveljavil France Veber. Številni pisci so izraz vrednost uporabljali na gospodarskem, izraz vrednota pa na idejnem in nravnem področju (Janžekovič v: Sruck, 1999, str. 530). Vrednota je tisto, za kar nam v našem praktičnem življenju vselej že gre, kar nam vselej že nekaj velja. Vrednota je 'cenjeno in ocenjevano' in obstaja vselej le v razmerju do nas samih. Človek si sam postavlja vrednote in je zato tudi sam odgovoren zanje. Od človekovega gledišča pa je odvisno, kaj je zanj vredno in kakšne vrednote bo izbral (Sruck, 1999, str. 531). Stres o vrednotah kot pogoju za naš obstoj pravi, da ni res, da je združena Evropa nastala predvsem ali celo samo zaradi gospodarskih interesov, čeprav se je začela v imenu sodelovanja med francoskim premogom in nemškim jeklom. Na začetku združevanja evropskih narodov sta bili

po njegovem mnenju čisto jasno navzoči in še bolj odločilni moralna ideja in zahteva po miru, medsebojnem spoštovanju, sodelovanju in spravi. Torej se je Evropa začela združevati na podlagi skupnih vrednot in zato, da bi te vrednote ohranila in okrepila. Tudi vsaka sodobna država je država, ki ni nastala spontano in nezavedno, temveč je bila na začetku novega veka zavestno zamišljena in narejena kot demokratična, svobodoljubna in pravična ter se je v naslednjih stoletjih v tej smeri dopolnjevala (Stres, 2003, str. 174–175).

Zaradi pojava totalitarizmov, ki imajo globoke historične in duhovne korenine, so se začele porajati misli, da so vrednote na splošno nekaj, kar spada k zgodovinski podobi človeka, resnica te podobe pa se je dokončno razodela prav v totalitarnih vzorcih. Zato je bilo treba narediti korak stran od zgodovinsko kompromitiranega mišljenja, v okviru katerega so se generirale vrednote kot take (ne le določene vrednote) (Senegačnik, 1994, str. 127). Bojan Žalec v knjigi *Doseganje dobrega* povzema del razmišljanja Charlesa Taylorja in pravi, da je pogoj za delovanje modernih družb identifikacija njihovih članov z družbo, ki ji pripadajo, in občutek teh članov, da ji pripadajo. Člani se morajo nekako zavedati, da je moderna družba skupen podvig. Pravi, da nimamo druge možnosti, kot da smo odprti domoljubi in da se borimo proti neodprtim oblikam domoljubja, saj ni demokracije brez domoljubja (Žalec, 2006, str. 151). »Drugemu stori to, kar želiš, da bi drugi storil tebi,« ni samo krilatice ali suhoparen pregovor brez vsebine, pač pa ima veliko globlji pomen. Primarno življenjsko vodilo človeka je, da svoje življenje in življenja soljudi v svoji okolici privede v stanje, ki ne bo negativno vplivalo na njegovo ugodje, pač pa celo tako daleč, da ga pozitivna energija iz okolice polni čustveno in duševno. Človek, ki čuti in se zaveda, kaj so vrednote, ne bo nikoli ravnal nevestno in nepošteno, saj mu to preprečujeta vest in težnja po dobrem. Samo duhovno zrela, etično in moralno krepostna oseba je sposobna ob vseh pasteh in stranpoteh sodobnega življenja ostati v svojih dejanjih, razmišljanjih in razsojanju na pravi poti (Švajger, 2005, str. 115–116). Med tem, kar ljudje govorijo, in tem, kar delajo, pa je globok prepad. Najzgovornejši dokaz za to so številni primeri 'žvižgačev', menedžerjev v podjetjih, ki so skušali opozoriti javnost na neetično vedenje v lastni hiši, pa so jih odpustili (Primožič, 2005, str. 16–17).

7.2 Vrline in pregrehe

Grški pojem arete, krepost, vrlina pomeni vrednost, veljavnost, sposobnost, izvrstnost, posebnost v stalni usmerjenosti volje na moralno dobro (lat. virtus – vrlina). Izvorno pomeni močatost, moškost (lat. vir – mož, moški). Pozneje pomeni to karakter/značaj (gr. hexis) in navado posameznika v odnosu do drugih. Krepost so za Grke tudi izvirnost, odličnost in sposobnost na nekem področju ravnati najbolje. V grškem razumevanju pomeni arete tudi sposobnost, ki pripada stvari po njenem bistvu. Vrlina je temeljna kategorija antične grške in pozneje rimske etične misli. Vrlina je nekakšna pot do najvišjega dobrega, je merilo najvišjega dobrega ali pa je istovetna z njim. Vrhovna vrlina je hkrati najvišje dobro, ker se s tem postavi vprašanje namena, cilja, smeri ali smisla delovanja kot moralnega delovanja (Pevce Rozman, 2009, str. 49). Vrline so po McCabu težnje po sprejemanju odločitev, zaradi

katerih postanemo sposobnejši sprejemati odločitve, cilj vrline pa je biti kreposten (McCabe, 2008, str. 42). V zgodovini etike zaznamo različne koncepte pojmovanja vrline, zato je nemogoče govoriti samo o enem konceptu. Različni misleci navajajo različne in pogosto nezdružljive vrline, prav tako obstajajo tudi različne teorije o vrlini. Koncepti oziroma pojmovanja vrline se ne razlikujejo le skozi zgodovino, temveč tudi med posameznimi kulturami. Odnos med vrlinami in družbenim redom se spreminja. Tako je pri Homerju za zgled človeške odličnosti postavljen bojevnik, pri Aristotelu pa to vlogo prevzame atenski 'gentleman'. Aristotel govori o vrlinah, ki so bistvenega pomena za človekovo življenje, govori o velikodušnosti oziroma plemenitosti in duhovni veličini (gr. megalopsychia, lat. magnitudo animi). Še vidnejši kontrast z Aristotelovim katalogom vrlin pa zasledimo v Svetem pismu, natančneje v Novi zavezi. Aristotel med vrlinami, ki jih našteva, ne omenja vrlin, kot so vera, upanje in ljubezen, ki so za Novo zavezo bistvenega pomena. Prav tako pa Nova zaveza ne govori o vrlini, kot je phronesis (preudarnost) ali praktična modrost, ki je bistvenega pomena za Aristotela (Pevce Rozman, 2009, str. 48). McCabe pravi, da je Aristotelu politika pomenila študij o tem, kako ohranjati polis – in prvi del te študije je etika. To je podlaga, na kateri Akvinski proučuje vrline. Pravi: »Ker je človek po svoji naravi politična žival, se moralne vrline, kolikor so mu naravne, imenujejo politične vrline, kajti od njih je odvisno, ali se bo v družbenem življenju dobro vedel.« Polis torej potrebuje krepostne ljudi in je hkrati sredstvo, ki ljudem omogoča, da postanejo čedalje bolj krepostni. Ne gre samo za to, da zahteva, da morajo ljudje delati stvari, ki jih zahteva pravičnost, na primer govoriti resnico in ne goljufati drugih (kajti ljudje lahko te stvari delajo zaradi strahu pred kaznovanjem ali zaradi kakšnega drugega razloga); nujno je, da se ljudje sami po sebi nagibajo k takšnemu delovanju, da so pripravljeni tako delovati, to pa zanje pomeni, da so pridobili vrlino pravičnosti. Ljudje, ki so pripravljeni tako delovati, ki ljubijo pravičnost, seveda zelo pogosto postanejo grožnja vladajočemu razredu pokvarjene družbe (McCabe, 2008, str. 50–51). Eden najvplivnejših sodobnih etikov Alasdair MacIntyre pri zgodovinskem proučevanju vrlin ugotavlja, da obstajajo različni koncepti vrlin, ki so med seboj nezdružljivi. MacIntyre namreč meni, da so vrline tiste lastnosti, ki jih človek mora imeti, da je njegovo življenje lahko dobro. Po njegovem so kreposti ali vrline preudarnost, zmernost, pravičnost, pogum, dobrohotnost, plemenitost, prijaznost, vljudnost, strpnost, radodarnost in ljubezen, ki jo verujoči kristjani poleg upanja in vere uvrščajo med teološke kreposti. Kreposti so po njegovem sredstvo za doseganje dobrega življenja in hkrati njegov cilj (MacIntyre, 2006, str. 187–188). MacIntyre govori o treh različnih konceptih vrlin: 1) vrlina je odlika (kvaliteta, lastnost), ki posamezniku omogoča, da odigra svojo družbeno vlogo, torej da opravi dolžnost, ki jo ima kot pripadnik neke skupnosti (Homer); 2) vrlina je odlika (kvaliteta, lastnost), ki posamezniku omogoča doseči določen človeški telos, naj bo ta naravni (Aristotel) ali nadnaravni (Akvinski); 3) vrlina je odlika, ki posamezniku koristi pri doseganju uspeha tako na zemlji kot v nebesih (Franklin) (Pevce Rozman, 2009, str. 116–118).

Murdoch kot eno izmed redkih vrlin izpostavi ponižnost, za katero pravi, da je nemodna in pogosto težko opazna. Le redko srečamo koga, v katerem kar žari, pri katerem presenečeni opazimo, da je brez nestrpnih pohlepnih tipalk jaza. Ponižen človek lahko

zaradi tega, ker vidi sebe kot nič, vidi druge stvari takšne, kakršne so (Murdoch, 2006, str. 119). Ljudje smo včasih vse preveč usmerjeni v pregrehe (drugih), namesto da bi gledali in videli tiste, ki premorejo tudi vrline, in se ravnali po njih (Foot, 1997, str. 177). Glede na razmere in stanje pri nas in v svetu bi lahko celo rekli, da žal velikokrat še kako drži, da smo ljudje pravzaprav usmerjeni v to, kaj drugi naredijo narobe, namesto da bi odpravljali svoje napake (pregrehe) in razvijali ter utrjevali kreposti pri sebi ali se ravnali po svojem vedenju. Hans Küng pravi, da je svetovni etos nujen za celotno človeštvo. Poziva nas in nam skuša dopovedati, da bi nam moralo postati jasno, da negativni gospodarski, socialni, politični in ekološki razvoj 20. stoletja kliče po svetovnem etosu kot vsaj ex negativo nujnem za preživetje človeštva. Brez morale, brez splošno zavezujočih etičnih norm, brez 'globalnega standarda' so narodi v nevarnosti, da zaradi kopičenja težav doživijo krizo, ki lahko privede do družbenega kolapsa, to pomeni do gospodarskega zloma, demontaže socialnega reda in politične katastrofe. Drugače povedano: potrebujemo osmislitev etosa, človekove osnovne npravne drže; potrebujemo etiko, filozofski in teološki nauk o vrednotah in normah, ki naj vodijo naše odločitve in dejanja. Krizo moramo razumeti kot priložnost, na katero moramo najti odgovor. Po njegovem bo prihodnost gradila etika odgovornosti. Vodilo za tretje tisočletje bi se moralo glasiti: odgovornost svetovne družbe za svojo lastno prihodnost, odgovornost za sodobnike in okolje, vendar tudi za prihodnje rodove (Küng, 2008, str. 59–66). Küng poudarja, da mora etika v postmoderni zaradi človekovega blagra in preživetja človeštva spet postati javna potreba najvišjega pomena. Tudi današnji ekonomisti bi se morali zavedati, da so veliki evropski gospodarski in družbeni teoretiki od Aristotela in Platona prek Tomaža Akvinskega do moralnega filozofa in utemeljitelja moderne ekonomije Adama Smitha gledali na gospodarstvo in politiko v etičnem kontekstu. Človeka ni mogoče poboljšati z vedno več zakoni in predpisi, seveda pa tudi ne zgolj s psihologijo in sociologijo. Tako v velikem kot malem smo vendar soočeni z isto stvarnostjo: strokovno znanje še ni smiselno znanje, predpisi še niso usmeritve in zakoni še niso navade. Tudi pravo potrebuje moralni temelj. Kaj pomagajo posameznim državam ali organizacijam, naj bodo to EU, ZDA ali OZN, vedno novi zakoni, če večina ljudi sploh ne misli na to, da bi jih izpolnjevala in vedno najde dovolj sredstev in poti, da neodgovorno uveljavi svoje ali kolektivne interese (Küng, 2008, str. 68–71).

8 RAZPRAVA IN UGOTOVITVE

Vsesplošna kriza izpred nekaj let je povzročila odsotnost morale in etike, zlorabo predpisov in razkroj vrednotnega sistema. Pri slednjem ni mišljeno, da so v težavah vrednote, kajti vrednote se ne razkrajajo. Razkroj nastaja zaradi odnosov, ljudi, družbe oziroma njenih posameznikov. Nastaja zaradi udarnih učinkov globalizacije, vplivov nenehnih tehnoloških sprememb, številnih inovacij, pretirane tekmovalnosti, prekomerne težnje po doseganju najvišjih ciljev in položajev v družbi, pretiranega pohlepa in hlastanja po materialnih dobrinah, brezglavega potrošništva in prekomernega zadolževanja, brezmejnega zavezanosti in predanosti ekonomskim dobičkom ter (s)prejemanja osebnih oziroma zasebnih koristi, izjemno hitrega in pogosto nepremišljenega načina odločanja ter zaradi tega zelo stresnega načina življenja. Zaradi

vsega tega prihaja do različnega razmišljanja, zaznavanja, sprejemanja, dojemanja oziroma vrednotenja, kaj je (sploh še) dobro, vredno, pošteno, moralno, etično, pravično, pravno in prav.

V prispevku je bilo ugotovljeno, da so si obravnavani etični pojmi v marsičem zelo podobni, da se med seboj prepletajo in dopolnjujejo. Kot odgovor na vprašanje, kaj je moralno, je bilo ugotovljeno, da je to tisto, kar velja za brezpogojno obvezno in občeveljavno za vse posameznike v družbi, pri čemer imajo pomembno vlogo moralna pravila, ki so naše vodilo pri odločanju, vedenju, ravnanju in delovanju. Kot odgovor na vprašanje, kaj je pravno, je bilo ugotovljeno, da gre za upoštevanje temeljnih pravnih pravil, ki določajo, kako naj se posamezniki v družbi vedemo in ravnamo, da nas ne doletijo pravne sankcije. Pri pravu gre tudi za minimum morale – pravna pravila namreč izhajajo iz moralnih. Pri etičnem vedenju, ravnanju in delovanju je bilo ugotovljeno, da gre za modrost delovanja, iskanje dobrega oziroma nauk o morali, pri čemer ima pomembno vlogo posameznikova vest. Za etiko in moralo je bilo ugotovljeno, da se med seboj prepletata, in sicer v zavedanju o tem, kaj je za posameznika dobro, ter v zavedanju o dolžnostih, ki jih posameznik mora izpolniti. Etično vedenje ni znanje o tistem, kar obstaja, kot obstajajo različne stvari – etika govori o tem, kaj naj bi bilo, kaj bi moralo biti, in ne o tem, kar v resnici je. Enaka ugotovitev velja tudi za pravo – ne koristijo nam hipertrofija pravnih predpisov ter številne konvencije o ravnanju v družbi, če pri posameznikih ni dozorela (za)vest, da bi jih tudi uresničevali/izpolnjevali (in tudi pripravljali tako, da pri tem ne bi mislili zgolj na svoje interese oziroma osebne koristi). V tem kontekstu imata poleg moralnega odločanja in prav(n)ega ravnanja vsakega posameznika pomembno vlogo tudi etičnost delovanja ter stopnja osebne integritete. Na (ne)moralno odločanje, (ne)etično vedenje in ravnanje, (ne)prav(n)o (mišljeno kot pravo in prav oziroma pravičnost¹⁴) delovanje posameznikov ter odstiranje vrednot iz našega vsakdana vplivajo številni dejavniki, kot so posameznikove osebnostne lastnosti, duhovna zrelost, etična in moralna krepost, prisotnost primarnega čuta o dobrem, izobraženost, sodelavci, prijatelji oziroma bližnji, okolje, v katerem živimo in delujemo, splošne družbene razmere in drugi podobni dejavniki. Zato je tudi odgovor na vprašanja, kako naj posamezniki kot tvorci družbe razmišljamo, kako naj se vedemo, odzivamo in kako naj ravnamo, kakšen odnos naj imamo do soljudi, za kakšne cilje, običaje, metode, pravila in načela naj si prizadevamo ter kam nas takšno vedenje in ravnanje pri tem vodita, vse prej kot preprost in enopomenski. Pri tem gre namreč (tudi) za izpolnitev (pred)pogojev oziroma uresničitev dejavnikov, kot so stopnja zavedanja oziroma stanje kritične zavesti posameznika o situaciji, v kateri je (smo), iskreno voljo (in željo) po izboljšanju stanja oziroma spremembo na boljše ter resnično angažiranost, pri čemer je pravzaprav mišljeno nenehno (vsakodnevno) prizadevanje po dobrem (kot najvišje dobro). Šele ko so izpolnjeni vsi ti dejavniki, lahko pričakujemo, da bomo lahko živeli dostojno, človeka vredno življenje, ki bo prežeto s temeljnimi univerzalnimi pravicami in vrednotami, moralnim odločanjem, etičnim vedenjem in ravnanjem ter dobrimi medsebojnimi odnosi, naša načela, vzgibi, nameni in cilji, po katerih bomo delovali, pa bodo zakoniti,

¹⁴ Pravičnost je temeljna pravna vrednota, ki se osredinja na to, kako naj bodo dobrine in bremena razdeljeni in izravnani med pravnimi subjekti oziroma glej Pavčnik, poglavje 4.2 Pravičnost in pravo, str. 605.

jasni, nedvoumni in pošteni, če ne, je kakršen koli poskus graditve oziroma ponovne vzpostavitve etične infrastrukture oziroma osmiselitve svetovnega etosa v naši družbi obsojen na propad. Brez naše volje, prizadevnosti, pristnosti, iskrenosti, poštenja, delavnosti, truda, upoštevanja vrednotne podstati, moralnih vzgibov in etičnega vedenja namreč ni mogoče pričakovati nikakršnih sprememb. Za etične vrednote in neetično vedenje in ravnanje namreč velja, da so v medsebojni odvisnosti. Več ko ima posameznik vrednot, manj bosta njegovo vedenje in ravnanje neetična. Bolj ko je vedenje posameznikov etično, večja je možnost za doseg sprememb (v družbi) na boljše. Tudi pri korupciji je tako, saj je ta zelo odvisna od standarda etičnih vrednot v družbi. Brez močne moralne in etične utrdbe ne moremo pričakovati, da politiki, vodilni javni uslužbenci in tudi pripadniki Slovenske vojske ne bodo hitro podlegli negativnim dejavnikom (npr. dejavnikom tveganja za korupcijo, izdaji, nasprotju interesov ipd.), ko sprejemajo proračun, izvajajo javne natečaje, opravljajo zahtevne misije in operacije v imenu domovine oziroma zanj ter opravljajo druge pomembne naloge, ki naj bi (nujno) upravičile njihovo javno upravljanje oziroma odločanje ter delovanje v javnem interesu. Predvsem od vojakov država in njeni državljani pričakujemo zgled, doseganje ciljev, ki temeljijo na pravni, vojaški, moralni, etični in vrednotni podstati, kamor spada vse, kar se pri posameznikih prepozna kot dobro, pošteno, vestno, enakopravno, prijazno, zrelo, preudarno, nepodkupljivo, pregledno, nediskriminatorno, prizadevno, lojalno, moralno, pogumno, domoljubno, zakonito, strokovno in etično. Za doseganje naštetega pa so predvsem in najprej potrebni zadostna stopnja kritične zavesti posameznikov, hotenje po dobrem in spoznanje, da je vse to tudi potrebno.

Glede na to, da v naši družbi še vedno ni zaznati pomembnejših sprememb na bolje, za katere so odgovorni oblastniki (npr. zavest o odgovornosti in dolžnosti, povezanosti in solidarnosti ipd.¹⁵), je nedvomno nujno in smiselno čim prej začeti na individualni ravni vsakega posameznika, kajti čas v kontekstu zapisanega zagotovo ni naš zaveznik. Iz konteksta ni izvzeta niti Slovenska vojska, ali kot je dejal Michael Haubl: »Vojak v službi svoje države naj se obravnava kot povzročitelj varnosti in svobode naroda – vendar pod pogojem, da za utrditev narodovega miru svoje naloge izvaja pravično.«¹⁶

Če torej navedeno strnemo v eno samo skupno in splošno ugotovitev, bi za prihodnje nikakor ne bilo pretirano in prehitro reči, da brez preobrazbe našega uma, duše, duha in srca oziroma novega razsvetljenstva pripadniki tega planeta ne bomo uspeli premagati vrednotne krize, v kateri smo. Od tu naprej pa vodi pot, ki se imenuje »od misli k besedam in od ondod k dejanjem«.

¹⁵ V tem kontekstu mišljena »sodobna« slovenska družba ter v povezavi z njo naši poverjeniki in oblastniki ter znotraj tega pred nekaj dnevi izdano zaključno poročilo Komisije za preprečevanje korupcije o nadzoru nad premoženjem predsednikov parlamentarnih strank, številka 06259-1/2013/1 z dne 7. 1. 2013. Dostopno na <https://www.kpk-rs.si/sl/nadzor-in-preiskave/odlocitve-in-mnenja-komisije/zakljucne-ugotovitve/01/2013/zakljucno-porocilo-nadzora-nad-premozenjskim-stanjem-predsednikov-parlamentarnih-strank-ki-so-hkrati-funkcionarji-in-zavezanci-na-tem-podrocju>.

¹⁶ Glej *Ethica* 2006, *Enquete des Instituts für Religion und Frieden*, str. 75. Dostopno na <http://www.irf.ac.at>.

Sklep Za proučevane temeljne etične pojme iz prispevka je bilo ugotovljeno, da bodo morali čim prej (ponovno) postati javna potreba najvišjega pomena – kajti če želimo na sedanje izzive krize najti ustrezne odgovore, je nujno čim prej uveljaviti moralno in prav(n)o ravnanje in pristno delovanje, sprejeti etiko odgovornosti družbe za boljšo skupno prihodnost ter okrepiti vrednotno podstat, bodisi v zasebni bodisi v javni sferi našega delovanja. Na nas je, da se tega lotimo konkretno, čim prej, čim bolj zavzeto in predvsem z najvišjo mogočo stopnjo integritete. Spremembe sicer ne bodo vidne oziroma se ne bodo zgodile čez noč, kajti morala, etika, integriteta in vrednote potrebujejo svoj čas, da jih družba ponotranji, bodo pa vsekakor prispevale k boljšemu jutri. Nihče pa nam ne more preprečiti, da tega projekta, ki se mu reče svetovni etos, sami pri sebi ne moremo začeti uresničevati že danes. In pri tem pripadniki Slovenske vojske niso nobena izjema, ne glede na starost, spol, staž, položaj ali čin.

Literatura

1. Badiou, A., 1996. *Etika. Razprava o zavesti in zlu*. Društvo za teoretsko psihoanalizo, Ljubljana.
2. Bauman, D., 2007. *Militärethik. Das Institut für Theologie und Frieden*. Hamburg.
3. Bauman, Z., 2006. *Moderna in holokavst*. Študentska založba, Ljubljana.
4. Bostič, A., 2002. *Upravna kultura in etika upravnega dela javnih uslužbencev*. Upravna akademija.
5. Brezovšek, M., in Haček, M., 2004. *Upravna kultura*. FDV.
6. Brinsfield W., John, 1998. *Army Values and Ethics: A Search for Consistency and Relevance. Parameters*. str. 69–84.
7. Brown, B., 2003. *Ethic and Public Policymaking: An Incomplete transition in Central and Eastern Europe*. V: Potuček, Martin, Leloup, Lance, Jenei, Gyorgy, Varadi, Laszlo (ur.). *Public Policy in Central and Eastern Europe. The Network of Institutes and schools of Public Administration in Central and Eastern Europe*, Bratislava.
8. Cerar, M., 2012. *O etični občutljivosti in prizadevnosti v sodobnem svetu*. Socialna akademija. Ljubljana, 16. 10. 2012. Dostopno na: www.youtube.com/watch?v=bTR30CODmsy.
9. Dobovšek, B., 2011. *Intervju s strokovnjakom za sistemsko korupcijo Bojanom Dobovškom*. Ljubljana, MMC RTV SLO. 17. 9. 2011. Dostopno na: <http://tvslo.si/predvajaj/intervju-s-strokovnjakom-za-sistemsko-korupcijo-bojanom-dobovskom-ava2.113421816/>.
10. Foot, Ph., 1997. *Virtue and vices*. V: Crisp, Roger in Slote, Michael (ur.). *Virtue ethics*, Oxford University Press, New York.
11. Gosar, A., 1994. *Sodobna socialna etika*. Založba Rokus, Ljubljana.
12. Grmič, V., 2003. *Misli iz šole življenja*. Založba Unigraf, Ljubljana.
13. Haček, M., 2001. *Sistem javnih uslužbencev*, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
14. Haubl, M., 2006. *Die Katholische Militärseelsorge im Bundesheer seit dem Jahr 1956*. V: Freistetter W. (ur.). *Ethica 2006*. Institut für Religion und Frieden.
15. Igljčar, A., 2006. *Moralna in pravna pravila za človekovo družbeno delovanje*. V: Vlaj, Stane (ur.). *Etično upravljanje občin*, Ljubljana, Inštitut za lokalno samoupravo pri Fakulteti za upravo, Ljubljana.
16. Jakič Brezočnik, M., 2012. *Vrednote in zaznave uresničenosti terminalnih, individualnih in vojaških vrednot pripadnikov Slovenske vojske*. V: Kečanović, Bećir. *Javna etika in integriteta: odgovornost za skupne vrednote*. Komisija za preprečevanje korupcije, Ljubljana.

17. Jelenko, A., 2010. *Spopad z moralo. Razmišljanja o pomenu moralnih vrednot*. Exlibris, Grosuplje.
18. Juhant, J., 2009. *Etika I. Na poti k vzajemni človeškosti*. Študentska založba, Ljubljana.
19. *Kodeks vojaške etike Slovenske vojske*. Št. 00718-3/2009-5. Vlada Republike Slovenije. Ljubljana, 9. 7. 2009.
20. Kotnik, E., 2008. *Vojaška etika in etika v Slovenski vojski*. Visoka komercialna šola Celje.
21. Küng, H., 2008. *Svetovni etos*. Društvo 2000, Ljubljana.
22. MacIntyre, A., 2006. *Odvisne racionalne živali: zakaj potrebujemo vrline*. Študentska založba, Ljubljana.
23. McCabe, H., 2008. *Dobro življenje. Etika in iskanje sreče*. Zbirka Claritas; 51. Študentska založba, Ljubljana.
24. Murdoch, I., 2006. *Suverenost dobrega*. Zbirka Claritas; 45. Študentska založba, Ljubljana.
25. Okovič, D., 2007. *Problem etičnih odnosov v Slovenski vojski*. Fakulteta za državne in evropske študije. Kranj.
26. Pavčnik, M., 2007. *Teorija prava*. GV založba, Ljubljana.
27. Pavičević, V., 1974. *Osnovi etike*. Beogradski izdavaško-grafički zavod, Beograd.
28. Pevec Rozman, M., 2009. *Etika in sodobna družba*. MacIntyrejev poskus utemeljitve etike. Nova revija, Ljubljana.
29. Primožič, E., 2005. *Živeti z etiko v javni upravi in Slovenski vojski*. Bilten Slovenske vojske. September 2005, letnik 17, št. 2, str. 7–20.
30. Robinson, P., 2007. *Ethics Training and Development in the Military*. V: H. Taylor, Robert (ur.) *Parameters*. US Army War College, letnik XXXVII, št. 1.
31. Senegačnik, B., 1994. *Vrednote med zgodovino in neminljivim*. V: Videtič, Jernej, Senčar, Igor (ur.). *Slovenija – vrednote in prihodnost*, Ljubljana.
32. Singer, P., 2008. *Praktična etika*. Krtina, Ljubljana.
33. Struk, V., 1999. *Leksikon morale in etike*. Ekonomsko-poslovna fakulteta, Maribor.
34. Strahovnik, V. 2006. *Relativism, Contextualism and Particularism in Ethics*. V: Baccarini, Elvio (ur.). *Relativism: proceedings of the international conference*. Muzej moderne i suvremene umjetnosti, Rijeka.
35. Strahovnik, V., 2009. *Moralne sodbe, intuicija in moralna načela*. Inštitut za simbolno analizo in razvoj informacijskih tehnologij, Velenje.
36. Stres, A., 1999. *Etika ali filozofija morale*. Družina, Ljubljana.
37. Stres, A., 2003. *Vrednote kot pogoj za naš obstoj*. V: Uran, Rudi (ur.). *Pogovori o prihodnosti Slovenije pri predsedniku republike o vrednotah*, Ljubljana.
38. Svetlič, R., 2003. *Dve vprašanji sodobne etike*. Založba Goga, Novo mesto.
39. Šter, J., 1994. *Kaj je moralno*. DAVEAN, Ljubljana.
40. Švajger, F., 2005. *Etika v javnem življenju in v državni upravi*. Dignitas. 2005, št. 23/24 (december 2004/januar 2005), str. 98–116.
41. *Furlan in drugi*, 2006. *Vojaška doktrina. Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje*. Ljubljana.
42. *Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije (ZIntPK)*. Uradni list RS, št. 69/2011 z dne 2 .9. 2011, s spremembami in dopolnitvami.
43. *Zakon o službi v Slovenski vojski (ZSSloV)*. Uradni list RS, št. 68/2007 z dne 30. 7. 2007.
44. Žalec, B., 2006. *Doseganje dobrega*. Študentska založba, Ljubljana.
45. Žalec, B., 2009. *Gorečnost naših dni: Na poti k svetovni kulturi in civiliziranosti*. V: Žalec, Bojan (ur.). *Srd in čas*, Študentska založba, Claritas; 57, Ljubljana.

ANALIZA STRATEŠKEGA KONCEPTA NATA 2010

ANALYSIS OF NATO 2010 STRATEGIC CONCEPT

Povzetek Nato je v času svojega obstoja sprejel sedem strateških konceptov. Okoliščine, v katerih so bili sprejeti, so bile zelo različne, pri čemer si vsi delijo enak namen, to je definiranje temeljnih nalog in usmerjanje delovanja zavezništva. Nato je po hladni vojni iskal novo težišče delovanja, s čimer je začel spreminjati svoj značaj. Sprva obrambna organizacija, namenjena izvajanju kolektivne obrambe, je začela širiti obseg nalog, območje delovanja in postopoma prevzemala nove varnostne naloge.

Odločitev za izdelavo novega strateškega koncepta je bila sprejeta zlasti zaradi obsežnih sprememb v mednarodnem varnostnem okolju, novih varnostnih tveganj in oblik odzivanja nanje. Koncept je bil sprejet novembra 2010 v Lizboni. Zastavljen je bil zelo ambiciozno, saj prinaša več bistvenih sprememb, med katerimi izstopata izenačitev pomena kriznega upravljanja in kooperativne varnosti z zagotavljanjem kolektivne obrambe ter širitev interpretacije 5. člena Washingtonske pogodbe. Koncept krepi pomen celostnega pristopa pri izvajanju kriznega upravljanja ter sodelovanja zavezništva z drugimi mednarodnimi organizacijami, določa razvoj novih zmogljivosti, širi geografsko območje svojega delovanja ter nalaga nadaljnje preoblikovanje organizacije.

Ključne besede Mednarodna varnost, Nato, strateški koncept.

Abstract NATO has so far adopted seven strategic concepts. The circumstances in which they were adopted differentiated substantially, but they all share the same goal which is to define the core tasks and route the work of the Alliance. After the Cold War, NATO sought a new focus of its activity by which it began changing its character. What was initially a defense organization, dedicated to the implementation of collective defense, began to expand the scope of its tasks, operating range and gradually assuming new security missions.

The decision to create the new Strategic Concept was adopted mainly because of major changes in the international security environment, new security risks and forms of response. The new strategic concept was adopted in November 2010 in Lisbon and has been designed in a very ambitious manner. It includes several significant changes, two of the most striking ones being the equalization of importance of crisis management and cooperative security by providing collective defense, and wider interpretation of Article 5 of the Washington Treaty. The concept reinforces the importance of a comprehensive approach in the implementation of crisis management and cooperation of the Alliance with other international organizations. It requires the development of new capabilities within NATO; expands its geographical area of operations, and requires further transformation of the organization.

Keywords *International security, NATO, Strategic Concept.*

Uvod Po hladni vojni se je bistveno spremenil značaj varnostne paradigme, ki vključuje izzive, probleme, ogrožanja varnosti, odzive nanje, procese in institucije (Grizold, 2005). Radikalno so se spremenili strateški dejavniki, ki določajo varnost posamezne države in mednarodne skupnosti. Ti dejavniki so geopolitični, geostrateški, geoekonomske, znanstvenotehnološki, varnostni, ekološki in drugi (Grizold in Čehulič, 2006).

Mednarodno varnostno okolje je postalo nepredvidljivo in negotovo. Zanj je značilna večplastnost ogrožanja varnosti, ki obsega štiri bistvene elemente (Grizold, 2005). Prvič, povezovanje, prepletanje in medsebojno delovanje vojaških ter nevojaških groženj varnosti, kot so vojaški in etnični konflikti, širjenje orožja za množično uničevanje, organizirani kriminal, terorizem, naravne in druge nesreče, lakota, nalezljive bolezni, onesnaževanje okolja itn. Drugič, preoblikovanje nacionalne varnosti v mednarodno varnost in obratno. Varnostna problematika je pridobila globalne razsežnosti v prostorskem smislu (vključuje posameznika, družbene skupine, države in mednarodno skupnost v celoti) ter v vsebinskem smislu, pri čemer obsega vse vidike človekovega obstoja in delovanja v družbi, kot so gospodarski, družbeni, politični, izobraževalni, komunikacijsko-informacijski, obrambni itn., ter vse ravni družbenega povezovanja. V tem okviru je postala varnost posamezne države vse bolj domena tudi globalnega mednarodnega sistema. Tretjič, močno sta se okrepili povezanost in odgovornost med subjekti zagotavljanja varnosti, med katere spadajo države, meddržavne in naddržavne organizacije, nevladne organizacije, večnacionalne korporacije, skupine pritiska in druge (Roper in Crockart v Grizold, 2005). Četrtrič, instrumenti in mehanizmi za zagotavljanje varnosti so postali bistveno bolj zapleteni ter se povezujejo v sistem tako na ravni države (na primer nacionalnovarnostni sistem) kot na ravni mednarodne skupnosti (OZN, sodelovanje držav v operacijah kriznega odzivanja idr.).

Z razpadom Sovjetske zveze in Varšavskega sporazuma ni bilo več glavnega vira ogrožanja Nata. Kljub temu je zavezništvo še naprej ostalo pomembna organizacija

za države članice na obeh straneh Atlantika (Helbig, 2011). Zavezništvo se je po razpadu bipolarnosti zelo spremenilo, kar je posledica njegovega prilagajanja novim varnostnim razmeram. Za zadnje desetletje delovanja Nata je značilno, da so se države članice soočile z neenotnostjo svojih pogledov glede odgovornosti zavezništva za varnost sveta po terorističnem napadu na ZDA, večina evropskih držav je zaradi ekonomske recesije znatno zmanjšala svoje obrambne proračune, administracija ZDA s predsednikom Georgeem Bushem na čelu pa je začela izvajati enostranske operacije in tako spodkopala čezatlantsko partnerstvo. Ne glede na to so se ZDA, Kanada ter evropske države aprila 2009 v Strasbourgu in Kehlju dogovorile za pripravo nove skupne strategije delovanja zavezništva, ki je novembra 2010 nasledila Strateški koncept Nata iz leta 1999 (Helbig, 2011).

Strateški koncept Nata je po hierarhiji drugi najvišji akt, takoj za Washingtonsko pogodbo iz leta 1949, in daje usmeritve za delovanje zavezništva v srednjeročnem obdobju. Strateški koncept Nata 2010 je tretji strateški koncept zavezništva po hladni vojni in je eden ključnih aktov, ki opredeljuje delovanje ne le zavezništva, temveč tudi Slovenske vojske, saj je Slovenija kot članica Nata obvezana k izvajanju njegovih določil. Novi koncept je zastavljen zelo ambiciozno; določa širok spekter tveganj in nalaga Natu izvajanje široke palete nalog, tako vojaških kot nevojaških.

Ob proučevanju novega strateškega koncepta se postavlja več vprašanj: ali bo zavezništvo lahko doseglo cilje, ki jih določa strateški koncept; kje se lahko pojavijo težave in zakaj; ali si je Nato morda postavil preveč nalog; ali bodo države članice sposobne preseči svoje različne poglede na varnostna vprašanja; ali bodo države pokazale politično voljo za uresničevanje vseh nalog iz koncepta; ali koncept določa prednostne naloge pri izvajanju Natovih nalog; ali koncept geografsko določa okvire Natovega delovanja; ali strateški koncept preobraža zavezništvo iz obrambnega zavezništva v varnostno organizacijo; kako se bo zavezništvo razvijalo v prihodnje. Na nekatera izmed teh vprašanj bom poskušal odgovoriti v nadaljevanju, medtem ko bodo druga ostala odprta za nadaljnja proučevanja.

V prispevku bodo osvetljeni vzroki in dejavniki, ki so privedli do strateškega koncepta Nata 2010, njegove novosti, analizirano bo razmerje med obrambnimi in varnostnimi prvinami koncepta ter dane dileme in kritični pogledi nanj. V ta namen bosta uporabljeni metodi analiza pisnih virov in primerjalna metoda.

1 OPREDELITEV STRATEŠKEGA KONCEPTA

Pri pregledu literature naletimo na več poskusov definicij strateškega koncepta. Alcaro ga opredeli kot akt, ki periodično ažurira ter interpretira poslanstva, vlogo in naloge zavezništva ter opravlja dve temeljni funkciji, prvič, podajanje strateških usmeritev za delovanje zavezništva v srednjeročnem obdobju, in drugič, krepitev javne podpore Natu, in sicer s predstavitvijo vzrokov, zakaj je ta, ne glede na obveznosti, ki jih nalaga svojim članicam, zanje še vedno pomembna in potrebna organizacija (Alcaro, 2010). Flockhart ugotavlja, da strateški koncept Nata odraža

spremembe, bodisi v zunanjem varnostnem okolju bodisi znotraj organizacije. Po njegovem izkazuje strateški koncept operativno videnje Washingtonske pogodbe, ki določa ključne vrednote Nata ter pravice in obveznosti držav članic. Oba dokumenta skupaj opredeljujeta, kaj je Nato in kaj bi moral početi. Ključna funkcija strateškega koncepta je torej definiranje vloge ter nalog Nata v aktualnem varnostnem okolju, vendar vedno skladno z vrednotami, navedenimi v Washingtonski pogodbi (Flockhart, 2011). Podobno kot Flockhart tudi Ringsmose razume strateški koncept kot operativen pogled Nata na Washingtonsko pogodbo. Ta ne določa groženj, tveganj ali geografskega območja interesa zavezništva. S strateškim konceptom Nato ponovno interpretira Washingtonsko pogodbo in usklajuje svoje interese ter strateške poglede z varnostnim okoljem. Ključno področje, ki ga mora strateški koncept opredeliti, je določitev tveganj in njihovih vojaških posledic. Po njegovem mnenju opravljajo sodobni strateški koncepti tri temelje funkcije: dve notranji in eno zunanjo. Med notranje spadata utrjevanje temeljev zavezništva in dajanje strateških usmeritev, s katerimi se postavljajo temelji prihodnjega skupnega delovanja, zunanja funkcija strateških konceptov pa je izvajanje javne diplomacije, s katero Nato predstavlja svoje aktivnosti varnostni skupnosti ter poskuša za to pri svojih članicah pridobiti čim večjo podporo (Ringsmose in Rynning, 2009).

Na podlagi pregleda definicij razberemo glavne značilnosti strateških konceptov Nata:

- po hierarhiji dokumentov se strateški koncepti uvrščajo takoj za Washingtonsko pogodbo;
- zunanja in notranja determiniranost, pri čemer se prva izraža v spremenjenih varnostnih razmerah, grožnjah, tveganjih ipd., druga pa v interesih in potrebah držav članic organizacije;
- temeljne funkcije so utrjevanje zavezništva, usmerjanje delovanja, vojaški in politični razvoj organizacije, preoblikovanje oziroma prilagajanje vojaških zmogljivosti in javna diplomacija (to velja za novejša strateška koncepta);
- cilj je ponovna določitev vloge in nalog zavezništva;
- časovno omejevanje veljave.

2 RELEVANTNOST STRATEŠKEGA KONCEPTA NATA 2010

Spremembe v varnostnem okolju, ki smo jim bili priča kmalu po prehodu v novo tisočletje, so obudile razmišljanja o potrebi po prenovi Natovega strateškega koncepta. V strokovni in politični javnosti sprva ni bilo enotnega mnenja o tem, ali zavezništvo potrebuje nov strateški koncept. Oblikovala sta se dva bloka, prvi je zagovarjal potrebo po njegovem sprejemu, drugi pa je tej ideji nasprotoval. Zagovorniki novega strateškega koncepta so navajali več argumentov za njegovo ponovno definiranje (Kugler in Binnendijk, 2008):

- varnostno okolje in tveganja so se od sprejetja prejšnjega strateškega koncepta toliko spremenili, da ta ni več podajal ustreznih usmeritev za delovanje zavezništva;
- Nato naj ne bi imel ustrezne vizije, izvajal je vrsto aktivnosti, ki so presegle okvir takratnega strateškega koncepta, pred njim naj bi bile nove naloge in vse to bi

bilo treba povezati v koherentno celoto, za kar bi bil najustreznejši novi strateški koncept;

- Nato naj bi bil deležen nizke podpore javnega mnenja na obeh straneh Atlantika, kar odraža pomanjkljivo izvajanje skupne varnostne politike. Novi strateški koncept naj bi pomagal povrniti ugled in podporo javnosti zavezništvu;
- izdelati naj bi bilo treba nov koncept, ki bo zavezništvu dal tisto, kar se od njega pričakuje, to je posredovanje strateških usmeritev za opravljanje nalog v mednarodnem okolju, ki ga zaznamujejo velike spremembe, kompleksnost ter številne nevarnosti;
- novi strateški koncept naj bi Natu pomagal izboljšati učinkovitost delovanja zlasti s tem, da bi mu omogočil razvoj novih zmogljivosti in rešitev za uspešno opravljanje novih nalog;
- kljub političnim nesoglasjem, ki jih je povzročil napad na Irak leta 2003, med ZDA in Veliko Britanijo na eni strani ter Francijo in Nemčijo na drugi, naj bi se odnosi med njimi že toliko normalizirali, da bi bilo sodelovanje pri snovanju novega strateškega koncepta mogoče.

Nasprotniki izdelave novega strateškega koncepta so svoje stališče podkrepili z argumenti (Kugler in Binnendijk, 2008; Flockhart, 2011; Wittmann, 2009):

- snovanje novega strateškega koncepta naj bi razkrilo številna politična nesoglasja med državami, kar naj bi onemogočalo izdelavo kakovostnega dokumenta;
- poskus izdelave novega koncepta naj bi privedel do tolikšne politične razdrobljenosti med državami, da bi to oslabilo Natovo kohezijo in sposobnost skupnega in enotnega delovanja;
- novi strateški koncept ni potreben, saj naj bi bil veljavni, dopolnjen s sklepi zasedanj Natovih vrhov in drugimi ustreznimi akti, povsem zadovoljiv ter se lahko še vedno uporablja za usmerjanje delovanja in načrtovanje aktivnosti Nata;
- Nato naj bi v zadnjih letih izkazoval zmožnost vzpostavitve novih zmogljivosti in izvajanja novih nalog, ne da bi bilo za to treba prenoviti strateški koncept;
- Nato lahko učinkoviteje okrepi svoje delovanje z uresničitvijo praktičnih korakov kot pa z razpravljanjem o svojih strateških teorijah;
- čas za pisanje nove strategije naj ne bi bil primeren zaradi iztekanja mandata Busheve administracije, pri čemer naj bi nova administracija potrebovala vsaj eno leto za določanje svojih strateških prednostnih nalog;
- strateški dokumenti niso usmerjeni v prihodnost, temveč le povzemajo, o čemer so se že dogovorili v zavezništvu.

Obveljalo je prepričanje, da je treba strateški koncept zavezništva iz leta 1999 posodobiti. Organizacija je tako leta 2009 sprejela Deklaracijo o varnosti zavezništva, ki jo lahko označimo za neke vrste predhodnika novega koncepta Nata (Ringsmouze in Rynning 2011, str. 12–13). Ta vsebuje splošne politične usmeritve za delovanje Nata do sprejetja novega koncepta in med drugim daje usmeritve za njegovo pripravo. Generalni sekretar Nata je na njeni podlagi imenoval skupino 12 strokovnjakov, ki jih je vodila nekdanja zunanja ministrica ZDA, Madeleine Albright. Ta je pripravila poročilo Nato 2020: zagotovljena varnost, dinamično delovanje, ki je odražalo

njihov pogled na temeljne elemente delovanja Nata v prihodnosti in je bilo uporabljeno kot izhodišče za pripravo novega strateškega koncepta, katerega besedilo se je nato usklajevalo vse do njegovega sprejetja novembra 2010.

3 NAJPOMEMBNEJŠE NOVOSTI

Novi strateški koncept je na prvi pogled zelo podoben prej veljavnemu in vsebuje vrsto aktivnosti, ki jih je Nato že izvajal v preteklosti. Temeljne naloge zavezništva ostajajo podobne. Ena glavnih nalog je izvajanje kolektivne obrambe na podlagi 5. člena Washingtonske pogodbe, ki temelji na odvrčanju s konvencionalnimi in jedrskimi silami. Koncept vidi Nato kot jedrsko zavezništvo, pri čemer bo organizacija najverjetneje vztrajala vse dotelej, dokler to orožje ne bo popolnoma ukinjeno. Koncept poudarja pomen solidarnosti med članicami, transatlantske povezave, posvetovanj med članicami o vseh pomembnih vprašanjih o njihovi varnosti in pomen odnosov med Natom in OZN. Strateški koncept ponovno izpostavlja pomen temeljnih vrednot in načel Nata ter povzema celo vrsto aktivnosti, ki jih je Nato že počel v preteklosti. Sem spadajo področje nadzora nad oboroževanjem, na katerem je Nato večkrat služil kot forum za posvetovanje med zavezniki, ter področje transatlantskega posvetovanja in njegova politična vloga, prek katere so potekali pogovori o vseh mednarodnih varnostnih krizah. Podobno kot prejšnji koncept tudi novi poudarja pomen kriznega upravljanja in stabilizacijskega delovanja zunaj meja držav članic. Pri tem izpostavlja nujnost okrepljenega sodelovanja z drugimi akterji v mednarodni skupnosti. Koncept kot eno bistvenih aktivnosti Nata izpostavlja partnerstvo in politiko odprtih vrat (Shea, 2011).

Katere so glavne novosti v strateškem konceptu 2010? Koncept navaja tri temeljne naloge zavezništva: kolektivno obrambo, krizno upravljanje in kooperativno zagotavljanje mednarodne varnosti. Delitev temeljnih nalog Nata na tri kategorije se zdi na prvi pogled nepomembna, vendar je v resnici bistvena za določanje novega značaja zavezništva. Skladno z novo klasifikacijo nalog so za Nato vse tri enako pomembne, kar pomeni velik odmik od prejšnjega koncepta. Strateški koncept iz leta 1999 je določal temeljne in drugotne naloge. Med prve je uvrstil varnost, posvetovanje ter odvrčanje in obrambo, med druge pa krizno upravljanje in partnerstvo (Natov strateški koncept 1999, 10. člen). Tako se novi koncept približuje zagovornikom globalizma (zlasti ZDA), ki zagovarjajo Nato kot zavezništvo, ki se bo sposobno spoprijeti z varnostnimi tveganji, kjer koli in kadar koli se bodo pojavila, kar pomeni velik korak pri preoblikovanju Nata v smeri ekspedicijskega zavezništva.

Teritorialna usmerjenost Nata se je z novim strateškim konceptom zmanjšala na najmanjšo možno mero in jo zasledimo le še v povezavi s protiraketno obrambo ozemlja organizacije ter v zvezi z zagotavljanjem transatlantskega foruma za posvetovanje o vseh temah, ki zadevajo teritorialno integriteto, politično neodvisnost in varnost članic (Flockhart, 2011). Temu lahko dodamo še odgovornost Nata za zaščito in obrambo ozemlja pred napadom. Zmanjšanje teritorialne usmerjenosti Nata odraža dejstvo, da je značaj novih varnostnih tveganj takšen, da ta večinoma ne ogrožajo ozemlja držav, kar velja za konvencionalne grožnje, temveč njihovo varnost.

Novi strateški koncept poudarja v delu, ki opredeljuje izvajanje kolektivne obrambe, da bo Nato odvrnil in branil članice pred vsako grožnjo agresije, kar je bilo zapisano tudi v strateških konceptih iz let 1991 in 1999. Ena bistvenih novosti novega koncepta je, da predvideva zagotavljanje kolektivne obrambe tudi proti varnostnim tveganjem, kadar ta ogrožajo varnost posameznih držav ali Nata kot celote. Vendar pa Nato ne bo izvajal obrambe članic pred vsemi tovrstnimi tveganji, temveč se bo o tem odločal od primera do primera. Izvajanje kolektivne obrambe se torej nanaša na celotno paleto varnostnih tveganj, ki jih novi koncept navaja v poglavju varnostno okolje. Mednje spadajo poleg konvencionalnih groženj, ki še niso v celoti odpravljene, tudi nekonvencionalna tveganja: jedrsko orožje, širjenje jedrskega in drugega orožja za množično uničenje ter sredstev za njihov prenos, balistične rakete, terorizem, nestabilnost, preprodaja orožja, ljudi in drog, kibernetiski napadi ter grožnje vitalnim komunikacijam, transportu in tranzitnim potem, ki pa se jim ne da upreti le z vojaškimi sredstvi. V zvezi z novimi tveganji se postavlja vprašanje, kako se bo Nato spoprijel s podnebnimi spremembami kot dejavnikom tveganja, ki ga navaja novi strateški koncept (Ringsmose in Rynning, 2011).

Novi koncept s svojo vsebino zadovolji tako zagovornike jedrskega odvrčanja kot jedrske razorožitve. Nato si bo prizadeval za vzpostavitev sveta brez jedrskega orožja, v nadaljevanju pa koncept navaja, da bo zavezništvo uporabilo jedrsko orožje le v izjemnih okoliščinah in da bo Nato ostal jedrsko zavezništvo, vse dokler bo to orožje obstajalo. Koncept nalaga organizaciji razvoj protiraketne obrambe, pri čemer si bo ta prizadevala za sodelovanje z Rusijo in drugimi evroatlantskimi partnerji (Ringsmose in Rynning, 2011; Natov strateški koncept 2010, 17.–18. člen).

Na podlagi izkušenj, pridobljenih v Afganistanu in na Zahodnem Balkanu, daje koncept usmeritve, namenjene krepitvi prispevka Nata k celostnemu političnemu, civilnemu in vojaškemu pristopu. Nato mora aktivno sodelovati z drugimi mednarodnimi akterji, da bi okrepil učinkovitost izvajanja nalog. Zavezništvo naj bi v ta namen okrepilo zmogljivosti za opazovanje in analiziranje mednarodnega okolja, kar mu bo omogočilo odkrivanje potencialnih novih kriznih žarišč ter reševanje kriz, še preden prerastejo v konflikt; vzpostavilo ustrezne civilne zmogljivosti za krizno upravljanje, kar mu bo omogočalo učinkovitejše sodelovanje s civilnimi partnerji; razvilo zmogljivosti za izvajanje urjenja in razvoja lokalnih sil na območjih delovanja, s čimer bi omogočilo čimprejšnji prenos odgovornosti za zagotavljanje svoje varnosti; usposobilo ustrezne civilne strokovnjake, ki bi bili na voljo za takojšnje delovanje, ter okrepilo politična posvetovanja v vseh fazah krize. Koncept pri tem ne navaja geografskih omejitev delovanja. Vsi navedeni ukrepi so namenjeni krepitvi sposobnosti operativnega delovanja Nata ter bodo zagotavljali zavezništvu status pomembnega partnerja za vsako varnostno organizacijo (Natov strateški koncept 2010, 16.–19. člen; Ringsmose in Rynning, 2011).

Na področju krepitve mednarodne varnosti s sodelovanjem izstopa zelo ambiciozen cilj, ustvariti pogoje za svet brez jedrskega orožja (Natov strateški koncept 2010, Uvod). Gre za nadaljevanje politike koncepta iz leta 1999, kar med drugim pomeni

nadaljevanje jedrskega razoroževanja v Natu. Zavezništvo se zavzema za krepitev partnerstva z Rusijo, OZN, Evropsko unijo in drugimi. Nato še naprej ostaja odprt za sprejem novih evropskih držav, ki bodo dosegale zahtevane standarde (Natov strateški koncept 2010, str. 26–35; Ringsmose in Rynning, 2011).

V poglavju Reforma in transformacija je opisan koncept usmeritve za nadaljnji razvoj organizacije, ki naj bi ji omogočil uresničitev vseh zadanih nalog. Nato mora imeti zato na voljo dovolj človeških, materialnih in finančnih virov, ki morajo biti učinkovito uporabljeni. Okrepiti mora razmestljivost sil, zagotoviti skladno načrtovanje, preprečiti podvajanje in se usmeriti v modernizacijo, skupno razvijati ter uporabljati zmogljivosti, krepiti skupne zmogljivosti in nadaljevati reforme struktur (Natov strateški koncept 2010, 36.–37. člen). Ne glede na finančno krizo, s katero se danes srečuje večina držav članic, koncept zavezništvu nalaga, da ostaja zvesto reformam, ki bodo omogočile, da bodo davkoplačevalci za svoj denar dobili največ varnosti. V primerjavi z novim konceptom prejšnji v ničemer ni neposredno navajal davkoplačevalcev (Ringsmose in Rynning, 2011).

Za učinkovito spoprijemanje z novimi tveganji predvideva novi strateški koncept razvoj zmogljivosti, s katerimi se bo zavezništvo lahko upiralo kibernetiskim napadom in grožnjam kritični infrastrukturi, okrepilo zmogljivosti za detekcijo terorizma in obrambo proti njemu ter zmogljivosti, ki mu bodo omogočile izvajanje celotnega spektra kriznega upravljanja. Za uspešno obvladovanje široke palete nalog in tveganj, ne glede na njihovo lokacijo, bo Nato razvil vojaške zmogljivosti za ekspedicijsko delovanje ter oblikoval omejene civilne zmogljivosti za izvajanje kriznega upravljanja, kar je v okolju, ki ga zaznamujejo gospodarske težave in fiskalne omejitve, zelo ambiciozen načrt.

4 RAZMERJE MED OBRAMBNI MI IN VARNOSTNIMI PRVINAMI

Razmerje med obrambnimi in varnostnimi prvinami strateškega koncepta omogoča razumevanje narave zavezništva. Za koncepte, ki so bili sprejeti v času hladne vojne, je veljalo, da so v njih prevladovale obrambne prvine. Temeljna naloga zavezništva sta bila odvratanje in kolektivna obramba članic, pri čemer se je Nato opiral zlasti na obsežne in robustne oborožene sile. Po hladni vojni se je narava organizacije začela spreminjati, saj je začela širiti obseg nalog in spreminjati svoje zmogljivosti. Razmejitve med obrambnimi in varnostnimi prvinami strateškega koncepta ter posledično zavezništva temelji na analizi Natovega strateškega koncepta iz leta 2010. Posamezne prvine so razvrščene v eno izmed štirih področij (grožnje/tveganja, območje delovanja, naloge in zmogljivosti) ter glede na svojo naravo umeščene bodisi v obrambno bodisi v varnostno področje (glej tabelo 1).

Tabela 1:
Razmerje med
obrambnimi
in varnostnimi
prvinami
Strateškega
koncepta Nata
2010

PODROČJE	OBRAMBNE PRVINE	VARNOSTNE PRVINE
1. Grožnje in tveganja	Konvencionalni napad ter napad z jedrskim, biološkim in kemičnim orožjem; širjenje orožja za množično uničenje in sredstev za njihov prenos.	Terorizem; preprodaja orožja, drog in ljudi; kibernetški napadi; ogrožanje vitalnih komunikacij, transportnih in tranzitnih poti, tveganja energetske varnosti; okoljska tveganja.
2. Naloge	Izvajanje kolektivne obrambe: Nato bo odvrnil in branil pred grožnjo z napadom.	Izvajanje kolektivne obrambe: Nato bo odvrnil in varoval pred varnostnimi tveganji.
		Krizno upravljanje: Nato bo izvajal operacije pred nastankom krize, med krizo ter po krizi, za kar bo uporabil politične in vojaške zmogljivosti.
		Kooperativna varnost: prispevati k mednarodni varnosti v sodelovanju z drugimi državami in organizacijami.
3. Območje delovanja	Geografska omejitvev ni navedena.	Geografska omejitvev ni navedena.
4. Zmogljivosti	Vojaške zmogljivosti: konvencionalne vojaške zmogljivosti, jedrske sile, protiraketna obramba, zmogljivosti za obrambo pred jedrskimi, kemičnimi in biološkimi napadi.	Razvoj zmogljivosti za preprečevanje in delovanje proti kibernetiskim napadom; za zaznavanje ter boj proti mednarodnemu terorizmu in za zagotavljanje energetske varnosti, varnosti kritične infrastrukture ter tranzitnih poti; razvoj ekspedicijskih zmogljivosti za izvajanje kriznega upravljanja; formiranje civilnih zmogljivosti za izvajanje kriznega upravljanja; razvoj zmogljivosti za vzpostavitev, urjenje in razvoj lokalnih varnostnih struktur.
		Uporaba celostnega pristopa pri kriznem upravljanju – sodelovanje z drugimi mednarodnimi akterji.

Vir: Strateški koncept Nata 2010

Na področju groženj in tveganj strateški koncept navaja grožnje zavezništvu s konvencionalnim, jedrskim, biološkim in kemičnim orožjem ter širjenje orožij za množično uničenje in sredstev za njihov prenos, ki jih vse uvrščamo med obrambne prvine koncepta. Na drugi strani ta določa varnostna tveganja: terorizem, preprodajo orožja, drog in ljudi, kibernetške napade, ogrožanje vitalnih komunikacij, transportnih in tranzitnih poti, tveganja za energetske varnost, okoljska tveganja (Natov strateški koncept 2010, 7.–15. člen), ki jih umeščamo med varnostne prvine. Pregled strateškega koncepta v delu, ki definira grožnje in tveganja za Nato, pokaže, da je delež varnostnih prvin večji kot delež obrambnih. To lahko pojasnimo s spremenjenim varnostnim okoljem, ki prinaša novo percepcijo groženj in tveganj. V ospredje so stopila nevojaška tveganja, ki v preteklosti niso bila tako pomembna, zlasti zaradi prevladujoče grožnje konvencionalnega napada. Naslednji vzrok tiči v potrebi Nata po prilagajanju novim razmeram, kar vključuje tudi ponovno določanje lastnih tveganj in groženj, pri čemer je izhajal iz celostnega pristopa razumevanja varnosti.

V okviru obrambnih prvin novi strateški koncept določa eno temeljno nalogo Nata, to je odvrčanje in obrambo pred grožnjami z napadom, v skladu s 5. členom Washingtonske pogodbe. Med varnostne prvine koncepta uvrščamo preostale temeljne naloge: odvrčanje in varovanje pred varnostnimi tveganji, krizno upravljanje in kooperativna varnost (Natov strateški koncept 2010, 4. člen). Obseg temeljnih nalog, ki jih koncept nalaga Natu iz naslova varnostnih prvin, je večji, kot je obseg nalog, ki izhajajo iz njegovih obrambnih prvin. To se kaže tudi v praktičnem delovanju Nata, v katerem danes izstopajo zlasti naloge s področja kriznega upravljanja (Natove operacije na Kosovu, v Afganistanu in v Adenskem zalivu) ter sodelovanje s partnerskimi in drugimi državami ter mednarodnimi organizacijami. Območje delovanja, ki ga določa strateški koncept za izvajanje obrambnih in varnostnih nalog, geografsko ni omejeno. Nato bo opravljal naloge z obeh področij delovanja, kjer koli in kadar koli bo to potrebno za zagotavljanje varnosti zavezništva oziroma za prispevanje k varnosti v mednarodni skupnosti.

Zmogljivosti Nata za opravljanje nalog, ki se uvrščajo v obrambne prvine, obsegajo konvencionalne vojaške zmogljivosti, jedrske sile, protiraketno obrambo v fazi vzpostavljanja ter zmogljivosti za obrambo pred jedrskimi, kemičnimi in biološkimi napadi. Med zmogljivosti, ki se uvrščajo v varnostne prvine, spadajo zmogljivosti za zoperstavljanje kibernetiskim napadom, protiteroristične zmogljivosti, zmogljivosti za zagotavljanje energetske varnosti, varnosti kritične infrastrukture in tranzitnih poti, vojaške ekspedicijske zmogljivosti za izvajanje kriznega upravljanja, civilne zmogljivosti za izvajanje kriznega upravljanja ter zmogljivosti za vzpostavitev, urjenje in razvoj lokalnih varnostnih struktur (Natov strateški koncept 2010, 17., 19. in 25. člen). Članice Nata imajo več zmogljivosti za opravljanje nalog, ki jih uvrščamo med obrambne prvine, kot zmogljivosti za opravljanje nalog, ki jih uvrščamo v varnostne prvine. Za opravljanje obrambnih nalog lahko uporabljajo skoraj vse svoje zmogljivosti, nabor zmogljivosti za opravljanje nalog z varnostnega področja pa je omejen. Koncept nalaga zavezništvu razvoj in vzpostavitev novih zmogljivosti, s katerimi bo lahko Nato v prihodnosti v večjem obsegu izvajal tudi naloge s področja varnostnih prvin (zmogljivosti za protikibernetško, protiteroristično in ekspedicijsko delovanje, okrepitev zmogljivosti za opazovanje in analiziranje mednarodnega okolja, vzpostavitev ustreznih civilnih zmogljivosti za krizno upravljanje, razvoj zmogljivosti za izvajanje urjenja in razvoj lokalnih sil na območjih delovanja idr.).

Spremenjeno varnostno okolje in tveganja so zahtevali oblikovanje novih rešitev za zagotavljanje varnosti. To se zrcali v prestrukturiranju, ki se je v Natu začelo kmalu po koncu hladne vojne in katerega močan pečat je viden tudi v novem strateškem konceptu. Ta odraža skozi razmerje med njegovimi obrambnimi in varnostnimi prvinami novi značaj zavezništva, za katerega je značilna krepitev njegove varnostne dimenzije.

5 DILEME IN KRITIKA

Za obravnavo dilem in kritik, ki se porajajo v novem strateškem konceptu, je bila opravljena analiza najpomembnejših področij delovanja Nata: obramba in odvrtačanje, krizno upravljanje in kooperativna varnost. Analizirana so bila razmerja med varnostnimi tveganji, ki jih je Nato določil v novem strateškem konceptu, in zmogljivostmi oziroma aktivnostmi za zoperstavljanje proti njim ter naloge in aktivnosti Nata na področju kriznega upravljanja ter kooperativne varnosti.

Obramba in odvrtačanje. Ugotovimo lahko, da je večina tveganj, ki jih navaja koncept, nevojaškega izvora, zato se tu poraja vprašanje, kako se jim lahko zavezništvo, ki razpolaga pretežno z vojaškimi zmogljivostmi, zoperstavi. Mednje uvrščamo terorizem, nedovoljeno preprodajo orožja, narkotikov in ljudi, kibernetike napade, ogrožanje ključnih komunikacij, transportnih in tranzitnih poti ter okoljska tveganja. Sam se strinjam s Kampom, ki navaja, da ima lahko Nato pri zoperstavljanju nevojaškim tveganjem le podporno vlogo, pri čemer pa mora zavezništvo hkrati delovati kot forum transatlantskega posvetovanja o tovrstnih vprašanjih na podlagi 4. člena Washingtonske pogodbe (Kamp, 2010). Za uspešno reševanje kriz je pomembno enakopravno sodelovanje z drugimi institucijami in mednarodnimi organizacijami, ki imajo ustrezne zmogljivosti.

Kot izhaja iz strateškega koncepta Nata 2010, se bo zavezništvo zoperstavilo terorizmu z vojaškimi sredstvi. To je na prvi pogled nenavaden in mogoče celo sporen pristop, vendar pa je pri tem treba dodati, da to velja le za tiste oblike terorističnega delovanja, ki znatno ogrožajo varnost posamezne članice ali zavezništva kot celote. V ta namen bo Nato razvijal zmogljivosti za detekcijo in obrambo pred terorizmom, okreplil analiziranje terorističnih tveganj in posvetovanje s partnerji ter pripomogel k usposabljanju lokalnih varnostnih sil za samostojno protiteroristično delovanje. Poleg navedenega prepoznavam kot eno najpomembnejših Natovih nalog, ki ni navedena v strateškem konceptu, usklajevanje načrtovanja in aktivnosti s civilnimi strukturami, ki delujejo proti terorizmu, česar pa koncept na področju protiterorističnega delovanja ne predvideva.

Nedovoljena preprodaja orožja, narkotikov in ljudi spada med tveganja, ki imajo nevojaški značaj ter so domena civilnih varnostnih struktur (policija, tožilstvo, sodišča, varnostne službe idr.), zato se na tem mestu ponovno postavlja vprašanje, kakšna je pri tem vloga Nata. Strateški koncept pri tem ne daje nikakršnih usmeritev ali pojasnil. Menim, da bi moral koncept jasno razmejiti delovanje Nata v okviru izvajanja nalog odvrtačanja in varovanja držav članic ali zavezništva pred tovrstnim tveganjem, pri čemer je to predvsem domena policije in pravosodnega sistema. Koncept bi moral pri tem opredeliti sodelovanje in podporo tem inštitucijam. Nadalje bi moral koncept definirati izvajanje teh nalog v okviru operacij kriznega odzivanja, v katerih se tovrstne naloge izvajajo na podlagi mandata, ki ga podeljuje OZN.

Kibernetski napadi sodijo med nevojaška tveganja. Zaradi vrste odmevnih napadov, hitrega razvoja virusov in druge škodljive programske opreme so se ti uvrstili med najpomembnejša varnostna vprašanja. Strateški koncept ponuja kot odgovor na ta tveganja nadaljnji razvoj zmogljivosti za preprečevanje, odkrivanje, obrambo in obnovo škode, ki jo ti povzročajo. Gre za splošno usmeritev, ki pa ne zagotavlja uspešnega delovanja, saj bi moral Nato pred tem odgovoriti na več vprašanj, kot so, kaj je kibernetski napad, kdaj se začne in kdaj konča. Ustvarja se vtis, da so kibernetski napadi stalnica, ki spremlja delovanje vitalnih informacijskih sistemov. Nadalje, ali je računalniški virus orožje, ki ga je treba kot takega tudi obravnavati, ali je lahko pri tem odvratanje uspešno, če pa niti ne vemo zagotovo, kdo nas napada, ali je povračilen kibernetski ukrep v današnjih okoliščinah sploh legitimna in učinkovita strategija. Poleg teh se poraja še več drugih vprašanj, ki kažejo na vrsto nedorečenosti in dilem, ki zahtevajo jasne odgovore, saj bo Nato le tako lahko jasno opredelil svojo vlogo ter razvil ustrezne zmogljivosti in aktivnosti na tem področju (Shea, 2011).

Ogrožanje najpomembnejših komunikacij, transportnih in tranzitnih poti lahko uvrstimo med nevojaška ali vojaška tveganja oziroma grožnje. O prvem govorimo, kadar je to posledica dela kriminalnih ali drugih podobnih skupin (na primer piratski napadi v Adenskem zalivu), o drugem pa, kadar so na delu oborožene sile druge države. Strateški koncept odgovarja na tovrstna tveganja z varovanjem kritične energetske infrastrukture, transportnih in tranzitnih poti. Menim, da bi moral strateški koncept razmejiti med nevojaško in vojaško naravo tega tveganja ter za oba primera opredeliti usmeritve za delovanje. V prvem primeru bi bila vloga zavezništva praviloma osredotočena na posvetovanja, strokovno podporo in v izjemnih primerih na vojaško podporo ustreznim institucijam (policija, tožilstvo, sodišča, varnostne službe idr.), v drugem pa na izvajanje ukrepov za preprečevanje ogrožanja, zoperstavljanje ogrožanju z vojaškimi zmogljivostmi ter podporo pri obnovi.

Okoljska tveganja sodijo med nevojaška tveganja. Strateški koncept jih navaja kot tveganja, ki bodo določala strateško okolje zavezništva v prihodnje in vplivala na njegovo delovanje, ne ponuja pa nobenih usmeritev za delovanje zavezništva na tem področju. Po mojem mnenju gre za področje, ki ni v domeni Nata, temveč drugih organizacij. Na podobna stališča naletimo tudi ob prebiranju literature. Na tem mestu se torej poraja vprašanje, zakaj je strateški koncept to tveganje sploh uvrstil na svoj seznam.

Strateški koncept uvaja nov, tretji steber obrambe in odvratanja pred napadi na zavezništvo, sistem za protiraketno obrambo. Ta naj bi bil izdelan v sodelovanju z Rusijo (dejansko je med Rusijo in Natom precej nezaupanja, kar bo otežilo njegovo vzpostavitev) ter drugimi partnerji in bi moral med drugim zagotavljati obrambo celotnega ozemlja zavezništva. Gre za sistem, ki je tehnološko in operativno zelo zahteven, zlasti če bi se njegovo upravljanje delilo tudi z nečlanicami. Pojavljajo se dvomi o smiselnosti uvajanja tovrstnih sistemov, za katere velja, da je njihova učinkovitost zelo vprašljiva, so izredno dragi in predstavljajo v času pomanjkanja

finančnih virov težko izvedljivo naložbo (Webber, 2011; Wittmann, 2011a). Na tem mestu je treba poudariti še njihov potencialno negativen vpliv na jedrsko ravnotežje, kar lahko privede do novega jedrskega oboroževanja, o čemer bo več napisanega v nadaljevanju.

Koncept kriznega upravljanja Nata temelji na izvajanju aktivnosti pred krizo, med njo in po njej. Zavezništvo si pri tem prizadeva za razvoj celostnega pristopa (civilni, politični in vojaški) in bo v ta namen vzpostavilo lastne civilne strokovne zmogljivosti. Nadalje si bo prizadevalo za tesno sodelovanje z drugimi mednarodnimi akterji in organizacijami, pri čemer strateški koncept izpostavlja pomen OZN in EU. Strateškemu konceptu lahko na področju kriznega upravljanja očitamo nekatere pomanjkljivosti in nedorečenosti. Koncept je pri navajanju organizacij, s katerimi naj bi Nato sodeloval na področju kriznega upravljanja, nedosleden, vzpostavitvev civilnih zmogljivosti Nata na področju kriznega upravljanja pa ima lahko tudi negativne učinke. Strateški koncept navaja le pomen sodelovanja z OZN in EU. Izpustil je vsaj Organizacijo za varnost in sodelovanje v Evropi (OVSE) ter Afriško unijo, kar je presenetljivo zlasti zaradi vse večjega pomena preprečevanja kriz ter vloge, ki jih lahko imata ti organizaciji pri tem, zlasti z zagotavljanjem mehanizmov mehke varnosti, ki jih Nato primanjkuje. Članice Nata so tudi članice OVSE, zaradi česar bi se moral Nato tesneje povezati s to organizacijo, zlasti na področju človekovih pravic, krepitve zaupanja in zgodnjega opozarjanja. Vzpostavitev civilnih zmogljivosti Nata na področju izvajanja nalog kriznega upravljanja je lahko razumljena kot nepripravljenost Nata na resnično sodelovanje z drugimi organizacijami ter podvajanje zmogljivosti, ki jih te že imajo. Tako zavezništvo po nepotrebnem dviguje stroške za vzpostavitev zmogljivosti, ki morda niso potrebne in se pri rekrutiranju civilnih strokovnjakov podaja v boj z EU, OZN idr. (Katsioulis, 2011). Nato lahko za izvajanje kriznega upravljanja ponudi pretežno vojaške in politične zmogljivosti, primanjkujejo pa mu mehanizmi zagotavljanja mehke varnosti (nevojaške zmogljivosti). Zavezništvo se pri izvajanju kriznega upravljanja ne sme vmešavati v področja delovanja drugih organizacij, temveč mora z njimi vzpostaviti enakopraven odnos in si s skupnim načrtovanjem ter izvajanjem nalog prizadevati za vzpostavitev varnega in stabilnega okolja.

Tretja temeljna naloga je krepitev mednarodne varnosti s sodelovanjem z drugimi državami in organizacijami (kooperativna varnost). Kot je bilo že rečeno, strateški koncept v delu, kjer navaja pomen sodelovanja z varnostnimi organizacijami, omenja le OZN in EU. Nato bi moral na poseben način okrepiti tudi sodelovanje z nečlanci, ki veliko prispevajo k Natovim misijam in s katerimi si deli enake vrednote ter politično prepričanje – Avstralijo, Novo Zelandijo, Japonsko idr. Na področju jedrskega razoroževanja se Nato spopriema z vprašanjem, kako si na eni strani zagotoviti dovolj tovrstnih zmogljivosti za izvajanje odvracanja in v izjemnih okoliščinah za delovanje proti agresorju, ne da bi te zmogljivosti pomenile oviro za hkratna prizadevanja za zmanjšanje ali celo odpravo jedrskega orožja, kar je eden izmed ciljev Nata. Velika ovira pri nadaljnjem jedrskem razoroževanju bo verjetno protiraketni sistem, ki ga predvideva aktualni strateški koncept. Koncept ne predvideva

kompensiranja posedovanja tega sistema z zmanjšanjem jedrskega orožja. Nasprotno, pripisuje mu zelo pomembno vlogo. Posledično bo Nato tako okrepil svoj jedrski položaj in morda celo spodbudil oboroževalno tekmo na jedrskem področju, zlasti, če Rusija ne bo sodelovala pri vzpostavitvi skupnega protiraketnega sistema. To bi močno zmanjšalo kredibilnost Nata na področju razoroževanja in nadzora nad oboroževanjem. Strateški koncept tako vnaša na področje razoroževanja in omejevanja oboroževanja določeno mero negotovosti (Katsioulis, 2011).

Velika pomanjkljivost novega strateškega koncepta je nezadostna vloga, ki jo posveča posvetovanju (Wittmann, 2011b). Povečana vključenost Nata v reševanje globalnih varnostnih tveganj, ki jo napoveduje novi strateški koncept, bo temeljila na aktiviranju 4. člena Washingtonske pogodbe – posvetovanje, zaradi česar bi bilo logično pričakovati, da bi ga novi strateški koncept opredelil kot temeljno nalogo, kot je to že veljalo v prejšnjem strateškem konceptu.

Sklep Obsežne spremembe v mednarodnem varnostnem okolju, nova tveganja in nove oblike odzivanja Nata nanje so botrovali k odločitvi o prenovi njegovega strateškega koncepta. Novi koncept je bil sprejet v Lizboni, novembra 2010. Njegova analiza razkriva, da je obseg varnostnih prvin v njem večji, kot je bil kadar koli v preteklosti. To gre na eni strani pripisati širokemu razumevanju koncepta mednarodne varnosti, ki ne obsega le njene vojaške razsežnosti, temveč tudi politične, gospodarske, socialne, ekološke in druge vidike, ter na drugi strani obsežnejši vlogi, ki jo Natu pri zagotavljanju mednarodne varnosti nalaga novi strateški koncept. Ugotovimo lahko, da Nato z novim strateškim konceptom širi geografski obseg svojega delovanja, obseg nalog in varnostnih tveganj, proti katerim deluje, ter širi obseg svojih partnerstev. Postaja regionalna organizacija, ki se zaveda, da ima varnost 21. stoletja globalni značaj. Novi strateški koncept izenačuje pomen kolektivne obrambe, kriznega upravljanja in kooperativno zagotavljanje mednarodne varnosti ter redefinira značaj zavezništva. Koncept preobraža Nato v hibridno organizacijo – organizacijo vojaško-političnega zavezništva za izvajanje kolektivne obrambe in varnostno organizacijo.

V zvezi z novim strateškim konceptom se postavlja več vprašanj. Večina tveganj, ki jih zaznava organizacija, je nevojaškega izvora, zato se pri tem poraja dilema, kako se jim bo zavezništvo, ki ima pretežno vojaške zmogljivosti, uspešno zoperstavilo. Koncept predvideva vzpostavitev sistema za protiraketno obrambo. Pri tem se pojavljajo dvomi o smiselnosti njegovega uvajanja, saj je tehnološko in operativno zelo zahteven ter izredno drag. Poudariti je treba tudi njegov potencialno negativni vpliv na jedrsko ravnotežje in dejstvo, da ni skladen s prizadevanji koncepta za zmanjšanje oziroma odpravo jedrskega orožja. Koncept je nedosleden pri navajanju organizacij, s katerimi naj bi Nato sodeloval na področju kriznega upravljanja, saj eksplicitno navaja le pomen sodelovanja z OZN in EU. Koncept bi moral nadalje poudariti pomen tesnejšega sodelovanja z nečlanicami organizacije, ki veliko prispevajo k Natovim misijam in s katerimi si deli enake vrednote ter politično prepričanje. Vzpostavitev civilnih zmogljivosti Nata na področju izvajanja nalog kriznega

upravljanja lahko razumemo kot njegovo nepripravljenost na resnično sodelovanje z drugimi organizacijami (OZN, EU in OVSE) ter podvajanje njihovih zmogljivosti. Zavezništvo se ne sme vmešavati v področja delovanja drugih organizacij, temveč mora z njimi vzpostaviti enakopraven odnos. Kot zadnjo pomanjkljivost koncepta izpostavljam nezadostno vlogo, ki jo novi koncept namenja posvetovanju. Povečana vključenost Nata v reševanje globalnih varnostnih tveganj, ki jo predvideva novi koncept, zahteva ponovno umestitev posvetovanja med njegove temeljne naloge, kot je to že veljalo v prejšnjem strateškem konceptu.

Literatura

1. Alcaro, Riccardo. 2010. *Combining realism with vision. Options for Nato's new strategic concept*. 7. maj. http://129.132.57.230/serviceengine/Files/ISN/124974/ipublicationdocument_singledocument/3f538a84-956f-4a44-bcf4-2555891dd3a0/en/iai1007.pdf, 26. marec 2012.
2. Flockhart, Trine. 2011. *After The Strategic Concept Towards A Nato Version 3.0*. Copenhagen: Danish Institute For International Studies.
3. Grizold, Anton. 2005. *Slovenija v spremenjenem varnostnem okolju*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
4. Grizold, Anton in Lidija, Čehulič. 2006. *Međunarodna sigurnost i Nato u novom svjetskom poretku*. Zagreb: Fakultet političkih znanosti.
5. Helbig, Robert. 2011. *Defining its future, engaging its public: NATO's new Strategic Concept as a tool for survival*. ISU Conference Paper: Hendrickson, Ryan C. *Crossing the rubicon*. *Nato Rewiev*. 2005 (1): 1–4.
6. Kamp, Karl-Heinz. 2009. *The Way to Nato's New Strategic Concept*. Research Paper 46: 1–8. Rim: Nato Defence College.
7. Kamp, Karl-Heinz. 2010. *NATO's strategy after the Lisbon summit*. http://www.atlcom.nl/ap_archive/pdf/AP%202010%20nr.%208/Kamp.pdf, 25. april 2012.
8. Katsioulis, Christos. 2011. *The new Nato strategy. A Temporary compromise*. Berlin: International policy analysis. <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07796.pdf>, 2. april 2012.
9. Kugler, L. Richard in Hans, Binnendijk. 2008. *Toward a new Transatlantic Compact*. Washington: National Defense University.
10. Olshausen, Klaus. 2011. *NATO and its New Strategic Concept Aspirations and Limitations in a Sphere of Ambiguity*. *European Security And Defence* 1: 12–15.
11. Ringsmose, Jens in Sten, Rynning. 2009. *Come Home, Nato? The Atlantic Alliance's New Strategic Concept*. Copenhagen: Danish Institute For International Studies.
12. Ringsmose, Jens in Sten, Rynning. 2011. *Nato's New Strategic Concept: Comprehensive Assessment*. Copenhagen: Danish Institute For International Studies.
13. Shea, Jamie. 2011. *What does a New Strategic Concept do for NATO? V Nato's New Strategic Concept: Comprehensive Assessment*, ur. Jens Ringsmose in Sten Rynning, 25–30. Copenhagen: Danish Institute For International Studies.
14. *Strateški koncept Nata - Strategic Concept For the Defence and Security of The Members of the North Atlantic Treaty Organisation*. 2010. www.nato.int/lisbon2010/strategic-concept-2010-eng.pdf, 5. februar 2012.
15. *Strateški koncept zavezništva – Alliances strategic concept*. 24. april 1999. http://www.nato.int/cps/en/natolive/official_texts_27433.htm, 28. marec 2012.
16. Vegič, Vinko. 2005. *Vloga in funkcije Nata po koncu hladne vojne*. V *Sodobni vojaški izzivi*, ur. Anton Bebler, 181–200. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
17. Webber, Mark. 2011. *Three Questions for the Strategic Concept*. V *Nato's New Strategic Concept: Comprehensive Assessment*, ur. Jens Ringsmose in Sten Rynning, 99–105. Copenhagen: Danish Institute For International Studies.

18. Wittmann, Klaus. 2009. *Towards a New Strategic Concept For Nato*. Rome: NATO Defense College.
19. Wittmann, Klaus. 2011a. *An Alliance for the 21st Century? Reviewing NATO's New Strategic Concept*. V *Nato's New Strategic Concept: Comprehensive Assessment*, ur. Jens Ringsmose in Sten Rynning, 31–42. Copenhagen: Danish Institute For International Studies.
20. Wittmann, Klaus. 2011b. *Blueprint for the next decade*. *Concordian* 2(3):17–23. http://www.marshallcenter.org/mcpublicweb/MCDocs/files/College/F_Publications/perConcordium/pcv2n3eng.pdf, 11. april 2012.

SODELOVANJE SLOVENSKE VOJSKE V MEDNARODNIH OPERACIJAH IN NA MISIJAH V LUČI ZUNANJE POLITIKE REPUBLIKE SLOVENIJE

PARTICIPATION OF SLOVENIAN ARMED FORCES IN INTERNATIONAL OPERATIONS AND MISSIONS IN LIGHT OF FOREIGN POLICY OF THE REPUBLIC OF SLOVENIA

Povzetek Slovenska vojska mora biti v okviru svojih nalog sposobna izvesti vojaško obrambo države, izpolnjevati mednarodne obveznosti, sodelovati v mednarodnih operacijah in na misijah (MOM) ter v sistemu varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami.

Odločitev države o sodelovanju v MOM je v številnih državah precej zapletena zaradi različnih in med seboj nasprotujočih si političnih pogledov ter ustavnih rešitev.

Republika Slovenija aktivno sodeluje v MOM od leta 1997. Tako želi skladno s svojimi zmožnostmi in interesi prispevati k vzpostavitvi mednarodnega miru in stabilnosti, predvsem v svoji soseščini, jugovzhodni Evropi.

Sodelovanje RS bo imelo v MOM predvsem funkcije varnostnih in zunanjepolitičnih interesov ter ciljev RS. SV bo zato v MOM sodelovala predvsem z višjo stopnjo tveganja, ki zahteva poudarjeno vojaško silo, in ne več predvsem z operacijami, ki so bližje policijskim nalogam.

Ključne besede *Zunanja politika, mirovne operacije in misije, Slovenska vojska.*

Abstract Within its scope of tasks, the Slovenian Armed Forces (SAF) should be capable of providing military defence of the country, fulfilling international obligations, and participating in international operations and missions (IOM) as well as in the system of protection against natural and other disasters.

In a number of countries, the decision to take part in IOMs is a rather complicated one, due to the versatile and contradictory political views and constitutional solutions. The Republic of Slovenia (RS) has been actively participating in IOM

since 1997. This is its way of contributing to the establishment of international peace and stability, especially in its neighbourhood, the South-eastern Europe.

The IOM engagement of the RS will thus be mainly marked by security and foreign policy interests and will no longer include operations closer to police tasks, but rather participation in IOM with a higher level of risks requiring enhanced military force.

Keywords *Foreign policy, peace operations and missions, Slovenian Armed Forces.*

Uvod Sodobno varnostno okolje je zaradi delovanja številnih dejavnikov dinamično in spremenljivo ter zaznamovano s kriznimi pojavi. Negotovost in nestabilnost na kriznih območjih povzročata izzive, tveganja in grožnje pri delovanju akterjev mednarodne skupnosti. Stabiliziranje razmer na območju krize zahteva usklajeno in celovito načrtovanje ter uporabo razpoložljivih političnih, civilnih in vojaških sredstev. Odločitev o sodelovanju nacionalnih zmogljivosti mora biti podprta z jasno opredeljeno izhodno strategijo in cilji, s katerimi so določene bistvene naloge pri določanju zunanjepolitičnih prednostnih nalog. RS upošteva sedanje stanje in možen razvoj mednarodnih političnih, gospodarskih in varnostnih razmer v Evropi ter svetu in izhaja iz tistih vrednot, interesov ter ciljev, ki so temeljni za razvoj slovenskega naroda in slovenske države. RS se pri tem zaveda, da je ta razvoj zagotovljen le v razmerah trajnega miru in stabilnosti v Evropi ter svetu. V mednarodnih odnosih se RS zavzema za mirno reševanje sporov in zavrača uporabo sile. Podpira nadzor oboroževanja, razoroževanja in neširjenja orožja za množično uničevanje.

SV z aktivnim sodelovanjem v MOM uresničuje svoje razvojne cilje ter izpolnjuje dodeljene obveznosti v mednarodnih organizacijah (ZN, Nato, EU in OVSE). SV s sodelovanjem v MOM podpira in krepi razvoj nacionalnih zmogljivosti. Sodelovanje SV v MOM obsega poleg sodelovanja tudi zagotavljanje podpore diplomatskim in civilnim službam v okviru mednarodnih reševalnih operacij oziroma intervencij.

Vključevanje SV v prve MOM je bila prvotno politična odločitev, ki je bila sprejeta hitro, brez celovite strokovne analize in pod velikim vplivom naše želje po vključitvi v Nato.

Hkrati se poraja vprašanje, ali SV sodeluje v MOM zaradi potrebe zunanje politike ali zaradi nacionalne varnosti. Sodelovanje v MOM je zlasti pomembno za SV, saj tako urjenje omogoča hiter napredek pri vzpostavljanju bojne pripravljenosti, ki je pomembna tudi za nacionalno varnost, in zaradi urjenja posameznih situacij, v katerih se lahko znajdejo oborožene sile ter jih ni mogoče simulirati v drugačnih pogojih urjenja. V prispevku bom poskušal odgovoriti na vprašanja, kakšna je vloga SV pri uresničevanju zunanje politike RS in ali je SV verodostojna partnerica v izvrševanju zunanje politike RS, ter izhajal iz predpostavke, da zahteva vključevanje SV v MOM politični konsenz.

V prispevku bom predstavil povezanost slovenske zunanje politike, pri kateri se kot instrument delovanja pojavlja SV. Zanima me odnos med zunanjo politiko RS in SV. Poskušal bom ugotoviti, ali obstajajo nacionalni cilji zunanje politike glede sodelovanja SV v MOM ali zgolj sledimo ciljem mednarodnih varnostnih organizacij. Predstavil bom temeljne strateške akte, ki opredeljujejo sodelovanje SV v MOM.

V prispevku bom sledil predvsem tem ciljem:

- predstavitev temeljnih izhodišč zunanje politike RS;
- predstavitev in klasifikacija MOM s poudarkom na operacijah, pri katerih je mogoče sodelovanje SV;
- analiza političnih in varnostnih razlogov za vključevanje v te operacije;
- predstavitev normativno-pravne ureditve kolektivne varnosti glede na temeljne dokumente s področja MOM v RS;
- vključevanje SV v izpolnjevanje obveznosti, ki izhajajo iz članstva RS v mednarodnih organizacijah.

1 METODE

Za opis značilnosti MOM in zunanje politike RS sem pri pripravi prispevka izbral metode proučevanja, analiziranja in primerjanja različne domače in tuje strokovne literature, aktov vodenja in poveljevanja ter analiz sklepov Vlade RS in zaključnih poročil iz posameznih mirovnih operacij. Kot dopolnilno empirično raziskovalno metodo za oblikovanje nekaterih svojih mnenj in sklepov sem uporabil metodo razgovora z nekaterimi strokovnimi izvajalci vodenja in poveljevanja v SV. V sklepu prispevka sem uporabil metodo raziskovanja s soudeležbo v procesu sprejemanja odločitev o napotitvi vojakov SV v mirovne operacije, s spremljanjem v fazah priprav in izvedbe aktivnosti ter z analiziranjem po koncu delovanja v mirovni operaciji.

Določeno omejitev pri izvedbi naloge so predstavljale omejene možnosti zbiranja posameznih podatkov o izvajanju MOM, ki so se jih udeležili posamezniki, enote in poveljstva SV, saj so ti podatki označeni z določeno stopnjo tajnosti.

2 ZUNANJA POLITIKA RS

Osnovne vrednote RS so zapisane v Ustavi RS, poleg te pa delovanje naše države na zunanjepolitičnem področju določajo še Zakon o zunanjih zadevah (ZZZ-1-UPB-1) iz leta 2001, Temeljna ustavna listina o samostojnosti in neodvisnosti RS, Deklaracija o zunanji politiki RS, Resolucija o izhodiščih zasnove nacionalne varnosti RS, Resolucija o strategiji nacionalne varnosti RS iz let 2001 in 2010 ter dokumenta Primerna zunanja politika in Obrambna strategija RS.

Deklaracija o zunanji politiki RS (Uradni list RS, št. 108/1999) (v nadaljevanju Deklaracija) navaja, da je stabilnost Jugovzhodne Evrope (v nadaljevanju JVE) v življenjskem interesu RS, in prav ta prostor je tisti del Evrope, v katerem se mora

RS skupaj s svojimi strateškimi partnerji uveljavljati kot pomemben mednarodni dejavnik. Aktivna vloga Slovenije v tem prostoru, zlasti v Bosni in Hercegovini, Črni gori in pri reševanju t. i. kosovskega vprašanja, je Slovenijo uveljavila kot pomembnega partnerja Nata in EU ter jo, skupaj z njeno dejavnostjo v Varnostnem svetu (VS) OZN, potrdila kot verodostojnega partnerja pri urejanju razmer v tem delu Evrope.

Politični, varnostni, gospodarski in drugi interesi ter razlogi zahtevajo, da je RS aktivna v JVE in zato dejavno podpira prizadevanja ter pobude mednarodne skupnosti za stabilizacijo in razvoj tega območja. V Paktu stabilnosti za JVE Republika Slovenija sodeluje skupaj z EU in drugimi udeleženkami Pakta, s posebnim poudarkom na gospodarskih projektih, vprašanjih varstva človekovih pravic, manjšin in na humanitarnem področju pri odpravljanju posledic vojne. V njenem interesu je, da razvija odnose z obema entitetama Bosne in Hercegovine (Federacijo in Republiko Srbsko) ob hkratni čvrsti podpori uresničevanju Daytonskega sporazuma in da nadaljuje razvoj odnosov z Makedonijo, Albanijo in drugimi državami regije. RS se z aktivno vlogo in podporo demokratičnim procesom v tem prostoru uveljavlja kot pomemben in verodostojen partner mednarodne skupnosti pri urejanju razmer v tem delu Evrope.

Slovenska zunanja politika temelji na ohranjanju slovenske nacionalne identitete in hkratni odprtosti v svet. Uspešna zunanja politika mora biti učinkovit instrument razvoja slovenskega gospodarstva in promocije Slovenije v svetu.

Prav tako Deklaracija navaja, da je bil glede na vse tesnejše gospodarsko in varnostno-obrambno povezovanje evropskih držav tedaj strateški razvojni in varnostni interes RS vključitev v EU, ZEU in Nato. Zaradi pospeševanja gospodarskega razvoja in krepitve mednarodne vloge si je RS takrat prizadevala za aktivno ter enakopravno sodelovanje v pomembnejših mednarodnih organizacijah in ustanovah. Med temeljnimi vrednotami, ki naj jih zagotavlja zunanja politika RS, je bil vsekakor varen položaj v mednarodni skupnosti. RS sicer ni bila izpostavljena neposrednim varnostnim izzivom, hkrati pa so bili mogoči nepredvidljivi varnostni izzivi v prihodnjem stoletju. Dejstvo je, da je bila RS na obrobju nestabilnega območja Balkana in JVE; tudi njena sredozemska lega zahteva, da z izjemno pozornostjo dolgoročno utrjuje varnostni položaj. Kot nova država, ki ima omejeno moč, si je morala RS zagotoviti dolgoročno varnost predvsem z urejenimi odnosi s sosedi, z vključitvijo v zanesljiva zavezništva in z aktivnim sodelovanjem v sistemih kolektivne varnosti.

V sedanjih mednarodnih razmerah in tudi v perspektivi je tako zavezništvo Nato. Vključitev vanj je bil zato eden temeljnih strateških nacionalnih interesov Slovenije in njene zunanje politike v preteklem obdobju. Uresničevanje tega nacionalnega interesa, ki je bil potrjen tudi s sklepi Državnega zbora (v nadaljevanju DZ), zahteva, da RS kot partnerica aktivno sodeluje z Natom in se integrira v njegove dejavnosti ter strukture. V obdobju mednarodne stabilnosti varnost manjših držav ni vprašljiva. Vendar pa zgodovina prejšnjega stoletja potrjuje, da so v obdobjih mednarodnih kriz prav manjše države izpostavljene nevarnim varnostnim izzivom, če niso čvrsto zakoreninjene v močnih in zanesljivih zavezništvih. Z ustreznimi zunanjepolitičnimi

odločitvami in dejanji si RS utrjuje svoj položaj Natove članice. To pomeni, da RS partnerstvo z Natom potrjuje z jasnimi zunanjepolitičnimi stališči, ukrepi in aktivnostmi. Za izpopolnjevanje partnerstva z Natom sta še posebno pomembna aktivna vloga in sodelovanje RS pri prizadevanjih za odpravo kriznih žarišč na Balkanu in v Afganistanu.

V procesu graditve nove evropske oziroma transatlantske varnostne arhitekture dobivata vse pomembnejšo vlogo tudi EU in OVSE. Včlanitev RS v EU, ki postaja ob Natu in v sodelovanju z njim pomemben dejavnik evropske varnosti, je bil prav tako strateški cilj zunanje in varnostne politike. Njegovo uresničevanje je potekalo vzporedno z vključevanjem v Nato. RS se je s svojim uspešnim razvojem in z zunanjo politiko uveljavila kot srednjeevropska država, tako pa so nastali nujni pogoji in tudi pričakovanja mednarodne skupnosti za njeno aktivno sodelovanje na kriznem območju JV. Na podlagi temeljnih vrednot in strateških interesov so prednostni cilji zunanje politike RS utrjevanje mednarodnega položaja in ugleda naše države, stabilni in dobri odnosi z vsemi državami, ki nas neposredno obdajajo, polnopravno članstvo v EU, polnopravno članstvo v Natu in EU, članstvo v OECD, aktivna vloga v OZN, OVSE, WTO, CEFTA in v odnosih z EFTA, tesnejše sodelovanje z državami Srednje Evrope v okviru SEP, v okviru trilaterale (Italija, RS, Madžarska) in drugih podobnih povezav, aktivno sodelovanje Slovenije pri stabilizaciji področja JVE in krepitev gospodarskega sodelovanja. Na podlagi geografskih, političnih, gospodarskih, kulturnih in zgodovinskih danosti lahko RS pri izvajanju svoje zunanje politike uporablja predvsem držo privrženosti temeljnim mednarodnopravnim načelom, izkazuje prizadevnost za spoštovanje temeljnih človekovih pravic doma in v svetu ter pomaga pri reševanju zapletenih razmer, tako v svoji soseščini kot drugod. RS lahko svoje nacionalne interese uveljavlja le z močjo argumentov, pri čemer lahko na uravnotežen način uporablja zavezništva držav, zvez in mednarodnih ustanov. Temeljne vrednote, po katerih se pri tem ravna, so mir, varnost, blaginja, ozemelska celovitost in zaščita ter razvijanje nacionalne identitete. Okviri delovanja RS v mednarodnih odnosih so in vedno bodo demokracija, spoštovanje človekovih pravic in vladavina prava.

2.1 Deklaracija o zunanji politiki Republike Slovenije

Deklaracija v uvodu opredeljuje, da mora zunanja politika RS zagotavljati dve temeljni vrednoti: varnost in blaginjo države ter njenih državljanov in temeljne zunanjepolitične interese ter cilje, ki so temeljili na doseženem širokem političnem soglasju strank DZ.

Med drugim navaja tudi, da je primarna zunanjepolitična naloga te Deklaracije ureditev odnosov s sosednjimi državami, ki temeljijo na medsebojnem zaupanju in spoštovanju. Deklaracija poudarja, da RS sledi istim ciljem in načelom kot EU, med katerimi izstopa načelo enakopravnosti. RS je na podlagi sprejete Deklaracije usklajevala svojo zakonodajo z zakonodajo EU, da bi ustvarila pogoje za prost pretok blaga, storitev, kapitala in ljudi. Hkrati pa je želela, skladno s cilji Pogodbe o Evropski uniji (Treaty on European Union, 1992), sodelovati v procesu širjenja

in poglobljanja integracije tudi na podlagi podpisanega Evropskega sporazuma, katerega izvajanje, skupaj s pogajanjem in izvajanjem predpristopne strategije, predstavlja med seboj močno povezane dele procesa vključevanja RS v EU. Opredeljuje tudi prednostne naloge RS v okviru EU in Nata, predvsem glede na vse bolj strateško odpiranje EU do drugih evropskih držav v okviru globalizacijskih procesov. RS je temu namenila posebno pozornost in skladno s tem že pred polnopravnim članstvom podpirala skupno zunanjo in varnostno politiko EU (Deklaracija o zunanji politiki RS, 1999).

2.2 Resolucija o strategiji nacionalne varnosti Republike Slovenije

Resolucija o izhodiščih zasnove nacionalne varnosti RS (Uradni list RS, št. 71/1993) ni jasno opredeljevala varnostnih interesov RS, čeprav je bilo iz vsebine razvidno, da določa temeljna izhodišča nacionalne varnosti. Z dopolnilom Resolucije o izhodiščih zasnove nacionalne varnosti RS (1994) je bila dana podlaga vključevanja RS v evropske in druge mednarodne gospodarske ter politične povezave. RS je prevzela hkrati pravice in odgovornosti, ki jih te povezave zahtevajo na obrambnem področju, razen zagotavljanja mirovniških sil v prostoru nekdanje Jugoslavije do končanja tedanje krize. Hkrati se prvič pojavi cilj vključevanja v Nato oziroma Zahodnoevropsko unijo kot evropski steber Nata. S temi strateškimi izhodišči se je začela RS leta 1997 vključevati v prve mirovne operacije.

Resolucija o strategiji nacionalne varnosti RS (Uradni list RS, št. 56/2001) opredeli varnostni interes RS v okviru članstva v EU in Natu. Uresničevanje tega nacionalnega interesa zahteva, da se RS aktivno in vsestransko pripravlja na prevzem zavezniških nalog z akcijskim načrtom za članstvo in partnerstvo za mir. Prvič je SV jasno opredeljena kot partnerica pri izpolnjevanju ciljev zunanje politike. V Resoluciji je tudi določeno, da bo obrambni sistem v sistemu kolektivne obrambe izvajal naloge, ki jih bo prevzela RS z vključitvijo v Nato. Nosilec vojaške obrambe RS je SV. Vojaška obramba države je ob odvratanju agresije glavna naloga SV. Njene naloge so tudi izvajanje obveznosti, ki izhajajo iz sklenjenih mednarodnih pogodb, sodelovanje v operacijah v podporo miru in humanitarnih operacijah, sodelovanje v zaščiti in reševanju ob naravnih in drugih nesrečah ter izvajanje drugih nalog, določenih z zakonom.

2.3 Strategija sodelovanja Republike Slovenije v mednarodnih operacijah in na misijah

Strategija sodelovanja Republike Slovenije v mednarodnih operacijah in na misijah (Uradni list RS, št. 19/10) je prvi političnovarnostni in obrambno-vojaški dokument v obliki strategije sodelovanja v MOM. S tem dokumentom je presežena razpršenost strateških in političnih usmeritev glede sodelovanja v MOM ter dosežena njihova časovna aktualizacija. RS s strategijo sodelovanja v mednarodnih operacijah in na misijah določa okvire za odločanje o sodelovanju ter opredeljuje splošen nabor zmogljivosti za njegovo izvajanje. RS s strategijo opredeljuje odziv na spremembe v globalnem okolju, ki zahtevajo nove pristop, razvoj in uporabo celovitega nabora instrumentov ter aktivnosti, vključno s političnimi, diplomatskimi, civilnimi, vojaškimi,

razvojnimi in drugimi oblikami. Pri tem so še posebno pomembni usklajeno izvajanje aktivnosti, učinkovita koordinacija, konsistentnost izvajanja politike sodelovanja v mednarodnih operacijah in na misijah kot tudi sodelovanje vseh akterjev na nacionalni ravni v vseh fazah sodelovanja, od načrtovanja do izvedbe. RS tako prispeva k vzpostavljanju in ohranjanju mednarodnega miru ter varnosti, stabilnosti, demokracije, zagotavljanju humanitarne pomoči, vzpostavljanju vladavine prava, krepitvi človekovih pravic in temeljnih svoboščin, razvoju civilne družbe, krepitvi trajnostnega razvoja v mednarodni skupnosti ter pomoči ob naravnih in drugih nesrečah, s čimer krepi tudi svojo varnost. Strategija je usklajena z drugimi pomembnejšimi dokumenti, ki urejajo področje nacionalne varnosti, zunanje politike, vključno z razvojnim sodelovanjem, drugimi strateškimi dokumenti in ustreznimi zakonodajnimi akti. Strategija določa pogoje za ustrezno opredelitev strateških in izvedbenih ciljev, krepitev analitične podpore pri odločanju, povečanje prožnosti, krepitev koordinacije za doseganje celovitega pristopa in sinergij, doseganje multiplikativnih učinkov ter za skrajšanje odzivnega časa za sprejetje nove MOM in njeno napotitev. Strategija hkrati določa pravni okvir sodelovanja RS v MOM, in sicer z Ustavo, Zakonom o Vladi, Zakonom o zunanjih zadevah, Zakonom o obrambi, Zakonom o napotitvi oseb na mednarodne civilne misije in v mednarodne organizacije, Zakonom o Policiji, Zakonom o varstvu pred naravnimi in drugimi nesrečami ter drugimi zakonskimi in podzakonskimi akti. Strategija sodelovanja RS v mednarodnih operacijah in na misijah predstavlja odziv na spremembe varnostnega okolja in novih globalnih izzivov, ki jih podrobneje opredeljujejo Resolucija o strategiji nacionalne varnosti RS, Strategija slovenske zunanje politike, Strategije javne varnosti, Resolucija o mednarodnem razvojnem sodelovanju RS za obdobje do leta 2015 ter Resolucija o nacionalnem programu varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami v letih 2009–2015. Nastale spremembe zahtevajo razvoj celovitega nabora mehanizmov in aktivno sodelovanje v skupnih prizadevanjih mednarodne skupnosti za preprečevanje, obvladovanje in reševanje konfliktov, pokonfliktno obnovo na globalni ravni in pomoč ob naravnih ter drugih nesrečah. Po celoviti proučitvi Strategije lahko sklenemo, da gre za dokument, ki pomeni vez med političnimi stališči in določili za izvedbeno raven.

2.4 Koalicijski sporazum 2008–2012

Novembra 2008 so stranke Socialni demokrati, Zares, Demokratična stranka upokojencev Slovenije in Liberalna demokracija Slovenije sklenile koalicijski sporazum o sodelovanju v Vladi RS za mandat 2008–2012.

Najprej naj pojasnim, da koalicijska pogodba oziroma sporazum ni pravni akt, temveč gre za političen dogovor, ki ga sklenejo partnerji v Vladi. Vladne stranke zavezuje politično in zato so tudi sankcije ob morebitni kršitvi pogodbe zgolj politične. Ker je koalicijska pogodba le politična zaveza, zanjo ni pravnih sankcij, niti je ne presojujejo pravni organi.

Kljub navedenemu menim, da je treba pojasniti dogovor Vlade glede politike MOM. Koalicijski partnerji so se zavezali, da bo RS sodelovala v mirovnih operacijah po

načelih koncentracije in specializacije ter sprejemala obveznosti v operacijah, ki temeljijo na resolucijah VS OZN. Spodbujala bo dobro prakso parlamentarne razpravne vloge pri napotitvi enot in posameznikov v tujino ter okrepila medresorsko koordinacijo na področju napotitve v MOM. Koalicijski partnerji so se strinjali, da bo Vlada prednostno obravnavala odpoklic vojaških inštruktorjev iz Iraka in nadaljnjo vlogo RS v operacijah v Afganistanu. Hkrati so se zavezali za oblikovanje in pripravo jasne strategije sodelovanja SV v MOM ter povečanje vloge DZ pri pošiljanju pripadnikov SV in drugih državnih organov RS v MOM, in sicer prek širše politične podpore DZ.

Po pregledu koalicijskega sporazuma je razvidno, da bo tudi v prihodnje SV svoje naloge v tujini izvajala predvsem v funkciji zunanje-političnih interesov RS in šele nato pride do izraza varnostni interes.

2.5 Koalicijski sporazum 2012–2015

25. januarja 2012 so stranke Slovenska demokratska stranka, Državljanska lista Gregorja Viranta, Demokratična stranka upokoјencev Slovenije, Slovenska ljudska stranka in Nova Slovenija – krščanska ljudska stranka sklenile Pogodbo za Slovenijo 2012–2015, koalicijsko pogodbo o sodelovanju v Vladi RS za mandat 2012–2015.

V 11. poglavju te pogodbe se koalicijski partnerji zavežejo, da bodo z notranjimi rezervami povečali učinkovitost obrambnega sistema. V nasprotju s koalicijskimi sporazumi v preteklosti sedanjí ne omenja in določa vloge ter obsega sodelovanja SV v MOM, kar verjetno pomeni, da se trenutni obseg delovanja SV ne bo bistveno spreminjal. Posamezne spremembe pa se bodo določale glede na aktualno situacijo s sklepi Vlade RS. Prav tako ni zaslediti, da bi se način odločanja o sodelovanju na posamezni MOM spreminjal, kot je nakazoval predhodni koalicijski sporazum.

3 MEDNARODNE MIROVNE OPERACIJE

Mirovne operacije v najširšem pomenu besede so vse oblike vojaških in nevojaških aktivnosti, ki potekajo v okviru političnih in diplomatskih prizadevanj za vzpostavitev ter ohranjanje mednarodnega miru. Mirovne operacije so sredstvo zunanje politike od začetka devetnajstega stoletja, nov pomen pa so dobile po koncu hladne vojne, to je po letu 1989. So ena najopaznejših dejavnosti OZN, čeprav veliko operacij še vedno poteka zunaj njenega okvira. Mirovne operacije vsebujejo torej vse oblike vojaških in nevojaških aktivnosti za vzpostavitev ter ohranjanje mednarodnega miru, za katere je značilno, da imajo mednarodni mandat, ki ga po navadi odobrijo mednarodne organizacije (najbolj zaželeno je, da je to VS ZN). Mirovne operacije izvajajo mednarodne organizacije (kot ZN), regionalne organizacije (kot so Nato, EU, OVSE) ali ad hoc koalicije držav (Jelušič, 2003, str. 20, 21).

S koncem obdobja hladne vojne so svetovni mir začeli ogrožati različni verski, ekonomski in nacionalni spori v različnih delih sveta. Vzporedno s tem so se začeli večati število in obseg mirovnih operacij ter njihova zahtevnost. Klasične mirovne

operacije vzdrževanja miru, ki so bile značilne za obdobje hladne vojne, so prerasle v kompleksne, integrirane operacije, ki vključujejo politične, vojaške in humanitarne aktivnosti.

Danes poznamo številne različne delitve mirovnih operacij. V nadaljevanju bom predstavil delitev, ki jo navaja Joint Military Doctrine (Peace support operations, 1997, str. 22) in opredeljuje tri stopnje z devetimi mednarodno priznanimi kategorijami vojaških mirovnih operacij.

1. stopnja

Aktivnosti z visokim pritiskom neoboroženih enot ali enot, oboroženih z lahkim orožjem, z manjšimi premiki.

To so:

- opazovalne misije,
- medpozicijske razmejitvene sile.

2. stopnja

Reševanje konfliktov še pred krizo v posameznih državah med različnimi narodi in vlado zahteva visoko usposobljene sile ter težje orožje kot na stopnji 1.

Aktivnosti so:

- preventivna razvrstitev sil,
- resolucijski ukrepi pri notranjih konfliktih v državi,
- sodelovanje pri začasnih ukrepih,
- zaščita humanitarne pomoči,
- zagotavljanje in prepoved gibanja.

3. stopnja

Zahteva po intenzivnih, večjih operacijah z naraščanjem nevarnosti in sodobno koordinacijo vseh vojaških prizadevanj.

To so:

- vojaško sankcioniranje,
- vojaško obnavljanje miru s silo.

Različne stopnje z več vrstami mirovnih posredovanj vključujejo:

- nadziranje prenehanja spopadov,
- demobilizacijo borcev in pomoč pri vključevanju v civilno družbo,
- zaščito prebivalstva pred agresijo,
- razoroževanje in uničenje oborožitve,
- zaščito in spremljanje beguncev ter razseljenih oseb,
- humanitarno pomoč,
- vzpostavlanje državnih institucij, civilne policije in pravnega reda,
- uveljavljanje človekovih pravic,
- spremljanje svobodnih volitev,
- vzpostavlanje varnih con in mirnih območij,
- vzpostavlanje in vzdrževanje različnih prepovedi (embarga),
- zagotavljanje pomena mandata.

Navedena mirovna posredovanja ne veljajo le za izvajanje mirovnih operacij v okviru OZN, temveč jih sprejemajo in izvajajo tudi druge mednarodne organizacije. Raznolikost problemov, ki jih rešujemo z mirovnimi operacijami, in možen prehod v kratkem času iz ene v drugo stopnjo pa nam izvedbo mirovnih operacij še bolj otežujeta. Kljub vse večji standardizaciji mirovnih operacij nam njihovo izvedbo otežujejo tudi udeleženci, tako države kot tudi posamezniki, saj prihajajo iz različnih okolij, ki so na različnih stopnjah družbenega razvoja. Največjo težavo predstavljajo nejasni mandati, ki so kompromis držav članic VS ZN in mednarodne skupnosti.

3.1 Vključevanje držav v mirovne operacije

Posamezne države se v mirovne operacije vključujejo iz različnih nagibov. Še posebno je odločitev za udeležbo v mirovnih operacijah težavna za manjše države, ki so omejene z viri na vseh področjih. Kljub temu lahko razvrstimo nekatere nagibe, ki posamezne države vodijo k odločitvi za vključevanje v mirovne operacije (Future place operations achieving success, NATO Defence College, 1997, str 38), v te skupine:

Politični cilji

Mirovne operacije pod pokroviteljstvom mednarodne skupnosti lahko dajejo rezultate pri doseganju političnih ciljev, ki jih država posamezno ne more doseči oziroma jih lahko doseže v daljšem časovnem obdobju. Seveda pa je treba opozoriti, da so taki politični cilji sprejemljivi le, če so v okviru pravne ureditve OZN. Morebitne drugačne ambicije so neproduktivne.

Ugled države

Mednarodne mirovne operacije, ne glede na način vključevanja, vsem udeležencem v mednarodnem smislu dvigujejo ugled in pomen v mednarodni skupnosti, kar je še posebno zanimivo in pomembno za manjše države.

Vojaško urjenje in pridobivanje izkušenj

Mirovne operacije omogočajo neposredne, odlične pogoje za vojaške enote v širokem spektru vojaških in humanitarnih situacij. Tako urjenje omogoča hiter napredek pri vzpostavljanju bojne pripravljenosti, ki je pomembna tudi za nacionalno varnost. Pravzaprav je nekatere situacije oziroma pogoje, v katerih se lahko znajdejo oborožene sile, nemogoče simulirati v drugačnih pogojih urjenja.

Finančni prihranki

Čeprav so mirovne operacije zelo drage, pa so vendarle cenejše, kot so stroški posameznih držav v primeru preraščanja kriznih situacij v popolne konflikte. To še posebno velja za manjše države. OZN vzpostavlja posebne standarde stroškov posameznih operacij in prav gotovo je delež stroškov za vojaka posamezne države glede na pogoje dela nižji, kot je sicer.

3.2 Delitev mirovnih operacij

Klasifikacija oziroma načelna delitev mirovnih operacij nam kaže na kompleksnost in raznolikost nalog, s katerimi se srečuje mednarodna skupnost pri izvajanju MOM. Pojav različnih klasifikacij (Peace support operations, 1997, str. 18) pri organizatorjih in nastajanje novih operacij (Future peace operations achieving success, NATO Defence College, 1997, str. 33) pa dokazujeta, da so naloge, opredeljene v takih operacijah, težko ločljive. So pretežno daleč od klasičnih vojaških nalog, bližje policijskim nalogam, hkrati pa lahko izredno hitro prerastejo v časovno omejene zahtevne vojaške operacije z visoko stopnjo dinamike. Načelno pa lahko na podlagi vsake delitve, ne glede na organizatorja, ugotovimo, da gre na eni strani za vzdrževanje miru (peace keeping) in na drugi strani za uveljavljanje miru (peace enforcement). Poleg zgoraj navedenih mirovnih operacij za vzdrževanje in uveljavljanje miru poznamo še operacije preventivne diplomacije, operacije za ustvarjanje miru ter operacije za graditev miru (Jelušič, 2003, str. 20).

SV je do zdaj sodelovala le v operacijah vzdrževanja miru, vendar je zaradi aktivnega vključevanja RS v mednarodne integracije in usposobljenosti, opremljenosti ter izkušenj pripadnikov SV, ki so jih dokazali v vseh mirovnih operacijah, ki so se jih udeležili, mogoče pričakovati tudi sodelovanje v drugih prej naštetih oblikah mirovnih operacij.

4 **NORMATIVNOPRAVNA UREDITEV KOLEKTIVNE VARNOSTI**

OZN je bila od ustanovitve glavna organizatorica mirovnih operacij. Čeprav danes mirovne operacije za vzdrževanje miru najpogosteje povezujemo z OZN, pa ta tehnika dokončanja konfliktov in vzpostavitve miru ni omenjena v Ustanovni listini ZN, temeljnem ustanovitvenem aktu te organizacije. Ob ustanovitvi OZN je bilo predvideno, da bodo velike sile tako imenovanih stalnih pet članic VS imele vodilno vlogo pri ohranjanju mednarodnega miru in varnosti. V šestem poglavju Ustanovne listine ZN so od 33. do 38. člena predvideni mehanizmi mirnega reševanja sporov, kot so pogajanja, anketa, posredovanje, sprava, sodna rešitev in druga mirna sredstva po izbiri strank v sporu. To so diplomatsko-pravna sredstva. V sedmem poglavju Ustanovne listine ZN so predvidene od 39. do 51. člena akcije ob morebitnem ogrožanju miru, kršitvi miru in agresivnih dejanjih. Ukrepi se nanašajo na sankcije in prisilne akcije. Izkaže se, da mirovne operacije za vzdrževanje miru ne spadajo v nobeno izmed zgoraj omenjenih kategorij, zato jih nekateri umeščajo med šesto in sedmo poglavje Ustanovne listine Združenih narodov ali celo menijo, da so predpisane v tako imenovanem šestem-in-pol poglavju Ustanovne listine ZN. Tega poglavja ni, le aktivnosti ohranjanja miru so take, da so vmes med diplomatsko-pravnimi, vendar povsem nevojaškimi in nenasilnimi sredstvi reševanja sporov ter vojaškimi nasilnimi sredstvi reševanja mednarodnih sporov (Jelušič, 2003, str. 22).

Operacije za ohranjanje miru, kot se razvijajo od leta 1947, predvsem med hladno vojno, so izraz nesposobnosti VS ZN, da bi s soglasjem vseh stalnih članic oblikoval

klasične operacije za uveljavljanje miru, kot jih je predvidevalo sedmem poglavje Ustanovne listine ZN.

Priprava in izvedba mirovnih operacij, v katere se vključujejo oborožene sile različnih držav, zahtevata tudi vrsto dokumentov, s katerimi se določijo pristojnosti in odgovornosti vseh udeležencev. Ti dokumenti so po pomenu, strukturi in vsebini zelo različni, odvisno od dejavnikov posamezne operacije. Pri izvedbi mirovnih operacij, pri kateri gre po njihovi naravi za visoko politično, vojaško in humanitarno mednarodno dejavnost, pa so se izoblikovali nekateri pomembni temeljni dokumenti. Navajam dokumente, ki jih določa OZN, vendar jih uporabljajo v celoti ali vsaj deloma tudi druge organizacije, ki izvajajo mirovne operacije. Ti dokumenti so (Peace support operations, 1997):

- Mandat oziroma zaupnica OZN,
- Sporazum o sodelovanju sil (MOU),
- Dogovor o statusu sil (SOFA),
- 1994. konvencija o varnosti OZN in osebja članic,
- Pogoji napotitve (TOR),
- Pravila uporabe (ROE),
- Dogovor o tranzitu (TA),
- drugo.

5 PRAVNI VIDIKI SODELOVANJA RS V MOM

Ministrstvo za zunanje zadeve vodi postopek usklajevanja in prouči dano pobudo sodelovanja RS v mednarodnih operacijah in na misijah. Sekretariat Sveta za nacionalno varnost pobudo dopolni z oceno tveganja in ustvari mnenje. Usklajen in dopolnjen predlog, ki vsebuje obrazložitev, vključno z jasnim ciljem prispevka in legitimnim mednarodnim mandatom, oceno najprimernejšega nabora mehanizmov, aktivnosti in potrebnih virov, opredelitev pričakovanih učinkov, obveščevalno-informativno in obveščevalno-varnostno podporo ter z oceno varnostnega tveganja, obravnavajo Ministrstvo za zunanje zadeve, Ministrstvo za obrambo in Ministrstvo za notranje zadeve na ministrski ravni oziroma ravni državnih sekretarjev. Ministrstvo za zunanje zadeve in pristojno ministrstvo posredujeta usklajen in dopolnjen predlog v odločitev Vladi RS.

Trenutne pravne podlage v RS, ki urejajo pravno področje vključevanja pripadnikov SV v mirovne operacije:

- Ustanovna listina Združenih narodov in resolucija Varnostnega sveta,
- Ustava RS,
- Zakon o obrambi,
- Zakon o službi v SV,
- Zakon o zunanjih zadevah,
- Vojaška doktrina,
- Strategija sodelovanja Republike Slovenije v mednarodnih operacijah in na misijah,

- za posamezno operacijo sprejet sklep Vlade RS o napotitvi enot SV v mirovno operacijo,
- za posamezno operacijo sprejete mednarodne pogodbe in drugi izvedbeni akti,
- odredba ministra za obrambo o napotitvi pripadnikov SV v MOM, izdana na podlagi sprejetega sklepa Vlade RS,
- uredbe in pravilniki, ki urejajo delovnopравни status pripadnika pri opravljanju nalog v tujini,
- formacija enote.

RS je kot članica OZN že aktivno sodelovala v akcijah v podporo miru na podlagi odločitev Generalne skupščine ali VS te organizacije in bo sodelovala tudi v prihodnje, če bi bilo to nujno, skladno s svojimi zmožnostmi. Na podlagi resolucije VS ZN, ki na podlagi določb Ustanovne listine OZN (sedmo poglavje) sprejme odločitev o izvedbi ukrepov proti neki državi, vključno z uporabo sile, sprejme odločitev o sodelovanju SV pri izvedbi ukrepov Vlada RS, in sicer z uporabo 84. člena Zakona o obrambi.

Vlada RS tako na podlagi tretjega odstavka 84. člena Zakona o obrambi (Uradni list RS, št. 103/2004 – ZOB – UPB-1) odloča o sodelovanju SV pri izpolnjevanju obveznosti, prevzetih v mednarodnih organizacijah, skladno z mednarodnimi pogodbami. V primeru OZN je treba kot mednarodno pogodbo šteti Ustanovno listino OZN, ki zavezuje tudi RS. Ob upoštevanju določb Ustanovne listine, ki urejajo pooblastila VS, predvsem sedmo poglavje, lahko ugotovimo, da resolucija VS, ki odobrava uporabo sile proti neki državi, vsekakor predstavlja obveznost iz 84. člena Zakona o obrambi in petega odstavka 75. člena Zakona o zunanjih zadevah. Posebne dogovore za izvedbo sodelovanja, če bi bili nujni, pa bi ratificirala Vlada RS na podlagi petega odstavka 75. člena Zakona o zunanjih zadevah.

Ustava RS opredeljuje v 8. členu, da morajo biti zakoni in drugi predpisi skladni s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in z mednarodnimi pogodbami, ki obvezujejo RS. Ratificirane in objavljene mednarodne pogodbe se uporabljajo neposredno. Formalne pogoje sodelovanja določa Zakon o obrambi, še posebno novela zakona, ki je začela veljati 13. junija 2002. Glede na to, da Zakon o obrambi večkrat omenja mednarodno pogodbo, je treba pri postopku priprave mednarodnega sodelovanja upoštevati določbe Zakona o zunanjih zadevah (peto poglavje).

Pristojnost glede odločitve za uporabo SV se na podlagi Zakona o obrambi deli med Državni zbor RS in Vlado RS, v izjemnih primerih ima to pristojnost tudi predsednik republike. Zakon o zunanjih zadevah (Uradni list RS, št. 45/01) opredeljuje sklepanje pogodb v petem poglavju zakona, tako da izrecno omogoča oziroma lajša postopek ratifikacije tistih mednarodnih pogodb s področja obrambe, ki pomenijo izvedbo prevzetih obveznosti ali sprejetih odločitev o mednarodnem sodelovanju RS (75. člen). Hkrati pa tudi opredeljuje nepogodbene mednarodne akte (zapisniki, programi sodelovanja idr.), ki jih zaradi izvajanja mednarodnih pogodb sklenejo s temi pogodbami ustanovljena skupna telesa in s katerimi pogodbenice ne prevzemajo

novih pravnih obveznosti. S temi akti se Vlada samo seznanila – informacija se sporoči Vladi, ki pa za podpis hkrati pooblasti predlagano osebo.

Za sodelovanje SV v mirovni operaciji morajo biti izpolnjene te zahteve:

- resolucija Varnostnega sveta z mandatom,
- mednarodna pogodba, izpolnjevanje obveznosti v mednarodnih organizacijah,
- izvedbeni akti (Memorandum o sodelovanju, Tehnični dogovor).

Če obstaja resolucija VS, odloča Vlada RS na podlagi 84. člena ZoObr o uporabi SV. Ustrezen dogovor ratificira Vlada, mogoča pa je tudi začasna uporaba dogovora od dneva podpisa na podlagi Zakona o zunanjih zadevah.

Poleg navedenih temeljnih mednarodnih in nacionalnih dokumentov, ki so podlaga za pripravo in uspešno izvedbo mirovne operacije, pa morajo posamezne države sprejeti več normativnih aktov, ki jim omogočajo pravilno in hitro vključevanje v mirovne operacije. Vlada RS je leta 2009 sprejela Strategijo sodelovanja RS v MOM, ki omogoča celovit pristop RS na področju MOM.

GŠSV je na podlagi zgoraj navedenega akta izdelal direktivo za načrtovanje in pripravo zmogljivosti SV za sodelovanje v MOM. Namen direktive je opredelitev procesov, postopkov in načrtovanja na strateški in operativni ravni za sodelovanje SV v MOM. Z direktivo se zagotavljajo enotnost načrtovanja, organiziranja, izvajanja priprav in učinkovito poveljevanje ter kontrola med sodelovanjem SV v MOM.

Cilji direktive so:

- opredelitev načina načrtovanja in priprava zmogljivosti SV za sodelovanje v MOM,
- opredelitev načina zastopanja interesov SV na vojaškem področju v mednarodnem okolju oziroma v operacijah, v katerih naj bi SV sodelovala oziroma že sodeluje,
- vzpostavitev učinkovitega načina dela in sodelovanja z organi MO, da bi se usklajeno zastopali nacionalni interesi ter interesi SV v mednarodnem okolju,
- zagotovitev nujnih informacij predstavništva SV v tujini (PSV), da bodo sposobna aktivno in učinkovito delovati skladno z nacionalnimi cilji, usmeritvami in sprejetimi obveznostmi,
- vzpostavitev procesov učinkovitega sodelovanja med Generalštabom slovenske vojske (GŠSV), Poveljstvom za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje (PDRIU), Poveljstvom sil Slovenske vojske (PSSV in PSV),
- zagotovitev učinkovitega pretoka in obdelave informacij ter dokumentov.

6 SODELOVANJE SV V MIROVNIH OPERACIJAH

6.1 Namen SV

Ustava RS ne določa jasno namena SV. Z namenom vojske se lahko povezujejo: 4. člen ustave, ki govori o »ozemeljsko enotni in nedeljivi državi«, 5. člen, ki določa, da »država ustvarja možnosti za skladen civilizacijski in kulturni razvoj Slovenije« in 124. člen, ki določa, da »vrsto, obseg in organizacijo obrambe, nedotakljivosti in celovitosti državnega ozemlja ureja zakon, ki ga sprejme državni zbor z dvotre-tjinsko večino glasov navzočih poslancev«. 124. člen prav tako določa, da »država pri zagotavljanju varnosti izhaja predvsem iz mirovne politike ter kulture miru in nenasilja«.

Zakon o obrambi v 2. členu govori o namenu obrambe in določa, da je »temeljni namen obrambe odvracanje napada na državo ter obramba neodvisnosti, nedotakljivosti in celovitosti države«. Isti člen tudi navaja, da se »ta namen uresničuje tudi z vključevanjem in z aktivnim sodelovanjem države v mednarodnih varnostnih povezavah na podlagi mednarodnih pogodb«.

To pomeni, da je namen obrambe, in s tem tudi SV, zagotavljanje suverenosti in neodvisnosti RS z obrambo njene ozemeljske nedotakljivosti ter celovitosti, ki se uresničuje s preprečevanjem in obrambo proti vsaki vrsti agresije, vojaškim prispevanjem k mednarodnemu miru in stabilnosti ter sodelovanjem vojske pri zagotavljanju varnosti in blaginje državljanov.¹

6.2 Naloge SV

Zakon o obrambi določa naloge SV:

- izvaja vojaško izobraževanje in usposabljanje za oborožen boj ter druge oblike vojaške obrambe;
- zagotavlja potrebno ali zahtevano pripravljenost;
- ob napadu na državo izvaja vojaško obrambo;
- ob naravnih in drugih nesrečah skladno s svojo organizacijo in opremljenostjo sodeluje pri zaščiti in reševanju;
- izpolnjuje obveznosti, ki jih je država sprejela v mednarodnih organizacijah in z mednarodnimi pogodbami;
- lahko sodeluje s policijo pri širšem varovanju državne meje v notranjosti državnega ozemlja skladno z načrti in po predhodni odločitvi Vlade, pri čemer pa pripadniki SV pri opravljanju teh nalog nimajo policijskih pooblastil.

Zakon o službi v SV v odnosu do Zakona o obrambi ne dodaja novih nalog, temveč v 22. členu podrobneje opredeli, kaj vsebuje izpolnjevanje obveznosti, ki jih je država sprejela v mednarodnih organizacijah in z mednarodnimi pogodbami.

SV te obveznosti izpolnjuje:

¹ S predlagano spremembo definicije namena so natančneje določeni temelji za naloge SV v klasični obrambi države, njeni mednarodni vlogi ter njeni podpori drugim državnim organom, tako na področju zaščite in reševanja kot na področju pomoči drugim državnim organom, na primer Policiji ali obalni straži.

- z delovanjem vojaške diplomacije;
- s sodelovanjem v operacijah, na misijah in v drugih oblikah delovanja, primernih za preprečevanje sporov, ohranjanje, vsiljevanje in vzdrževanje miru ter v kolektivni obrambi;
- s sodelovanjem in delovanjem v skupnih poveljstvih in enotah zavezništva oziroma drugih mednarodnih organizacij;
- s sodelovanjem in delovanjem v organih, predstavništvih ali službah mednarodnih organizacij;
- s sodelovanjem in delovanjem v skupnih poveljstvih in enotah, ustanovljenih z drugimi državami;
- z omogočanjem vojaške pomoči v oborožitvi, vojaški opremi ali v drugi obliki;
- z omogočanjem humanitarne pomoči ali pomoči za izvajanje humanitarnih dejavnosti;
- s sodelovanjem v dejavnostih za preprečevanje terorističnih in drugih pojavov ogrožanja stabilnosti ter varnosti.

6.3 Sodelovanje enot in posameznikov SV v MOM

Od leta 1997 RS s svojimi vojaškimi enotami aktivno sodeluje v mirovni operaciji v tujini. Tako želi skladno s svojimi zmožnostmi in interesi prispevati k vzpostavitvi miru in stabilnosti v svetu, predvsem v svoji soseščini in JVE. Vzroki oziroma razlogi za začetek vključevanja RS in s tem posledično tudi SV v mirovne operacije so (Prezelj, 2003):

- stopnja razvoja SV,
- sindrom bežanja od Balkana,
- proces približevanja mednarodnim integracijam, še posebno Natu,
- zorenje nacionalnega interesa.

Na podlagi izkušenj prvih vključevanj pripadnikov SV v mirovne operacije v tujini lahko ugotovimo, da je bilo vključevanje v prve mirovne operacije najprej politična odločitev, ki je bila sprejeta hitro, brez celovite strokovne analize in pod velikim vplivom naše želje po vključitvi v Nato. Politični odločitvi so sicer sledile zelo intenzivne priprave v okviru MO oziroma SV, ki pa niso bile materialno, finančno in kadrovske podprte. Politični odločitvi na državni ravni niso sledili državna materialna in kadrovska podpora, več dodatnih finančnih sredstev, dodatno zaposlovanje, celostna pravna ureditev itn. Vključevanje v prve mirovne operacije je bil v bistvu velik organizacijski, finančni in izvedbeni izziv.

Hkrati se poraja dilema, ali SV sodeluje v mirovni operaciji zaradi potrebe zunanje politike ali zaradi nacionalne varnosti. Sodelovanje v mirovni operaciji je zlasti pomembno za SV, saj tako urjenje omogoča hiter napredek pri vzpostavljanju bojne pripravljenosti, ki je pomembna tudi za nacionalno varnost, in zaradi urjenja posameznih situacij, v katerih se lahko znajdejo oborožene sile ter jih ni mogoče simulirati v drugačnih pogojih urjenja. Delovanje v tujini sta bila za slovenske oborožene sile, ki so se razvile na podlagi doktrine teritorialne obrambe, in za državo popolnoma nova naloga in nov izziv. Čeprav se je v preteklosti v nekdanji državi Jugoslaviji nekaj

posameznih vojakov slovenske narodnosti udeleževalo mirovnih operacij v tujini, pa to niso bile systemske izkušnje. Hkrati pa je tudi res, da teh ljudi niso aktivno vključili v priprave prvih mirovnih operacij v SV.

Glede na dejstvo, da je vključevanje v mirovne operacije postala popolnoma nova kategorija delovanja SV, se je v SV poskušal postopoma ustvariti sistem zbiranja in analiziranja pridobljenih izkušenj pripadnikov SV, ki so sodelovali v posamezni operaciji, vendar za zdaj le delno uspešno. Zato se vedno znova pojavljajo organizacijska in vsebinska vprašanja, ki so bila že rešena, vendar nikjer evidentirana ter arhivirana.

6.4 Presek sodelovanja SV v MOM

V dosedanjem trinajstletnem sodelovanju SV v MOM (Furlan, Jazbec, 2009) je SV sodelovala v devetnajstih MOM na treh kontinentih. SV je na podlagi sklepov Vlade RS nenehno povečevala svoj prispevek na kriznih žariščih, vrhunec pa je do zdaj doživela leta 2007, ko smo napotili celotni bataljon (bojno skupino SOKOL) in prevzeli območje odgovornosti ter se neposredno vključili v Kforjev sistem poveljevanja in kontrole.

Oktobra 2012 je bilo v MOM 430 pripadnikov SV na devetih misijah.

Po dostopnih podatkih je do zdaj v MOM sodelovalo 7580 pripadnikov SV in MO (PSSV, maj 2012).

Poleg pripadnikov SV sodelujejo v MOM tudi pripadniki Policije in civilni funkcionalni strokovnjaki (CFS).

Pripadniki Policije so začeli sodelovati na mirovnih misijah leta 1997 v okviru obrambne organizacije Zahodnoevropske unije na misiji MAPE v Albaniji. Trenutno na petih misijah sodeluje 21 policistov. Do zdaj je skupaj sodelovalo 287 policistov, in sicer na štirinajstih različnih mirovnih misijah do trideset policistov na leto (<http://www.policija.si/index.php/mednarodno-sodelovanje/mednarodne-civilne-misije>).

Od februarja 2007 je bilo izvedenih 20 napotitev CFS z 18 CFS (http://www.mo.gov.si/fileadmin/mo.gov.si/pageuploads/revija_sv/2012/sv12_07.pdf).

Posebno pozornost pri pregledu dosedanje udeležbe SV v MOM sem namenil pregledu sklepov Vlade RS in odzivom javnosti na njihov sprejem. Slovenska javnost kot tudi politika je do leta 2006 podpirala udeležbo SV v MOM.

Prve večje polemike in strokovne debate so se začele, ko je Vlada 12. januarja 2006 sklenila, da bo RS v okviru misije Nato za usposabljanje iraških varnostnih sil v Irak napotila štiri pripadnike, in sicer tri podčastnike in častnika.

V nadaljevanju je žarišče polemik, tako političnih elit kot tudi strokovne javnosti, postajala mirovna operacija in misija Isaf v Afganistanu, v kateri SV sodeluje od

februarja 2004. Vrhunec pa je razprava o delovanju SV v Afganistanu doživela ob odločitvi o napotitvi pripadnikov SV v Isaf v okviru svojega operativnega tima za mentorstvo in povezavo (OMLT). Vlada je odločitev sprejela na podlagi strokovnih posvetovanj doma in zlasti v okviru Nata. Skupni cilj vseh polemičnih razprav je prekinitev sodelovanja SV v operaciji Isaf ter umik enot z nemirnega območja. Vlada je sprejela odločitev, da SV sodeluje z OMLT do leta 2012 in da leta 2011 preveri možnosti nadaljevanja oziroma konca operacije. Leta 2012 je bila sprejeta odločitev, da se SV iz MOM Isafa umakne leta 2014, ko naj bi se zaključila tudi celotna mednarodna operacija Isaf.

Vzporedno s to pobudo je potekala tudi pobuda o povečani vlogi DZ RS pri odločanju o novih MOM oziroma o bistvenih spremembah, bodisi povečanju ali zmanjšanju števila pripadnikov ter pri morebitnih spremembah mandata posamezne MOM. Tako bi tovrstne politične in operativne odločitve pridobile široko politično podlago, vendar novi koalicijski sporazum 2012–2015 te spremembe ne omenja več.

V raziskavi Slovensko javno mnenje 2005, 2007, 2009 so na vprašanje: »V katere predele sveta naj bi slovenska država pošiljala vojake in policiste v mirovne operacije?« odgovorili tako:

Tabela

	Območje MOM, na katerem je SV	SJM052	SJM071	SJM092
1	v države na ozemlju nekdanje Jugoslavije	39,7	35,0	36,7
2	v Afganistan	10,1	8,7	10,9
3	v afriške države (na primer Čad, Sudan)	13,5	10,4	12,2
4	na Bližnji vzhod (na primer Libanon, palestinska ozemlja – Zahodni breg, Gaza)	11,2	6,8	11,0
5	ne vem, b.o.	53,5	61,6	57,2

Vir: Malešič, Marjan, Malnar, Brina, Toš, Niko in skupina. Slovensko javno mnenje 2009/2: Raziskava o nacionalni in mednarodni varnosti [datoteka podatkov]. RS, Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Center za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij [izdelava], 2009. RS, Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Arhiv družboslovnih podatkov [distribucija], 2010.

Iz rezultatov je razvidna podpora javnosti posameznim MOM glede na območje delovanja. Primerjava za Isaf z navedenimi polemikami ni mogoča, ker je bila raziskava leta 2009 izvedena pred sprejeto odločitvijo o napotitvi OMLT. Lahko pa zasledimo zelo nizko podporo javnosti za delovanje SV v Afganistanu.

Sklep RS se za sodelovanje v MOM odloča in v njih sodeluje skladno z veljavnim pravnim okvirom, med drugim Ustavo, Zakonom o Vladi, Zakonom o zunanjih zadevah, Zakonom o obrambi, Zakonom o napotitvi oseb v mednarodne civilne misije in mednarodne organizacije, Zakonom o policiji, Zakonom o varstvu pred naravnimi in drugimi nesrečami ter drugimi bistvenimi zakonskimi in podzakonskimi akti.

Sodelovanje SV v MOM poteka izključno na podlagi resolucij Varnostnega sveta OZN in se izvaja skladno z Ustanovno listino OZN, skupno zunanjo ter varnostno politiko EU, upoštevajoč strateški koncept Nata in cilje OVSE ter Sveta Evrope. Sodelovanje vojaških zmogljivosti RS v mednarodnih operacijah in na misijah sledi načelom enovitega nabora sil kot tudi usmerjenega ter koncentriranega vključevanja na krizna območja ob upoštevanju celovitega nacionalnega pristopa in izrabe nacionalnih prednosti. Sodelovanje se načrtuje v smislu zmerne geografske razpršenosti in večje specializacije pri zagotavljanju določenih nišnih zmogljivosti.

Sodelovanje SV za vse vrste MOM, razen za mednarodne reševalne operacije, se načrtuje skladno s prioritarnim vrstnim redom, določenim v Strategiji sodelovanja RS v mednarodnih operacijah in na misijah.

Predpostavko, da je SV primerna partnerica izvrševanja zunanje politike RS s svojim sodelovanjem v mirovni silah ZN in v večnacionalnih silah Nata za mirovne operacije (pod mandatom OZN), da aktivno pomaga pri vzdrževanju in ohranjanju mednarodnega miru ter varnosti in da enote SV od leta 1997 aktivno sodelujejo v mirovni operacijah ter uspešno izpolnijo vse naloge, ki jim jih Vlada RS določi s sklepi za vključevanje v mirovne operacije, lahko potrdim.

Delovanje RS v mednarodnih operacijah bo predvsem v funkciji varnostnih in zunanjepolitičnih interesov ter ciljev RS. SV bo zato delovala predvsem v mednarodnih operacijah z višjo stopnjo tveganja, ki zahteva poudarjeno vojaško komponento, in ne več predvsem v operacijah, ki so bližje policijskim nalogam, kar je bilo razvidno po pregledu koalicijske pogodbe. Hkrati pa zasledimo, da je in bo tudi v prihodnje SV svoje naloge v tujini izvajala predvsem v funkciji zunanjepolitičnih interesov RS, ki so večinoma prepleteni tudi z varnostnimi interesi. SV mora kot instrument politike izpolnjevati svoje zunanjepolitične cilje tudi, kadar gre za sodelovanje v MOM. Pri tem je treba poudariti, da sta tako zunanjepolitični kot tudi varnostni interes močno povezana z Natom in EU ter iz njih izhajajočih obveznosti zagotavljanja kolektivne obrambe in kolektivne varnosti.

Tezo, ki opredeljuje, da vključevanje SV v mednarodne operacije zahteva politični konsenz, lahko le delno potrdim, kajti vključevanje SV v MOM je postalo predmet tako političnih polemik kot tudi javnosti. Začelo se je s sklepom Vlade o napotitvi štirih pripadnikov SV v okviru Natove misije za usposabljanje iraških varnostnih sil v Irak in nadaljevalo z delovanjem SV v Afganistanu ter doseglo vrhunec ob odločitvi o napotitvi OMLT v Isaf 14 leta 2010.

V prispevku sem poskušal predstaviti tudi trditve, da v mirovni operacijah lahko uspešno sodelujejo le visoko usposobljene in motivirane enote, kar pa je do zdaj SV uspešno dokazovala. Kot utemeljitev te trditve navajam dejstvo, da do danes v mirovni operacijah še nismo imeli žrtev ne v nesrečah ne v bojnih spopadih.

Literatura

1. *Direktiva o organiziranju in delovanju predstavništva in predstavnikov SV v tujini*, 2009. Ljubljana: GŠSV.
2. *Direktiva za načrtovanje in pripravo zmogljivosti Slovenske vojske za sodelovanje v mednarodnih operacijah in misijah*, 2010. Ljubljana: GŠSV.
3. *Furlan, B. in drugi*, 2006. *Vojaška doktrina*. Ljubljana: PDRIU.
4. *Future place operations achieving success*, 1997. Rim: NATO Defence College.
5. *Grizold, A.*, 1999. *Evropska varnost*. Ljubljana: FDV.
6. *Grizold, A., Ferfila, B.*, 2000. *Varnostne politike velesil*. Ljubljana: FDV.
7. *Jazbec, M. in drugi*, 2002. *Primerna zunanja politika*. Ljubljana: MZZ, center za raziskave.
8. *Jelušič, L.*, 2003. *Mirovne operacije, I. del*. Ljubljana: MO RS/Revija SV.
9. *Jelušič, L., ur.*, 2005. *Mirovne operacije in vloga Slovenije*. Ljubljana: FDV.
10. *Obrambna strategija RS, Vlada RS*, št. 820-00/2001-1, z dne 20. 12. 2001.
11. *Peace support operations*, 1997, *Joint Military Doctrine*.
12. *Podbregar, I.*, 2000. *Interoperabilnost kadrov manjših držav v mirovnih operacijah*. Ljubljana: FO V: doktorska disertacija.
13. *Podbrežnik, B.*, 2003. *Sodelovanje Slovenske vojske v mirovnih operacijah v obdobju med leti 1997 in 2002*. Ljubljana: FDV, diplomatska naloga.
14. *Pravila službe v SV*, *Uradni list RS*, št. 84/09.
15. *Prezelj, I.*, 2003. *Mednarodne operacije za podporo miru*. Gornja Radgona: razprava na posvetu.
16. *Resolucija o izhodiščih zasnove nacionalne varnosti RS*, *Uradni list RS*, št. 71/93 in 2/94.
17. *Resolucija o splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja Slovenske vojske do leta 2025 (ReSDPROSV 2025)*, *Uradni list RS*, št. 99/10.
18. *Resolucija o strategiji nacionalne varnosti RS*, *Uradni list RS*, št. 56/01.
19. *Resolucija o strategiji nacionalne varnosti RS*, *Uradni list RS*, št. 27/10.
20. *SKUPINA AVTORJEV*, 1993. *International Military and Defence Encyclopedia*. Washington: Brassey's (US).
21. *Strategija sodelovanja Republike Slovenije v mednarodnih operacijah in misijah*, *Uradni list RS*, št. 19/10.
22. *UN Military Observers Handbook*, 1994, *United Nations*.
23. *Ustava RS*, *Uradni list RS*, št. 33/91 s spremembami in dopolnitvami.
24. *Ustanovna listina Združenih narodov in Statut meddržavnega sodišča*, 1977, *New York: Urad za javne informacije (ZN)*.
25. *Zakon o obrambi*. *Uradni list RS*, št. 82/94, s spremembami in dopolnitvami.
26. *Zakon o službi v Slovenski vojski (ZSSloV)*. *Uradni list RS*, št. 68/2007, 58/08.
27. *Zakon o zunanjih zadevah*. *Uradni list RS*, št. 45/01, s spremembami in dopolnitvami.
28. <http://www.gov.si/vrs/> (7. 5. 2012).
29. <http://www.mo-rs.si/> (7. 5. 2012).
30. http://www.mors.si/fileadmin/mors/pdf/publikacije/zbornik_f.pdf. (10. 4. 2012–7. 5. 2012).
31. <http://www.policija.si/> (10. 11. 2010–10. 12. 2010).
32. http://www.slovenskavojska.si/fileadmin/slovenska_vojska/pdf/bilten_sv/bilten_sv_12_3.pdf (10. 4. 2012–7. 5. 2012).
33. http://www.slovenskavojska.si/fileadmin/slovenska_vojska/pdf/bilten_sv/bilten_sv09_11_1.pdf (10. 4. 2012–7. 5. 2012).

VLOGA CIVILNIH STROKOVNJAKOV V MEDNARODNIH OPERACIJAH IN NA MISIJAH SLOVENSKE IZKUŠNJE V PRT – ISAF AFGANISTAN

THE ROLE OF CIVIL EXPERTS IN INTERNATIONAL OPERATIONS AND MISSIONS – SLOVENIAN LESSONS LEARNED IN PRT – ISAF, AFGHANISTAN

Povzetek

Zapletenost, večplastnost in številni interesi v sodobnih konfliktih zahtevajo ustrezna orodja, ki morajo biti uporabljena pravočasno, sorazmerno in učinkovito. Področje civilno-vojaškega sodelovanja, pogosto poimenovano s kratico CIMIC¹, je vse pomembnejši nabor razpoložljivih orodij. Poseben izziv predstavlja vključevanje civilnih oseb v vojaške enote, v slovenskem primeru civilnih funkcionalnih strokovnjakov, ki so po svojem statusu civilne osebe, vendar so v času delovanja v okolju mednarodne operacije in misije podrejeni vojaškemu poveljniku pristojne vojaške enote. Ali njihova civilna izvedenska poročila lahko pomagajo tudi pri izpolnjevanju misije vojaške komponente pri reševanju konflikta ali so morda tujek in ovira v pristopu, ki ga uporabljajo nacionalne vojske? Ali civiliziranje vojaške komponente nekega mednarodnega posega pospeši proces stabilizacije in vodi v hitrejšo obnovo institucij pravne države? Premislek je izziv vojaški in civilni strani, da stopita iz svojih okvirov. Članek ni študija fenomena PRT, saj bi to zahtevalo drugačen pristop.

Ključne besede

Civilno-vojaško sodelovanje, civilni funkcionalni strokovnjak.

Abstract

Complex and multifaceted nature, as well as numerous interests in modern conflicts require the use of appropriate tools in a timely, proportional and effective manner. The area of civil-military cooperation, often referred to as CIMIC², represents an increasingly important range of available tools. A specific challenge lies in the integration of civilians into military units. In the case of Slovenia, they are referred to as civil functional specialists, civilians by status, but during their deployment in an

¹ CIMIC je kratica, ki se uporablja za civilno-vojaško sodelovanje oziroma Civil-Military Cooperation, vendar pomeni različne rešitve v Natu, OZN, EU.

² CIMIC is an abbreviation referring to Civil-Military Cooperation; however, it denotes different solutions in NATO, UN and the EU.

international operation or mission, subordinated to a military commander in charge of a competent military unit. Can their civilian expert reports help in a military component's mission accomplishment and the resolution of the conflict or are they maybe a foreign object and an obstacle in the approach used by foreign nation's armed forces? Does the introduction of civilians into a military component accelerate the stabilisation process and lead to a quicker reconstruction of rule of law institutions? This consideration challenges both, military and civilian parties to think outside the box. However, the article is not a study of the PRT phenomenon, since this would require a different approach.

Keywords *Civil-Military Cooperation; civil functional specialist.*

Uvod V zgodovini človeštva in s spreminjanjem človeške družbe se je spreminjalo tudi strateško okolje, pri čemer so bili glavni gonilniki sprememb različni etnični, religiozni, ekonomski ali ideološki vzroki. Družbe, pri tem mislimo na določene oblike družbene ureditve, ki imajo stalnejšo obliko, so vedno težile k trajnostnim rešitvam in so na podlagi preteklih izkušenj poskušale predvidevati ali celo prehitevati prihodnje dogodke. Za naše razmišljanje so pomembni dogodki, kot so **konflikti, naravne nesreče** velikih razsežnosti ali v zadnjem desetletju in pol precejkrat omenjene **humanitarne katastrofe**, kar je praviloma nenatančno nadomestilo za osnovna pojma. Pogosto se na isti lokaciji hkrati pojavi več omenjenih dogodkov oziroma okoliščin. Izkušnje nas učijo, da je včasih učinkovita le vojaška sila, vendar trajne rešitve ni mogoče doseči samo z vojaško silo.

Na podlagi intenzivnih izkušenj, pridobljenih v devetdesetih letih prejšnjega stoletja (tudi na tleh razpadajoče Jugoslavije), je Nato začel razvijati novo orodje celostnega (angl. comprehensive) pristopa. Pravzaprav razvija pristop, priročno orodje in metodo hkrati. Zato je eno izmed pomembnih opornih orodij vojaški sili ustrezna povezava s civilnim okoljem oziroma tako imenovano civilno-vojaško sodelovanje oziroma **CIMIC** ali **civil-military cooperation**³. Že na začetku je treba opozoriti na skrbno razločevanje med civilno-vojaškim sodelovanjem, ki ima zelo različne oblike na taktični, operativni in strateški ravni in je generični pojem, medtem ko je CIMIC kot poveljnिकovo orodje le ena izmed metod oziroma možnosti predvsem na taktični ravni, praviloma do ravni bataljona.

³ *CIMIC ponuja poveljniku eno izmed orodij za doseg vodilnega cilja. Za povečanje te zmogljivosti bo pomembno, kjerkoli bo to mogoče, da civilne in vojaške organizacije prepoznajo in delijo skupne cilje. Takšni cilji morajo biti določeni v zgodnji načrtovalni fazi, skladno s političnimi usmeritvami, ki jih morajo vojaški poveljniki vgraditi v načrtovanje izvajanja svojih operacij. (V: MC 411/ NATO / EAPC/ PFP (PCG) N (2001) 0004NATO Military Policy on Civil-military Co-operation (CIMIC))*

1 VOJAŠKA IN NEVOJAŠKA ORODJA ZA DOSEGANJE KONČNEGA STANJA OB KONFLIKTU

Že takoj na začetku je pomembno, da razumemo, zakaj **sodelovanje** (angl. cooperation) in ne **koordinacija** (angl. coordination) ali morda interakcija, kajti vprašanje, kdo bo koga koordiniral, je nadvse pomembno in pogosteje vodi v spor kot k sodelovanju. Bistven cilj vojaškega posredovanja je doseganje tako imenovanega **končnega cilja oziroma stanja** (angl. 'End state') s pomočjo koordiniranja, sinhronizacije oziroma usklajevanja in preprečevanja konfliktnih situacij **vojaških aktivnosti s civilnimi dejavniki**, kar pomeni tudi povezovanje vojaških operacij s političnimi cilji. Bistveno orodje za stabilizacijo družbe v konfliktnem stanju je nedvomno vojaška sila, ki omogoča stabilizacijo razmer in kar se da tekoč prehod iz ofenzivno-defenzivne stopnje operacije v varnostno-stabilizacijsko operacijo. Naslednji logični fazi sta **napredek in razvoj** (angl. development), ko varnostne sile lahko zapustijo območje, za katerega so bile odgovorne. Hitrejši kot je proces, prej se to zgodi, vendar nas izkušnje učijo, da se čas meri v desetletjih in ne v mesecih ali letih in da konflikti pogosto iz različnih vzrokov zdrsnejo nazaj v predhodne faze.

1.1 Vojaški CIMIC

CIMIC v Natu je **vojaško orodje** in sestavni del sodobnih **večdimenzionalnih operacij**, ki obravnava vse udeležene strani in **pomaga** civilnim zmogljivostim, da razumejo vojaške vidike delovanja, ter vojaškim zmogljivostim, da razumejo civilne vidike delovanja, z željo preprečiti, nevtralizirati ali zmanjšati možnosti za nesporazume, konflikte, žrtve ali podvajanje. Bistvo je torej **usklajevanje** udeležencev k skupni usmerjenosti in čimprejšnjemu končnemu zaželenemu stanju, torej k miru in varnosti, za človeka temeljni vrednostni kategoriji – kakor je ugotovil Abraham Maslow.⁴ Najboljše končno stanje je tisto, ki je najboljše **za prebivalce, civilne dejavnike in zavezništvo**, je torej idealen presek skozi vse tri bistvene udeležene kroge. Vendar ni tako preprosto, kar ponazarja slika 1, ki predstavlja kompleksnost udeležencev in zelo majhno področje, na katerem se vse strani prekrivajo. Predstavlja možnost za sodelovanje, to je središčni presečni del vseh treh krogov.

Slika 1:
Grafična
ponazoritev
treh bistvenih
dejavnikov v
MOM (S. Zajc)



⁴ A. Maslow, ameriški psiholog, je človekovo potrebo po varnosti dal na drugo mesto po pomembnosti, takoj za fiziološkimi potrebami.

Z učinkovitostjo lahko dosežemo, da bo idealen presek večji in da bo cilj dosežen hitreje, zato mora vsaka od strani razumeti, kako drugi dve strani načrtujeta in izvajata svoje načrte. Dejansko to pomeni, da se bodo morali vsi trije krogi premakniti k sredini in tako se osrednji del povečuje. Vendar ima vsaka od strani svoje načrte, svoje končno stanje, svoja pravila in priročnike. V zavezništvu imamo doktrino AJP-3.4.9 in za izvajanje nalog priročnike in navodila, ki podrobno predpisujejo enotne obrazce zbiranja, urejanja in poročanja podatkov ali pripravo projektov (TTP – Tactics, Techniques and Procedures)⁵. Zakaj enotne? Zavezništvo hoče danes delovati bolj usklajeno kot včeraj in ker v isti operaciji hkrati sodeluje veliko nacionalnih vojaških in civilnih zmogljivosti. Tudi če tisti, ki so udeleženi pri razvijanju, uporabi in preverjanju CIMIC-ove doktrine na terenu, niso specialisti za to, morajo imeti vsaj osnovno znanje o njej in vedeti, kako in s čim si lahko na terenu pomagajo. Današnji konflikti so veliko bolj povezani s civilno družbo, kot so bile srednjeveške vojne, ali celo veliko bolj kot zadnja vojna vojsk – 1. svetovna vojna –, zato je civilno-vojaško sodelovanje vpeto v načrtovanje katerekoli vojaške operacije ali pri dajanju pomoči ob naravnih nesrečah ali humanitarnih katastrofah. Ni vse v vojaškem okolju CIMIC, vendar bi bil lahko CIMIC vse bolj pomembno orodje v celostnem pristopu, zato mora biti njegov prispevek načrtovan, prisoten in priznan na vseh ravneh v zavezništvu, poveljujoči pa morajo poznati CIMIC na taktični in operativni ravni in ga sprejeti kot pomembno orodje poveljevanja.

1.1.1 Vojaška orodja v okolju Isaf-a

Natova operacija Isaf, ki se izvaja skladno z resolucijami Varnostnega sveta OZN in Natovimi strateškimi in operativnimi dokumenti, je ne le največja Natova združena operacija, temveč je tudi po vsebini, zahtevnosti in raznolikosti izjemen primer, ki ga je treba skrbno preučiti z različnih vidikov, da bi zavezništvo in posamezne države, članice in udeleženke lahko na podlagi lastnih in zavezniških izkušenj, tako pozitivnih kot negativnih, pripravljale in pripravile boljše rešitve za svoje in zavezniške potrebe.

Na taktični ravni v okviru operacije Isaf je vsaka od držav udeleženk razvijala svoje oblike civilno-vojaškega sodelovanja. Isaf je v Afganistanu razdeljen na operativna regionalna poveljstva, ki so skrbela tudi za delovanje posebnih skupin za obnovo pokrajin ali pokrajinske razvojne skupine (PRT – Provincial Reconstruction Team)⁶, ki so ponekod delovale skupaj z ameriškim vojaškim programom CERP

⁵ *Natov priročnik za taktike, tehnike in postopke civilno-vojaškega sodelovanja (ACO Manual 86-1-1 CIMIC Tactics, Techniques and Procedures (TTPs)).*

⁶ *Ustanovna listina Pokrajinskih razvojnih skupin določa namen Izvršnega upravnega odbora. Ta pripravlja usmeritve za nadzor vseh obstoječih in prihodnjih PRT v Islamski republiki Afganistan. PRT pospešujejo varnost, stabilizacijo in obnovo. V vzajemnem sodelovanju s ključnimi uradniki vlade Afganistana, državljani, Natom, koalicijskimi silami, s članicami Mednarodnih podpornih varnostnih sil (Isaf), z Združenimi narodi in mednarodnimi organizacijami PRT podpira širitev dosega in vpliva afganistanske centralne vlade.*

Poglavni cilj programa PRT je, da izpolni pogoje za prehod iz okoliščin, v katerih so potrebne mednarodne vojaške sile, v okoliščine, v katerih so vlada Afganistana in pokrajinske institucije trdno postavljene in polno sodelujoče ter zato delovanje PRT postane nepotrebno. (V: Charter, 2.december 2004 (Revised 3.august 06))

(Commander's Emergency Response Program)⁷ ali drugačnimi oblikami humanitarne, razvojne in druge pomoči. Vsa tri področja – taktični CIMIC, PRT in CERP so zelo obsežna in njihovo preučevanje precej presega namen tega članka, ki se bo osredotočil na značilnosti slovenskega koncepta vključevanja usposobljenih civilnih funkcionalnih strokovnjakov.

2 SLOVENSKI KONCEPT CIVILNIH FUNKCIONALNIH STROKOVNJAKOV

Na začetku je treba bolj natančno opredeliti, v čem je »posebnost slovenskega pristopa«, do katerega je prišlo ob upoštevanju AJP 3.4.9 Allied Joint Doctrine For Civil-Military Cooperation⁸, prej AJP-9, in skladno s cilji sil zavezništva⁹. Države pogosto najdejo rešitve za oblikovanje civilno-vojaških formacij, na primer centrov CIMIC, in vanje združujejo specialiste z različnih področij, praviloma poklicne vojake in pogodbene rezerviste. Jedro sestavljajo uniformirane in oborožene osebe, ki se medsebojno usklajujejo pri opravljanju nalog s področja civilno-vojaškega sodelovanja.

To so torej večinoma specialisti z različnih področij, ki so aktualna v obdobju stabilizacije in obnove – inženirji različnih strok, pravniki in sodniki, zdravniki ter drugi. V precej primerih uporabijo tudi vojaške specialiste, če nimajo dovolj velikega izbora med rezervisti in obratno, oziroma če tako zahteva nacionalna obrambna politika ali potrebe na terenu¹⁰. Slovenija je skladno z Uredbo¹¹, ki določa izbor

⁷ CERP je nastal iz potrebe v Iraku in se nadaljuje v Afganistanu. Ima oblikovane postopke identificiranja projektov, načrtovanja in izvedbe ter tudi postopke odločanja, poročanja in nadzora.

⁸ V Sloveniji razvoj civilnih funkcionalnih strokovnjakov od leta 2005 temelji predvsem na naslednjih dokumentih: MC 411/1, NATO Military Policy on CIMIC; Bi-SC 86-3, Establishment of a Bi-SC CIMIC Capability; AJP-9, NATO CIMIC Doctrine; Bi-SC Functional Planning Guide for CIMIC; APP-6A, Military Symbols for Land Based Systems. Pri tem je Slovenija upoštevala možnost, ki je bila izrecno zapisana v AJP-9 NATO Civil-Military Cooperation (CIMIC) Doctrine: funkcionalni specialisti so napoteni zato, ker so bile ugotovljene potrebe po njihovih strokovnih ocenah, ki jih ni mogoče drugače pridobiti na področju operacije. Prihajajo lahko iz različnih razpoložljivih virov in **niso nujno vojaške osebe**. Od njih se pričakuje pomoč pri izdelavi ocen, analiz ali v načrtovalnih procesih ali pa so potrebni za izvedbo določenih projektov.

⁹ Cilj sil (NATO Force Goals) L 3784 in Cilj sil 3781.

¹⁰ Med manj ustreznimi oblikami zapolnjevanja je seveda napotitev vojaških uslužbencev z ukazom in glede na čin, ne na podlagi strokovne usposobljenosti. Takšen izbor ima pomemben vpliv na kakovost izvedenih nalog, vendar bi bil za premislek o tem potreben poseben prispevek.

¹¹ Uredba o sodelovanju civilnih strokovnjakov in zmogljivosti v mednarodnih operacijah na obrambnem področju (Uradni list RS, št. 75/06). V njej je zapisano:

- (1) Vlada Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: vlada) v skladu z Zakonom o obrambi odloča na predlog ministra za obrambo o sodelovanju civilnih strokovnjakov in civilnih zmogljivosti v mednarodnih operacijah kot sestavnem delu izvajanja obveznosti, sprejetih v mednarodnih organizacijah ali z mednarodnimi pogodbami na obrambnem področju.
- (2) Udeležba civilnih strokovnjakov in civilnih zmogljivosti v mednarodni operaciji se izvaja v civilno-vojaških skupinah v okviru kontingenta Slovenske vojske ali poveljstev in drugih organov Nata, Evropske unije, Organizacije združenih narodov ali drugih mednarodnih organizacij.
- (3) Na podlagi izkazanih potreb lahko zagotavljajo v mednarodni operaciji ministrstva, gospodarske družbe, zavodi in druge organizacije iz Republike Slovenije civilne logistične in druge zmogljivosti, pri čemer Ministrstvo za obrambo lahko pomaga pri pripravi in izvajanju vključevanja civilnih zmogljivosti v mednarodno operacijo.
- (4) V odločitvi iz prvega odstavka tega člena se določijo zlasti namen, naloge in morebitne nacionalne omejitve ter obseg in trajanje sodelovanja civilnih strokovnjakov ali civilnih zmogljivosti v mednarodni operaciji ter naloge ministrstev pri pripravi in izvedbi sodelovanja v mednarodni operaciji.

primernih oseb, njihovo strokovno izpopolnjevanje in ravnanje z naborom usposobila skupino civilnih funkcionalnih strokovnjakov, ki so za obdobje petih let, z možnostjo podaljšanja, na voljo ministrstvu za obrambo¹², da jih povabi k sodelovanju in pošlje na opravljanje dolžnosti na obrambnem področju skladno z njihovo specialistično usposobljenostjo. Obveznost je torej prostovoljna, vendar se mora z napotitvijo strinjati tudi aktualni delodajalec kandidata, zato gre v resnici za tristranski odnos. Nabor strokovnjakov je na prvi pogled precej širok glede na finančne zmogljivosti ministrstva, vendar je tako velik izbor potreben, ker je precej razlogov, zaradi katerih se ob pozivu k sodelovanju odzove samo omejen krog evidentiranih in usposobljenih kandidatov.¹³ Slovenski civilni funkcionalni strokovnjaki so neoboroženi, imajo potrebno zaščitno opremo (čelada, neprebojni jopič, plinska maska, komplet prve pomoči), njihova delovna obleka pa je predvsem praktična, model 5.11, z nujnimi nacionalnimi našitki in oznako enote ali misije. V čem je pravzaprav razlika med pogodbenim rezervistom in civilnim funkcionalnim strokovnjakom? Na prvi pogled prav velike razlike ni. Oba morata biti strokovnjaka. Oba morata vedeti, kako deluje vojaška enota in kako delujejo civilne institucije. Oba sta napotena za določen čas, praviloma takrat, ko konflikt še traja, in oba se enako usposabljata pred misijo. Oba sta podrejena poveljniku enote. Oba se pri svojem delu podrejata in prilagajata načinu delovanja vojaške enote. Oba sta za svoje delo enako plačana. Obstajata samo dve majhni razliki: prva je, da je civilno okolje veliko lažje, bolj iskreno in tudi bolj kooperativno sprejme sodelovanje s civilno osebo v okviru vojaške enote, druga razlika pa je, da civilni funkcionalni strokovnjak nima čina in si zanj torej tudi ne prizadeva, čeprav je glede na svoj uradniški položaj izenačen z ustreznim vojaškim činom (na primer podsekretar s polkovnikom). To je za nekatere oborožene sile normalno in sprejemljivo, častniki nekaterih sil pa imajo težavo pri sprejemanju tega dejstva (za Američane je normalno, za Italijane in Slovence pa ne). Kadar si nekdo ne prizadeva za dosego višjega čina, lažje oblikuje svoje strokovne in človeške misli in jih brez nepotrebnih zadržkov na primeren način posreduje poveljniku. Sta ti majhni razliki dovolj, da bi koncept na podlagi izkušenj razvijali naprej? Vsekakor, vendar pod pogojem, da je na obeh straneh, torej vojaški in civilni, dovolj občutljivosti za malenkosti, ki sestavljajo bistvo. Slovenski koncept (Uredba) predvideva dvoje: da se civilni funkcionalni strokovnjaki lahko napotijo na teren, ko je CIMIC-ova enota ali celica Slovenske vojske ugotovila določene potrebe in možnosti ali skladno z drugače izraženimi potrebami v zavezništvu oziroma v drugih mednarodnih povezavah Republike Slovenije. Torej civilni funkcionalni strokovnjaki pridejo na teren, načrtujejo projekt¹⁴ skladno s svojim ekspertnim znanjem, ga izvedejo in odidejo. Menjave v mednarodni operaciji in na misiji vsakih šest mesecev večinoma ne zadoščajo za izvedbo, zato so se slovenske napotitve po

¹² Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije, Vojkova 55, 1000 Ljubljana.

¹³ Med razlogi so: tvegana misija, primernost delovnega mesta na misiji glede na spol, delovne obveznosti na primarnem delovnem mestu, zdravstveno stanje, osebni razlogi, prenehanje osebnega zanimanja za sodelovanje na misiji. Praviloma se vsakokrat prijavi okoli pet do deset odstotkov usposobljenih kandidatov.

¹⁴ Projekt seveda ni samo zgradba ali kak drug objekt, temveč je lahko pomoč pri krepitvi zmogljivosti ustanov, kot so ministrstva, univerza, humanitarna dejavnost, nevladni sektor. Projekt je načeloma vsako delo, ki zahteva strokovno znanje, in je oblikovan tako, da vpliva na kakovost življenja prebivalcev in na koncu postane njihova last.

potrebi podaljšale, nekatere tudi na devet mesecev ali več. Uredba omejuje možnost trajanja misije na eno leto. Tak način delovanja je gotovo mogoč, če gre za enoto, ki bo daljše obdobje delovala z določenimi nalogami na stalnem mestu, če pa se ves čas spreminja, kot se je slovenski koncept SVNKON, čeprav kvalitativno tudi raste, pa to ni mogoče.

2.1 Prve slovenske izkušnje

Začetne izkušnje v izvedbi koncepta po uspešno usposobljenih dveh generacijah in pridobljenem potrdilu Nata¹⁵ so bile pridobljene v okviru SVNKON KFOR na Kosovu, ko so bili prvič dodani trije civilni funkcionalni strokovnjaki centru CIMIC na bataljonski ravni. Teoretična izhodišča in na usposabljanjih pridobljeno znanje sta bila na preizkušnji in tako pozitivne kot negativne izkušnje so dodale svoj prispevek k nadaljevanju. Morda je bilo na civilni strani celo nekoliko več želja po nadaljevanju kot na vojaški, zato obe strani še čaka nadaljevanje usklajevanja, da bi tako ena kot druga spoznali prednosti in pomanjkljivosti, predvsem pa omejitve civilnega in vojaškega pristopa ter nujnost sodelovanja v kompleksnem, drugačnem, mednarodnem in zavezniškem okolju. Namen tega članka je, da spodbudi nadaljevanje iskanja prednosti vključevanja civilnih funkcionalnih strokovnjakov v CIMIC in druge skupine, čeprav je napor kdaj pa kdaj podoben pihanju v precej hladno žerjavico.

2.1.1 Selitev koncepta v zavezništvo

Ideja, da bi koncept civilnih funkcionalnih strokovnjakov preskusili tudi v operaciji Isaf, je stara toliko kot sodelovanje Slovenije v največji Natovi operaciji. Začetna ideja, da bi Slovenija prevzela samostojen PRT, se je zdela nekoliko preveč drzna, zato se ni razvijala po poti, po kateri sta šli na primer Litva in Češka. Odgovornost in finančno breme sta presegala namere politike s sodelovanjem v operaciji Isaf, še posebej potem, ko je Afganistan redno postajal predmet notranje politike in je bil predvsem v pristojnosti ministrstva za obrambo ob precej zadržanem prispevku ministrstva za zunanje zadeve. Iskanje ustrezne zaveznice, ki bi hotela gostiti nekaj slovenskih civilnih funkcionalnih strokovnjakov, se je začelo leta 2007¹⁶ in ob možnostih, da bi bila to Nemčija, Španija, morda ZDA, je prišlo do odločitve, naj bosta to Italija in njen PRT v Heratu.¹⁷ Izbira je bila logična s stališča lokacije večjega dela slovenskega kontingenta, ki je bila takrat FSB Arena v Heratu¹⁸, Regional Command-West (RC-W) pod poveljstvom Italije.

¹⁵ CIMIC Functional Specialist Affirmation, Steadfast Jaw 27 November – 14 December 2007 /AJFC Naples/.

¹⁶ Prvi načrti segajo na začetek operacije Isaf, vendar so ostali samo v obliki načrtov.

¹⁷ Do odločitve je prišlo po dveh usklajevalnih konferencah s predstavniki ministrstev za obrambo in oboroženih sil Španije in Italije leta 2008.

¹⁸ FSB pomeni Forward Support Base.

Prva napotitev ni bila izvedena v okviru slovenskega kontingenta¹⁹, ampak ločeno in v sodelovanju z Italijo oziroma njenim združenim poveljstvom za operacije. Izkazalo se je, da slovenski državljani, čeprav neoboroženi, ne more potovati z italijanskim kontingentom prek Združenih arabskih emiratov. Razrešitev tega problema je zahtevala kar nekaj časa in veliko dobre volje na obeh straneh podpisnic MoU²⁰, saj je morala Italija spremeniti MoU z Združenimi arabskimi emirati. Prav tako je bilo treba spremeniti dvostranski sporazum med Italijo in Slovenijo, saj je veljavni urejal samo status vojaških oseb, ne pa tudi civilnih.

2.1.1.1 Načrtovanje, improvizacija, načrtovanje

Razumljivo je, da kolegi v centru CIMIC PRT v Heratu niso dobro vedeli, kdo prihaja k njim, še manj pa je bilo jasno, kaj naj bi novi član počel²¹. Treba je povedati zelo preprosto izkušnjo: ni pomembno samo, kako temeljito je nekdo pripravljen, ampak kako hitro zna pridobivati novo znanje, urejati nove informacije in se vključiti v okolje, ki je povsem drugačno od pričakovanega. Tej točki zavezništva lahko rečemo *prva preskusna prelomnica*, ko se mnogi v dokumentih dobro zamišljeni načrti izkažejo za nepopolne ali celo neuresničljive. Civilni funkcionalni strokovnjak se spoprijema z naslednjimi izzivi: (1) deluje v okolju zavezniške civilno-vojaške formacije ali celo pretežno vojaške, (2) v okviru kompleksne operacije Isaf, (3) v lokalnem okolju, ki se ne more odločiti, ali je Isaf del rešitve ali del problema. Vendar to še ni vse: (4) kolegi in službe v domovini, ki so tako ali drugače sodelovale pri načrtovanju, ne vidijo razlike med teoretičnimi izhodišči in realnimi možnostmi v resničnem svetu. Če trmasto vztrajajo pri izhodiščih, tvegajo, da bo celotna misija civilnih funkcionalnih strokovnjakov zašla v slepo ulico.

Naslednja točka preloma ali *druga preskusna prelomnica* je celovito vključevanje v novo delovno okolje, ki je naravnano v svojo smer – vse poteka skladno z načrti in hitrostjo, ki ustreza vodilni državi. Integracija je dvosmeren proces, ki ga hkrati gradita obe strani – gostiteljica, v našem primeru Italija ali Združene države Amerike,²² in pridruženi slovenski civilni funkcionalni strokovnjaki. Bi bilo mogoče utemeljevati, da ob sodelovanju tako večja kot manjša zaveznica pridobivata in ne izgubljata? Za res strokoven odgovor bi bila potrebna obojestranska raziskava. Morda je eden od pomembnih motivov nekoliko različen pogled na isti problem, različnost pogledov pa sestavlja celovitost skupnega pogleda, ki pripelje do najboljše mogoče

¹⁹ Napotitev slovenskih civilnih funkcionalnih strokovnjakov ni mogoča le v okviru slovenskega kontingenta, temveč kjer koli in kamor koli v zavezništvu. Seveda pa se lahko izvede v okviru slovenskega kontingenta, če Slovenska vojska izrazi interes in izkaže potrebo.

²⁰ MoU je Memorandum of Understanding, v tem primeru dvostranski dokument.

²¹ Treba je poudariti, da je bil PRT v mestu Herat, preden so ga Italijani spomladi 2012 preselili iz središča mesta na drugo lokacijo v FSB Arena, v pretežno vojaško okolje. Tudi njegovo delovno jedro – center CIMIC – je bilo sestavljeno iz pripadnikov ITA bataljona CIMIC iz Multinational CIMIC Group in funkcionalnih strokovnjakov kot pogodbenih rezervistov, običajno arhitektov ali gradbenih inženirjev ter občasno tudi agronomov in drugih.

²² Od jeseni 2011 slovenski civilni funkcionalni strokovnjaki poskušajo prispevati svoje ekspertize tudi v USA PRT v Farahu, kar je povezano z lokacijo slovenskega kontingenta na področju pokrajine Farah. Okolji pokrajine Herat in Farah sta zelo različni. Praviloma bi morali za Afganistan poiskati veliko več rešitev, ki bi bile prilagojene lokalnim posebnostim. Za boljšo predstavo je dobro prebrati študijo Antonia Giustozze 'Decoding the New Taliban – West' (London School of Economics).

rešitve v tistem trenutku. Izkušnje nas prepričujejo, da še tako skrbno načrtovana dejanja, usmeritve in doktrine vedno zaznamujejo osebnostne značilnosti tistih, ki odločajo, in v operaciji Isaf so to poveljniki. Od njih je odvisno, kako bo potekalo delo enote, skupine, centra in civilnih strokovnjakov. Človeška širina, izobrazbena stopnja, splošna razgledanost – vse to pomembno vpliva na naše delo. Nekateri poveljujoči razumejo, da morajo biti tudi prilagodljivi, odprti do različnih možnosti in znajo v svoje delo vključiti nasvet civilnega strokovnjaka. Nekateri pa sledijo samo tistemu, kar je zapisano v njihovem ukazu, in jim vse drugo pomeni oviro ali celo nevarnost, da bi šlo kaj narobe. S hitrim razvrščanjem bi lahko rekli, da jih je 40 odstotkov odprtih za predloge in ideje zunaj njihovega ukaza, 60 odstotkov pa ne.

Naslednjo točko preloma ali *tretjo preskusno prelomnico* v tem prispevku predstavljajo nekoliko poenostavljeno prikazane skupine, s katerimi je bilo treba vzpostavljati načrtovane in vodene odnose. Praviloma jih bomo našli v vsakem okolju, naše sodelovanje z njimi pa bo zelo različno.

V **prvo skupino** spadajo **predstavniki lokalne vlade ali lokalne uprave**, kar je bolj pogosto²³. Praviloma so to predstavniki šibke države, saj nas drugače ne bi bilo tam. Svojo tako imenovano oblast lokalno prebivalstvo sprejema, spoštuje ali pa jo zavrača in niti najmanj ne spoštuje. Mogoči so različni odnosi in Afganistan je okolje, kjer se takšna pestrost izkaže kot pravilo in ne izjema. Zelo pogosto imamo na drugi strani šibko legalno oblast in močno ilegalno, prepojeno s tradicionalnimi oblikami družbenega življenja, kot so rodovna in plemenska skupnost, zato je v kratkem času nemogoče pridobiti povsem jasno prepoznavno sliko. Dinamika spreminjanja je intenzivna in že ko se čez nekaj mesecev vrnete, boste tam verjetno našli povsem druge ljudi. Govorijo jezik, ki ga ne razumemo in oni ne razumejo našega, zato smo primorani uporabljati prevajalce, vendar potrebujemo precej časa, da spoznamo njihovo zanesljivost in človeške kvalitete.

²³ Afganistan je centralizirana država, v kateri politične stranke ne tekmujejo na volitvah, vendar obstajajo. Guvernerje 34 pokrajin imenuje predsednik države, vendar ti ne odločajo o proračunu, da bi z njim izvajali politiko v pokrajini – proračun imajo ministrstva, ki so povezana s centrom, torej s Kabulom, in imajo zelo različne zmogljivosti za črpanje razpoložljivega denarja, predvsem razvojnih sredstev. Ljudje na pomembnih funkcijah imajo različno stopnjo znanja iz državne uprave, ponekod ni mogoče sestaviti celotne uprave, to ni mogoče niti v razvitem Heratu. Razmere so daleč od povprečnih in že primerjava med Heratom in Farahom prikaže vsaj približno sliko velikih razlik in nesorazmerij ter napeljuje k misli, da en sam koncept za države, kot je Afganistan, ni dovolj, ampak ga je treba pripraviti za vsako okolje posebej. Slabo poznavanje lokalnih zgodovinskih in kulturnih posebnosti nalaga še posebno težko nalogo vsem, ki prihajajo v Afganistan pomagati pri stabilizaciji in rekonstrukciji le za šest mesecev.

V drugo skupino spadajo predstavniki zelo raznovrstne mednarodne skupnosti²⁴ – različne agencije, vladne in nevladne organizacije, povezane ali ne, trajajoče ali kratkotrajne, skratka, zelo nepregledna množica poslanstev, načrtov in ciljev, donatorjev, strokovnjakov in takih, ki praviloma ne marajo vojakov, vendar v krizi (napadi) hitro najdejo pot v njihovo zavetje. Prepričani so, da je samo tako imenovana civilna družba lahko demokratična in prinaša napredek. Praviloma si želijo pustiti vtis in so tam, dokler pritekajo sredstva. Namen članka ni, da bi podrobneje pogledali, kdaj in kako postanejo vsi ti igralci slab nadomestek za nedelujoče institucije države, vendar so v resnici prav to – »berгла« šibkim sistemskim servisom, ki bi jih morale vlade zagotavljati svojim prebivalcem, hkrati pa jim manjka koherentnosti in usmerjenosti k istemu cilju. Toda v vakuumu, ki prevladuje, najdejo svoje mesto, in tiste najboljše organizirane, z jasnimi cilji in poslanstvom ter predvsem z lokalnimi človeškimi viri lahko večinoma nadomestijo manjkajoče institucije države na področjih, kot sta šolstvo in zdravstvo, nekatera socialna področja, mediji, prizadevanja za enake možnosti in podobno, vendar so to samo začasne in nikakor ne trajne rešitve. Kadar delujemo v konfliktnem ali pokonfliktnem okolju, moramo vedeti, da je stopnja korupcije izjemno visoka in da je torej spoštovanje norm in zakonov zelo šibko. Velik priliv »razvojnih« sredstev skozi nevladne organizacije v neko okolje je pomemben generator korupcije, neenakosti in v večini primerov šibko nacionalno ekonomijo le še bolj ogrozi. Drugače je z večjimi infrastrukturnimi razvojnimi projekti, ki jih vodijo skladi, agencije, banke ali konzorciji. Praviloma pa vedno precejšen del sredstev odteče po privatnih kanalih k ljudem, ki imajo dostop do njih oziroma odločajo o njihovi porabi. Z nekaterimi ukrepi lahko pojav zmanjšamo, je pa razumno podvomiti, da ga lahko odpravimo. Odločiti se moramo samo, ali končne koristi pretehtajo naše

²⁴ Zanimiv je bil odnos med predstavniki UNAME in PRT Herat med letoma 2008 in 2009, ki je bil morda prej izjema kot pravilo. Predstavniki PRT so željo predstavnikov UNAME po rednih in delovnih stikih razumeli kot vmešavanje UNAME v interne nacionalne zadeve vodilne države v PRT. Najbolje to pokaže izjava enega izmed častnikov, da bi UNAMA rada vodila in koordinirala, a nima svojih sredstev. Pogosto se je nacionalnost razvojnega denarja pokazala kot ena izmed bistvenih ovir za načrtovanje in doseganje skupnih, usklajenih in opaznejših ciljev. Pričakovati bi bilo, da je vez med UNAMO in Isafom bistveno boljše zasnovana v resolucijah VS OZN. Nedvomno je to točka, v kateri bi se dalo doseči veliko več, če bi Nato, EU, OZN in drugi temu namenili dovolj pozornosti v pripravah na morebitne prihodnje operacije.

Drugo zanimivo področje so bili stiki z afganistanskimi in mednarodnimi nevladnimi organizacijami, ki so se jim vojaški kolegi raje izognili, kot da bi v njih videli priložnost. Njihovo pragmatično stališče, ki res izhaja iz narave NGO, je bilo, da ko jim ponudiš dialog, zahtevajo sredstva – ni bilo napačno, vendar povsem neustvarjalno. Stike z NGO so zato z veseljem prepustili civilnemu funkcionalnemu strokovnjaku, ki so ga ob pomanjkanju drugih navodil sprejeli kot višjega svetovalca za razvoj (Senior Development Advisor), kar je bila kar ustrežna izbira. Sčasoma je bila ustvarjena dobra vez z afganistanskimi in mednarodnimi nevladnimi organizacijami, ki jim je postalo jasno, da PRT ni zakladnica, temveč samo partner za izmenjavo mnenj, izkušenj, informacij, ki so pogosto napotile NGO tja, kjer sredstva zanje verjetno so, a jih je treba doseči pri sodelovanju v projektih in tekmovanju z drugimi. Takšna sprememba je vsekakor pripomogla k bistveno boljši oceni civilnega okolja in k spremembi mnenja civilnega okolja o PRT.

moralne zadržke – sliši se kruto, ampak je realno. Nekdo je nekoč rekel: »Sledi denarju in dobiš boš vse odgovore.« Zelo drži²⁵.

V **tretjo skupino** uvrščamo zavezniške sodelavce, ki so najprej predstavniki svojih nacionalnih enot in poveljstev in šele nato del zavezništva. Za večnacionalne enote velja, da vsaka sledi svojemu nacionalnemu denarju in je zato povezovanje in usklajevanje toliko težje. Slovenske enote in civilisti v mednarodnih operacijah in na misijah praviloma delujejo pod poveljstvom vodilne zaveznice, s katero smo lahko v boljših ali slabših odnosih. Slovenski prispevek lahko vidijo kot pomembnega ali pa so ljubosumni na vsak naš uspeh, ki ga dosežemo z bistveno manjšim finančnim vložkom, saj so slovenska nacionalna sredstva zelo omejena v primerjavi z zaveznici (v razmerju 1 : 50, torej precej manjša). Z njimi se lahko primerjamo in enakovredno merimo v znanju, izurjenosti, usposobljenosti, ne moremo pa se meriti v sredstvih. Za sodelovanje so zelo pomembni predhodne priprave in podpisovanje ustreznih dokumentov o sodelovanju, položaju in medsebojnih obveznostih. Pogoste težave povzročajo dejstvo, da o delu na misiji v domovini lahko odločajo ljudje, ki misije ne poznajo dovolj dobro, nimajo izkušenj oziroma ne upoštevajo strokovnih nasvetov. Hkrati mnogi zakoni in predpisi v rešitvah ne vključujejo omejitev in posebnosti, ki jih delo v okolju, kot sta mednarodna operacija in misija, prinaša s seboj. Delovanje bi moralo biti najprej varno, potem pregledno in nazadnje tudi gospodarno. Podporne in načrtovalne službe v domovini bi morale skrbeti za to, da se napoteni na misijo lahko posvetijo predvsem svojemu poslanstvu in varnemu, preglednemu in varčnemu izpolnjevanju dolžnosti. Zelo pomembno je, da si napotitve sledijo ena za drugo – vsaka daljša prekinitve sodelovanja povzroči opazen zastoj, izgubo informacij in dragocenih stikov.²⁶

Komuniciranje v PRT je bilo usmerjeno v tri smeri: v lastno enoto in njeno okolje (center CIMIC), v lokalno okolje in slovenski kontingent ter v domovino. Komunikacija je torej najpomembnejše opravilo, ki zahteva natančnost, pravočasnost in stalen premislek o varnostni komponenti. Napačno uporabljena beseda ali napačna celotna informacija lahko pomeni resno nevarnost enoti ali morda celo regijskemu poveljstvu. Komuniciranje z javnostmi že načeloma pomeni večjo

²⁵ Vprašanje o korupciji nikoli ne moremo nasloviti samo na drugega, ampak je najprej treba pogledati pri sebi. Nobeno okolje ni povsem varno pred tem pojavom, ki ga lahko poimenujemo z različnimi imeni. Tudi v okolju, kjer so standardi visoki in postopki jasni in pregledni, se dogaja, da nastanejo skupine privilegiranih, ki imajo pri tem koristi in si jih med seboj delijo. Tako vzpostavijo skupino zavezanih in zvezanih, ki je skrita, dokler slučajno in pogosto povsem na drugem mestu »utopljenec ne priplava na površje«. V okolju operacije, kot je Isaf, ima korupcija tudi velik pomen pri zagotavljanju varnosti. Govorice, ki se zaradi pomanjkanja točnih informacij širijo v okolju, ogrožajo varnost enote ali celo celotnega poveljstva. Odkrivanje in preprečevanje korupcije je torej predvsem zagotavljanje večje varnosti svojih enot. Problem nastane, če dobiš pomembne in verodostojne namige, da se to dogaja med zavezniškimi kolegi, vendar ne veš, kako ravnati, ker gre za »interne, nacionalne zadeve« vodilne države. Pomembno je tudi zato, ker ti namige posredujejo lokalni prebivalci, zaposleni v PRT. Pozneje je vodilna država storila nekaj potez, s katerimi je presekala najmočnejši tok korupcije. Vprašanje je le, kako učinkovito in za koliko časa.

²⁶ Ta trditev velja izključno za slovensko izkušnjo. Mlada država šele stopa na področje sodelovanja, na katerem imajo starejše države veliko več izkušenj, boljše organizacijo in podporo, predvsem pa so pri sodelovanju v mednarodnih operacijah lahko veliko bolj samostojne. Slovenija se mora učiti sodelovanja z zaveznico, ki gosti njene zmogljivosti, seveda pa se mora tudi gostiteljica učiti sprejemati slovenski prispevek. Se mar ne gradi zavezništvo prav skozi takšne preizkušnje in izkušnje?

ranljivost kot zaupno komuniciranje znotraj omejenega kroga istovrstnih institucij, na primer v okviru Isafa. Civilno-vojaško sodelovanje ima več dimenzij in ena izmed njih je tudi večja odgovornost do informacij, ki jih posredujemo v tako imenovano civilno družbo zunaj svoje enote. Ilustrativen je dogodek, ki je spremenil način dela z javnostmi v PRT, in sicer po tistem, ko so začele od zunaj prihajati trditve, da PRT nič ne dela, da samo čakamo na konec misije in podobno. Izjave so bile precej šokantne v primerjavi z rezultati dela, vendar je bil vzrok ta, da zaradi varnostne ocene in delno velike osebne previdnosti, poveljnik PRT ni več odhajal na redne sestanke z lokalnimi politiki, uradniki in lokalnimi skupnostmi niti takrat, ko je bilo treba položiti temeljni kamen ali predati dokončan projekt in ga izročiti Afganistancem. Javnost je zato dobila občutek, da se je PRT zaprl za svoje zidove – kar je bilo res, in da nič ne prispeva Afganistanu, kar pa ni bilo res. Govorice so se širile bliskovito in so zajele velik del družabnih mrež, zato je bilo treba nekaj storiti, kajti PRT, ki se na govorce ne odziva, je lahko primerna tarča kogar koli, ki se z dejanji in misijo operacije Isaf ne strinja. Izdelan je bil preprost načrt strateškega komuniciranja: redna priprava kratkih sporočil za javnost o delu in delovanju PRT, srečanja in dogovori z vodilnimi afganistanskimi mediji v pokrajini, ki smo jih prej podpirali z italijansko in slovensko pomočjo v opremi in s svetovanjem, redno komuniciranje z guvernerjem, njegovim namestnikom in načelnikom Oddelka za gospodarstvo, ki je vodil Pokrajinski razvojni svet. V rezervnem načrtu je bilo tudi širjenje »proti govoric«, ki bi jih razširili v obratni smeri po istih kanalih, kot so se širile govorce o PRT ('klin se s klinom izbija'). Velik poudarek je bil na rednem, zadostnem in odkritem komuniciranju, ki je javno mnenje v nekaj mesecih spremenilo v precej bolj pozitivno. Iz tega primera vidimo, da je civilno-vojaško sodelovanje večplastno, ima več funkcij in je večsmerno, zato so potrebni zelo različni strokovnjaki, ki potek dogodkov usmerjajo v pravo smer.²⁷

3 IMA CIVILNI PRISPEVEK PREDNOST PRED VOJAŠKIM ALI OBRATNO?

Pri razmišljanju o podpori zmogljivostim pokrajinskih institucij, kot so univerza ali posamezni oddelki ministrstev na pokrajinski ravni, je bil opazen civilni prispevek. Prav na tej točki je bila dobro vidna razlika med vojaškim in civilnim načinom razmišljanja. Vojaški način je bil izvrsten pri izvajanju gradbenih projektov, kjer ni bilo možnosti, da pride do večjih zapletov, ko je bil načrt sprejet in denar zagotovljen. Bistvena naloga je bilo dosledno spremljanje gradbenih faz in temu ustrezno plačevanje afganistanskih izvajalcev. Večino nadzornega dela so opravili najeti afganistanski inženirji, predvsem je bilo to pomembno v varnostno zahtevnejšem okolju. Čisto drugače pa je bilo z nalogami, katerih cilj je bila podpora organizacijskim zmogljivostim afganistanskih institucij. V takšnih primerih je bil pomen civilnega pristopa, ki je sledil možnostim tudi čez meje aktualne rotacije, odločilen. Težava pri projektih, katerih učinke in podobo ni mogoče ujeti v trenutku, ampak so bolj

²⁷ *Strateško komuniciranje ali morda celo PSYOPS (Psychological Operations) nista osnovni dejavnosti civilno-vojaškega sodelovanja v okolju CIMIC. Ko pa ni na voljo ustreznih služb ali posameznikov, je treba premisliti, kaj nam omogočajo razpoložljivi človeški in strokovni viri, ter pripraviti načrt zaščitnega delovanja.*

procesno naravnani in so rezultati vidni v daljšem časovnem obdobju in morda celo samo primerjalno, ima vojaška stran bistveno večje kot civilna. V nekaterih primerih, ko bi bilo pomembno celostno pripraviti projekt, je vojaška stran to potrebo preprosto odmisliła in podpisala izvedbene pogodbe, ki so vsebovale samo strojni del, če se izrazimo v digitalnem jeziku, izpustili pa so programski del. Primer: učni center, ki bi moral imeti ob odprtju tudi opremljene učilnice, potreben učni material in seveda usposobljene učitelje in mentorje, vsega tega ni imel. Tega tudi ni bilo v pogodbi in prejemnica pomoči, afganistanska pokrajinska uprava, je to vseeno pričakovala. Nekateri od teh problemov so se naknadno reševali s pomočjo slovenskega in drugih prispevkov, vendar ne gre toliko za to, kako so bile težave rešene, temveč predvsem za način priprave in izvajanje projekta. Poenostavljeno povedano: veliko lažje je v omejenem času ene menjave, torej šestih mesecev, solidno začeti, nadaljevati in/ali dokončati projekt s področja infrastrukture, kakor pa izvesti zahteven program podpore zmogljivostim neke institucije. Takšni primeri nam pokažejo, kaj se zgodi, če vojaški formaciji naložimo naloge, ki jih opravi skladno z ukazom, nima pa strokovnih in izkustvenih zmogljivosti, da bi nalogo opravila optimalno. Najbolje bi bilo, da bi že ob načrtovanju premislili možnost, kako združiti vojaški in civilni princip, kar sicer ni lahka naloga ne za vojaške udeležence in ne za civilne, če udeleženci na to niso vnaprej in temeljito pripravljene.²⁸ To je torej *tretji odtenek*, poleg prvih dveh, ki smo jih omenili v prvem delu prispevka, zakaj so civilni funkcionalni strokovnjaki morda res boljša izbira za nekatere naloge kot vojaški funkcionalni strokovnjaki oziroma pogodbeni rezervisti. Če bi na hitro ovrednotili prednosti, potem bi dobili razmerje, kot je navedeno na sliki 2:

Zamisel o PRT v Afganistanu je predpostavljala, da bo šlo v resnici za združevanje vojaških in civilnih zmogljivosti za optimalno doseganje ciljev, kajti veliko ciljev zgolj z vojaškim pristopom preprosto ni dosegljivih²⁹. Gre za tri velika področja:

²⁸ Sestava PRT v Afganistanu je bila zelo različna, z različnim razmerjem in razmerami med vojaškim in civilnim delom, odvisno od nacionalne zasnove. Trinajst vodilnih držav je od leta 2002–2003 oblikovalo 27 PRT. Na ravni Afganistana je za delovanje, koordinacijo in evolucijo PRT skrbelo posebno telo, in sicer Izvršni upravni odbor PRT (PRT Executive Steering Committee – ESC) na ravni ambasadorjev držav, ki so prispevale v PRT in s sedežem v Kabulu. Sopredsedovanje je pripadlo ministru za notranje zadeve Afganistana in poveljniku Isafa. Poleg ambasadorjev so sodelovali tudi minister za finance, minister za obnovo in razvoj podeželja, posebni visoki odposlanec generalnega sekretarja OZN, visoki civilni predstavnik Nata in posebni predstavnik EU. Odbor je imenoval delovno skupino (Working Group – WG), ki je imela vlogo sekretariata ESC. Delovno skupino so sestavljali predstavniki afganistanske vlade, Uname, Isafa in ambasad držav prispevnic. Predsedoval ji je visoki predstavnik ministrstva za notranje zadeve ob sopredsedovanju predstavnikov Uname in Isafa. PRT Herat je bil prvotno ameriški, z delitvijo Afganistana na regijska poveljstva, ko pa je Italija prevzela poveljevanje Regijskemu poveljstvu Zahod, je tudi PRT postal italijanski. Na začetku je bil civilni in vojaški, vendar se je civilni del čez čas ločil od vojaškega. Po pripovedovanju sodelavcev zato, ker je bil pristop do dela tako različen, da se je civilnemu delu vojaški del zdel preokoren in prepočasen. Tudi v programskem smislu je bilo sodelovanje manj, kot bi ga bilo lahko. Čeprav gre za »interne« zadeve države gostiteljice, je treba opozoriti na to, da so rezultati na koncu vidni v okolju in da so sprejeti kot rezultat celotne operacije Isaf in ne le vodilne države. Veliko bolj učinkovito bi bilo, če bi zavezniški interesi prevladali nad nacionalnimi.

²⁹ Izjava o poslanstvu PRT ni le vojaške narave, kakor je bilo sklenjeno 27. januarja 2005 v Kabulu in je del Navodil za delovanje PRT, sprejetih na izvršnem upravnem odboru, ki je zasedal na ravni veleposlanikov, predsedoval pa mu je minister za notranje zadeve Afganistana. To je bila strateška politična usmeritev za vse PRT v Afganistanu. Izjava o poslanstvu PRT, ki je bila vključena v operativni načrt Isafa, se glasi: Pokrajinske razvojne skupine bodo pomagale Islamski republiki Afganistan razširiti njeno avtoriteto, da bi tako pomagale pri razvoju stabilnega in varnega okolja na določenih operativnih področjih in omogočile reformo varnostnega sektorja ter obnovo. (V: Isaf PRT Handbook, Edition 4)

Slika 2

Dejavnost	Prednost vojaki	Prednost civilisti
Načrtovanje projekta/pravočasno, po standardih, brez improvizacij	+	
Izdelanost administrativnih postopkov, obrazcev in izvedbenih faz	+	
Hitrost izvedbe in usklajenost faz z načrtom	+	
Preglednost izvedbe/možnosti za zlorabe so nekoliko manjše kot na civilni strani	+	
Celostnost projekta/funkcionalnost in prilagojenost možnostim okolja		+
Celostno poznavanje okolja, spoštovanje kulturnih posebnosti, razumevanje hitrosti napredovanja okolja		+
Sposobnost posredovanja ob morebitnih sporih v okolju izvajanja projekta		+
Krepitev zmogljivosti lokalne uprave, civilne družbe in lokalne skupnosti		+
Seštevek je izenačen:	4	4

varnost, upravljanje in razvoj. Glavna naloga PRT je bila pomagati vladi Islamske republike Afganistan, da razširi svojo vladavino po celotnem ozemlju države. Praviloma so se PRT, ne glede na vodilno državo, večinoma posvečali razvojnim projektom (predvsem infrastrukturni objekti) in veliko manj reformi varnostnega sektorja in graditvi zmogljivosti pokrajinskih in okrožnih upravnih struktur. Značilen je primer projekta, ki ga je pripravil italijanski odpravnik poslov (de facto konzul) v Heratu, namestnik visokega civilnega predstavnika Nata v Isafu za Zahodno regijo (tudi glavni koordinator PRT in nadrejen poveljniku PRT), v vrednosti pol milijona evrov, od katerih je ministrstvo za obrambo Italije prispevalo 20 odstotkov. Po odhodu avtorja projekta na novo delovno mesto v Kabul je projekt ostal nerealiziran, podprt s pol milijona evrov za obnovo petih lokacij z upravnimi prostori, nabavo in dobavo potrebne opreme in usposabljanjem uradnikov oziroma zaposlenih za opravljanje del. Večino denarja je prispevala Evropska komisija, za katero je administrativno delo v Afganistanu opravljal IOM. Tri lokacije so bile mišljene na pokrajinski ravni in dve na okrožni. Skriti namen projekta je bilo usposabljanje afganistanskih uradnikov, da bi lahko v prihodnje sami kandidirali za podobna sredstva. V centru CIMIC so se projekta izogibali, ker je zahteval veliko organizacijskega dela, vsakodnevno sodelovanje z afganistanskimi partnerji in ni bilo videti, da bi ga bilo mogoče dokončati v treh mesecih do konca menjave. Slovenski predstavnik je ob soglasju poveljnika centra CIMIC projekt prevzel in ga pripeljal do realizacije, ki se je nadaljevala po njegovem odhodu in povzročila slabo voljo pri novem poveljniku centra. Ta se je zadnjemu delu – organizaciji usposabljanja afganistanskih uradnikov – izognil tako, da ni storil nič in zato je ta del projekta odpadel, čeprav je bil domišljen in izvedljiv na zelo preprost način. Grajenje zmogljivosti lokalnih institucij ni bila domena vojaškega načina razmišljanja. Takšnih primerov

je bilo še več. Na primer projekt, vreden pol milijona razpoložljivih evrov (prav tako Evropske komisije) za priključitev univerze na satelitsko internetno povezavo z alternativno solarno postajo, računalniškimi učilnicami, brezžičnimi koticami – vse v okviru projekta nekdanjega Natovega oddelka za znanost, ki je zdaj v okviru oddelka za javno diplomacijo. Denar je bil na voljo, projekt (tudi v tem primeru so ga ob vztrajni asistenci pripravili Afganistanci) pripravljen, le poveljnik PRT in poveljnik centra CIMIC sta odlagala podpis dokumentacije. Tudi predstavnik ministrstva za zunanje zadeve Italije je mesec in pol diplomatsko odlagal odločitev in nazadnje ni storil odločilnega koraka. Edini pravi rezultat je bil, da se je Natova ocena slovenskega civilnega funkcionalnega strokovnjaka izgubila nekje v Italiji.

Uporaben je bil slovenski civilni prispevek, ko je bilo potrebno iskanje alternativne poti.³⁰ Za ponazoritev predstavljam dva primera: pri gradnji pomembnega kanala za odpadne vode je prihajalo do protesta pokrajinskega sveta, češ da gradnja ne ustreza standardom. Zanimivo je, da je okrožni svet gradnjo podpiral in se z rešitvami popolnoma strinjal. Pomemben, vendar za ta del zgodbe manj zanimiv, del je, da se kanal ni končal v čistilni napravi in je tako samo delno reševal problem. Načrtovalci niso imeli v mislih cele zgodbe, ampak le toliko, kot so videli in vedeli, da jo bodo lahko uresničili. Civilni nasvet je bil, naj se v centru CIMIC zberejo predstavniki obeh svetov in vsaka stran pove svoje stališče, svoje mnenje pa naj povedo tudi predstavniki pisarne guvernerja. Sestanek je bil dolg, dostojanstven, tudi ostrejši in se je končal z ugotovitvijo, da je projekt dober, da ga prebivalci sprejemajo za svojega in naj se nadaljuje. V ozadju celotnega spora je bilo nekaj povsem drugega: predsednik pokrajinskega sveta in predsednik okrožnega sveta sta bila politična tekmeča na bližajočih se volitvah in sta predstavljala dve nasprotni strani. »Problem, ki ga ni bilo« je bil samo poligon za merjenje moči dveh lokalnih politikov.

Drug primer je bila gradnja mostu v precej nestabilnem okrožju, ki je imela neobičajno, vendar ne tako redko predzgodbo. Neki visoki častnik je nekoč afganistanski gradbeni firmi obljubil posel kot uslugo za uslugo. Tako so načrtovali most, ki bo morda nekoč imel strateško vlogo, med gradnjo pa so bile same težave. Nekateri so mu odkrito rekli »most v nikamor«, ker je bila cesta nanj speljana samo z ene strani, z druge pa zgolj naravna pokrajina. Most je bil že zgrajen približno do polovice, plačila pa so bila opravljena že za večji del, kot je bilo v resnici narejenega, kar ni bilo skladno s pravili poslovanja, ki so bila sicer zelo dobra. Gradbeno podjetje je trdilo, da brez novega plačila ne more nadaljevati in nima denarja za material in prevoz gradbenih elementov. Prva možnost je bila, da z neverodostojnim dokumentom o opravljenem delu steče postopek plačila novega obroka, vendar to ni bila rešitev. Civilni nasvet je bil, naj podjetje najame kredit pri banki in zanj zastavi garancijo v obliki izjave, da bo dobila polno plačilo po dokončanju mostu in kredit tudi vrnila oziroma da je banka upravičena do poplačila iz zadnjega obroka plačila. Na prvi pogled se je nekaterim zdel predlog, ki je nastal na slovenskih podjetniških

³⁰ *To nikakor ne pomeni, da tudi v povsem vojaškem centru CIMIC ne bi prišlo do takšnega srečanja, če bi bili častniki in rezervni častniki pripravljeni upravljati čas s takšnimi organizacijsko zahtevnimi, zamudnimi in javnim očem nevidnimi dogodki.*

izkušnjah, nenavaden, vendar se je zadeva pozneje res urejala večinoma skladno z nasvetom. To je bil tudi dokaz, da je afganistansko podjetniško okolje dovolj zrelo za naložbe in poslovanje, ki je podobno poslovanju večine poslovnega sveta.

4 USPEŠNO SODELOVANJE KOT PRAVILO ALI IZJEMA

Dobri rezultati ustvarjalnega sodelovanja med civilnim načinom razmišljanja in vojaškim so bili mogoči takrat, ko je bil poveljnik centra CIMIC pripravljen sprejeti nasvete in mnenja civilnega funkcionalnega strokovnjaka in jih je aktivno iskal in tudi smiselno uporabil. S precej okrnjenim moštvom smo skupaj dosegali pomembne rezultate tako v izvajanju tekočega načrta kot v pripravah na načrt za naslednje leto, za katerega je bilo pomembno, da je vseboval veliko projektov, ki so bili usmerjeni v grajenje zmogljivosti lokalnih institucij in ne le v objekte – kar je bila žal pozneje značilnost tako za pokrajinske razvojne načrte kot za načrte PRT. Poznejša popolna moštva so sicer dosegala načrtovane cilje, vendar ne v takšnem obsegu in širini kot »naša« posrečena in zmanjšana skupina. Skupna ugotovitev bi bila, da je bilo vse preveč prepuščeno osebnim značilnostim poveljnikov centra CIMIC in PRT, manj pa je delo temeljilo na sistemskih rešitvah. Treba je priznati, da jo bil to bolj interes Slovenije, ki ima takšen koncept, kot pa gostiteljice Italije, ki razvija koncept vključevanja pogodbene rezerve v svoje enote.

Afganistan bi lahko s PRT pridobil več, če ne bi predsednik Hamid Karzaj februarja 2011 najavil proces zapiranja PRT³¹. Nedvomno je bilo veliko PRT-jev primernih za preoblikovanje v pokrajinske razvojne agencije, prek katerih bi po letu 2014 države in mednarodna skupnost lahko usmerjale razvojno pomoč. Zaupanje v pravilne, pravične, pregledne in verodostojne postopke pri porabi razvojnega denarja, ki se ureja prek institucij afganistanske vlade, ni visoko. Ideja pri lastnici PRT Herat Italiji ni naletela na dober sprejem. Dejstvo je, da bi le velike države, lastnice PRT, lahko sprožile razmišljanje o takšni možnosti. Nacionalna načrtovanje in politika mednarodne skupnosti nista naklonjena evolucionemu principu, ki temelji na vključevanju najboljših rešitev v prihodnji organizem, in imata veliko raje kreacionizem, torej vedno znova stvaritev tako rekoč iz nič.

Zakaj sploh vključevati civilne funkcionalne strokovnjake v vojaške formacije? Nekaj dejstev, ki govorijo temu v prid, smo že omenili, vendar to zanesljivo ne bo dovolj. Mar ne more in zmore poveljnik s svojim pomočnikom opraviti vsega? Vsekakor zanimivo vprašanje, na katerega lahko odgovorimo pozitivno: da, lahko, vendar je pomembno, da se poveljnik osredotoči na vojaške naloge, za katere je usposobljen, in prepusti specialistom, da pripravijo dober nasvet s svojega področja. Prvič: poveljnik se lahko posveti temeljnim nalogam in poslanstvu, ki ga ima enota

³¹ Predsednik Afganistana Hamid Karzaj je izjavil, da se bodo morali PRT umakniti iz države, ko bo vlada prevzela skrb za varnost. Predsednik Karzaj je povedal poročevalcem v Kabulu, da morajo razvojni programi kot del tranzicijskega procesa preiti pod afganistanski nadzor. Pokrajinske razvojne skupine je primerjal z vodovodarji, ki odidejo, ko je delo opravljeno. Predsednik Karzaj je bil kritičen do razvojnih skupin tudi že prej in jih je imenoval vzporedne institucije, ki spodkopavajo vpliv vlade. (Vir: VOANews, Februar 8, 2011.)

pod njegovim poveljstvom na misiji. Drugič: deležen je bolj natančnih in usmerjenih poročil, ki omogočajo bolj natančne, pravočasne in celovite odločitve. Tretjič: s pomočjo uporabe civilno-vojaškega orodja zagotavlja večjo varnost svoje enote na mehak način (SoftPower). Predstavljajmo si, da bi nam uspelo po celotni poveljniški vertikali sestaviti ocene okolja in vsem poveljnikom zagotoviti enako kakovostne in njim prirejene nasvete. Vendar v praksi ni tako: v precej primerih enota ostane majhen svet zase, zato se dragocene informacije izgubijo ali izgubijo svojo učinkovitost. Sinhronizacija tega stroja je zahtevna, še posebno v okoljih mednarodne operacije in misije, ker nastopajo različne zaveznice z nacionalnimi pristopi in ker so različno dolge menjave, ki se dogajajo ob različnem času. Sinhronizacija delovanja v MOM je zato izjemno zahtevna, in če gre kaj narobe, je treba vzroke iskati prav v komunikaciji in koordinaciji.

Komunikacija je najpomembnejše orodje, ko govorimo o civilno-vojaškem sodelovanju. Poteka pa v več smereh, včasih tudi hkrati: komunikacija s poveljnikom, pri kateri je treba razumeti njegove namere, ki izhajajo iz misije, mandata in ukaza ali delnih ukazov, komunikacija z zunanjim civilnim ali vojaškim okoljem in komunikacija s prevajalci ali prek njih.

4.1 Treba je nadaljevati razvoj na izkušnjah

V sedmih letih sta se vloga in pomen CIMIC-a v okviru zavezništva precej spremenili, delno zaradi majhnega zanimanja v nacionalnih vojskah in delno zaradi nekaterih nasprotovanj znotraj zavezništva in zahteve, da naj bosta civilno in vojaško področje povsem ločena. Danes imamo iz skupine CIMIC Sever Natov CIMIC center odličnosti (CCOE) in iz skupine CIMIC Jug Večnacionalno skupino CIMIC (MNCG). Prva skrbi za razvoj doktrine in je odprla novo spletno stran za tako imenovani Civil – Military Interaction (CMi), druga ima sicer večnacionalno dimenzijo, ki pa nima veliko možnosti za sodelovanje v MOM, kajti operativno jedro sestavlja italijanski nacionalni bataljon CIMIC, iz katerega se oblikujejo nacionalne skupine CIMIC v posameznih mednarodnih operacijah in na misijah (KFOR, Isaf, UNIFIL). V številnih primerih naletimo na precejšnjo zmedo pri razumevanju tega, kaj imamo v mislih, ko rečemo civilno-vojaško sodelovanje, civilno-vojaško koordiniranje ali civilno-vojaški odnosi.

Za področje civilno-vojaškega sodelovanja je nadvse pomembno, da razumemo, kako vsak del deluje na svoj način, vendar usmerjen k istemu cilju. **Vojaško:** ukaz od zgoraj navzdol, poročanje navzgor, delo v jasno strukturiranih enotah, jasne meje pristojnosti, veliko različnih pravil in priročnikov, zelo malo možnosti za improvizacijo. Za vojaško organizacijo pravimo, da je vertikalna ali navpična organizacija, ki poskuša čim več dogodkov predvideti vnaprej na podlagi trenutnih podatkov in preteklih izkušenj. **Civilno:** pomen posameznikove samostojnosti je veliko večji, zato je možnosti za improvizacijo precej več, njegove reakcije so hitrejše, vendar ne nujno tudi bolj domišljene, temelji na besedilih konvencij, resolucij in je bližji civilnemu prebivalstvu po načinu razmišljanja, nima vnaprej izdelanih predsodkov do vladnih in nevladnih organizacij, njegovi cilji so srednjeročni in morda celo dolgoročni. Pravimo, da je to horizontalna ali vodoravna organizacija. Kako naj torej ta dva principa delujeta skupaj

in koristno tako za misijo kot za vsakega od njiju? Iz izkušenj je mogoče izluščiti preprosto pravilo, naj se vsaka od strani **nauči** »jezika« druge strani: najprej **kako** katera od strani **deluje**, potem **kako razmišlja**, nato kaj so **njene zmožnosti in zmogljivosti** in nazadnje **natančnega poslušanja** ter **razumnega** argumentiranja. Težko bi zanesljivo trdili, katera od strani ima več težav in manj posluha za skupen jezik, dejstvo je, da morata pripravljenost razvijati obe strani. Zakaj?

Sklep Praviloma za **vsako delo** obstaja samo **eno najprimernejše orodje** in za vsako opravilo praviloma **en sam pristop**, zato je naša naloga, da pripravimo najboljše orodje. Nedvomno je za izvajanje obrambe in zagotavljanje varnosti – z bojnim ali nebojnim delovanjem, najprimernejša vojska, ki je za to usposobljena, opremljena in ima (praviloma) ustrezen mandat. Za humanitarno in razvojno delo pa so brez dvoma primernejše druge oblike, ki temeljijo na lokalnih ali mednarodnih zmogljivostih oziroma na njihovi kombinaciji. Vojaška enota vstopi na delovno področje, ki ni njeno prednostno področje odgovornosti, vedno le iz dveh razlogov: kadar hoče doseči srca in razum prebivalcev ali pa takrat, ko ni nikogar drugega, ki bi opravil to delo, čemur pravimo, da je zapolnila vrzel (angl. to fill the gap). V prvem primeru dejanja vodijo v okoliščine, ki so lahko **nepredvidljive, nevarne in nerešljive**, saj so načrtovane in izvedene nestrokovno in kot bližnjica oziroma nadomestek za pravilno in profesionalno ravnanje. V drugem primeru pa se mednarodne organizacije, nevladne in lokalne organizacije in vsi tisti, namesto katerih vojaška enota izvaja neko delo, hitro začnejo pritoževati, da jim vojska jemlje pristojnosti in zmanjšuje njihov pomen, od katerega pravzaprav živijo, saj jih donatorji in sponzorji podpirajo glede na njihovo prepoznavnost – in pritožbe so v številnih primerih upravičene. Taka stališča vplivajo na kakovost medsebojne komunikacije, ki vpliva na stopnjo sodelovanja, ta pa vodi k uspehu operacije ali misije. Ponovno smo pri treh krogih z začetka članka: kakovost komunikacije, stopnja razumevanja primernosti, racionalnosti in varnosti določenega orodja (vojaškega, civilno-vojaškega, civilnega) na določeni stopnji ali v določenih zapletenih okoliščinah konflikta, sposobnost medsebojnega usklajevanja, pravočasno izogibanje konfliktom so tista gibala, ki tri samostojne kroge vse bolj pomikajo proti središču in tako povečujejo središčni del. Povečevanje tega dela vodi k hitrejšemu, varnejšemu in dolgotrajnejšemu doseganju končnega stanja, ki pomeni mir (odsotnost konflikta), stabilizacijo družbe in države in je pogoj za razvoj. Zlato pravilo pravi še nekaj: opreti se je treba na tiste ali tisto – ne glede na rudimentarnost, nerazvitost – kar je na voljo v lokalnem okolju, in dopustiti, da sami opravijo svoje delo in svojo dolžnost. V večini dokumentov se lokalnemu prebivalstvu in njihovim institucijam ter oblikam združevanja ne namenja dovolj pozornosti, čeprav so povsem enakovredni udeleženci skupnega dela.

Prihodnost učinkovitega delovanja in posredovanja v kompleksnosti konfliktov je samo v ustvarjalnem razvijanju področja civilno-vojaškega sodelovanja v vseh dimenzijah znotraj strokovnih zavezniških krogov, spodbujanje nacionalnih rešitev in povezljivosti ter iskanje možnosti za večje sodelovanje civilnih in vojaških strokovnjakov v premičnih modulih, ki bi bili po potrebi lahko dodani katerikoli zavezniški

enoti v katerikoli operaciji. Avtor se zaveda, da je njegov glas morda osamljen in njegova vera v možnost pomembnega teoretskega in praktičnega razvoja pri vključevanju civilnih funkcionalnih strokovnjakov v vojaške formacije vsaj v nacionalnem okolju posebnost, ki pa vendarle temelji na pridobljenih teoretičnih, strokovnih in praktičnih izkušnjah. Slovenski prispevek nakazuje eno izmed mogočih pozitivnih poti. Prav celosten in integriran pristop (Comprehensive and Integrated Approach) odpira to možnost, če ga snovalci strateških dokumentov jemljejo kot možnost in ne le kot teoretično in doktrinarno kategorijo³².

Prvotna želja po oblikovanju enot CIMIC je postopno prešla v spoznanje, da je CIMIC predvsem metoda in priročno orodje, ki jo mora poznati vsak sodelujoči in delujoči v okolju konflikta. Enoto CIMIC na taktični ravni in v četi lahko predstavlja tudi posameznik, ki dobro opravlja vlogo oficirja za povezavo, oblikuje ocene in morda izvede projekt s hitrim učinkom oziroma skrbi za povezavo, za delovanje civilnega okolja in izvrševanje poslanstva vojaške enote, ki ji pripada. Operacija Isaf je zelo velik organizem, ki zahteva domišljene, sodobne, kreativne in zanesljive metode, postopke in orodja. Takšen pristop potrebuje tudi zavezništvo, ki mora premagati previsoke nacionalne meje in ovire.

In še nekaj pomembnih vidikov: sodobni izzivi nacionalni ali mednarodni varnosti niso več samo in predvsem vojaški, ampak segajo na različna civilna področja. Operativna pristojnost je pogosto tako na civilni kot na vojaški strani (obveščevalni, policijski, tehnični na primer ob kibernetičnih napadih in podobno). Še bolj zapleteno vprašanje je kdo in na podlagi katerih pravnih norm je odgovoren, obtožen in obsojen za dejanja, ki jih konvencije, pravo in običaji sankcionirajo. Ne nazadnje – zelo pomembno vprašanje je, ali se nacionalna varnost konča na meji države ali pa pravica in dolžnost delovanja v korist nacionalne varnosti segata tudi na področje drugih držav oziroma kako ravnati, ko gre za razpršene in eksteritorialne teroristične mreže, ki delujejo s skupnimi cilji in nepredvidljivimi operativnimi in taktičnimi koraki. Konflikti zahtevajo vrsto različnih orodij, s katerimi lahko hitro, učinkovito in s čim manjšimi izgubami v svojih vrstah in med prebivalstvom dosežemo končno in zaželeno stanje. Obramba in mir že dolgo nista več domeni oboroženih sil, ampak vrste raznovrstnih usposobljenih sil, ki so lahko vojaške ali nevojaške. Najbolje bo takrat, ko bodo vsi sodelovali in opravili samo in predvsem svoje strokovno delo v skupnem načrtu.

³² **Celosten pristop** temelji na mnenju, da je vzpostavljanje trajnega miru v družbi, opustošeni v vojni, mogoče z zagotavljanjem varnosti, človekoljubno pomočjo, obnovo in razvojem, upravljanjem, z vladavino prava skozi skupen in usklajen način. Je način razmišljanja in orodje, ki ga je mogoče uporabiti v vseh fazah konflikta, z vsemi udeleženci v konfliktu in na vseh operativnih ravneh. Pomembno: predpostavlja se, da je več kot samo presajanje civilnih instrumentov na vojaške sile in obratno. Ni dovolj, da vsaka od vpletenih organizacij skrbi le za uspeh svojega poslanstva, bodisi vojaškega, človekoljubnega ali usmerjenega v razvoj. Nobena od teh dejavnosti ne more uspevati v izoliranosti, zato morajo biti vodene kot del skupnega načrta, da bi lahko podpirale druga drugo. To tudi pomeni, da mora vsak od akterjev razumeti celotno sliko, da mora sprejeti skupen načrt in pri vodenju svojih aktivnosti upoštevati tudi potrebe drugih akterjev.

Vojaške sile se, kadar vodijo svoje operacije skladno s celostnim pristopom, ne morejo osredotočiti samo na poraz ali odvrčanje oboroženih nasprotnikov: to morajo početi na način, ki podpira in krepi operacije, ki jih vodijo civilne organizacije in država gostiteljica.

(V: Nato's Comprehensive Approach to Crisis Response Operations A Work in Slow Progress by Peter Viggo Jakobsen DIIS REPORT 2008)

Literatura

1. *ACO Manual 86-1-1 CIMIC Tactics, Techniques and Procedures (TTPs).*
2. *Afghanistan National Development Strategy /ANDS/, An Interim Strategy for Security, Governance, Economic Growth & Poverty Reduction, Government of the Islamic Republic of Afghanistan.*
3. *AJP – 3.4.9 NATO Civil-Military Cooperation (CIMIC) Doctrine (Draft).*
4. Barton, F., Unger N., 2009. *Civil-Military Relations, Fostering Development, and Expanding Civilian Capacity, A Workshop Report, CSIS / Brookings.*
5. Dusman A., Petrauskaitė U., Rinkevičiūtė A., Strupinskiene L., Zupančič R., 2012. *Civil-military Cooperation in Conflict and Post-conflict Operations: Learning from Lithuanian, Slovenian and Estonian Experiences, Published by VŠIS kademine Leidyba, Vilnius.*
6. Gauster, M., 2008. *Provincial Reconstruction Teams in Afghanistan, An innovative instrument of international crisis management being put to the test, George C. Marshall European Center for Security Studies, ISSN 1863-6039 No. 16, January 2008.*
7. Giustozza, A., 2009. *Decoding the New Taliban, Columbia University Press.*
8. *International Conference on the Role of Provincial Reconstruction Teams, 2010, Praga.*
9. *Isaf PRT Conference, 2009, Kabul.*
10. Jakobsen, P. V., 2008. *Nato's Comprehensive Approach to Crisis Response Operations A Work in Slow Progress, DIIS REPORT 2008: 15.*
11. Maslow, A., 1943. *A Theory of Human Motivation, Psychological Review, Vol 50(4), Jul 1943, 370–396.*
12. *MC 411/ NATO / EAPC/ PFP (PCG) N (2001) 0004 NATO Military Policy on Civil-Military Co-operation (CIMIC).*
13. *The Isaf PRT Handbook, 2008, 4th Edition, HQ Isaf.*
14. Vlastic, V. Mark, 2012, *Assassination & Targeted Killing – A Historical And Post Bin Laden Legal Analysis, Georgetown Journal of International Law, 2012, Vol. 43.*

ČEZMEJNO IZOBRAŽEVANJE IN TVEGANJA ZA NACIONALNO VARNOST

CROSS-BORDER EDUCATION AND RISK TO NATIONAL SECURITY

Povzetek Prispevek predstavlja kritično razmišljanje o internacionalizaciji visokega šolstva oziroma o njenem najbolj hitro naraščajočem in razvijajočem delu – čezmejnem izobraževanju in pregledu nad tveganji, ki so povezana z omenjenim pojavom v kontekstu vpliva na nacionalno varnost. Uporabili smo deskriptivno metodo, zlasti pri konceptualizaciji ključnih pojmov, in analizo vsebine primarnih in sekundarnih virov, pri čemer smo podatke dobili iz domače in tuje strokovne literature, internetnih virov in pravnih dokumentov. Nacionalne vladne politike pomembno vplivajo na proces in izide čezmejnega izobraževanja, zato je za strateško delovanje in napoved trendov bistven pregled nad trenutnim stanjem in morebitnimi tveganji (neokolonializem, beg možganov in korupcija). Ugotavljamo, da je z vidika zagotavljanja gospodarske konkurenčnosti in posledično nacionalne varnosti posameznih držav nujno potrebna identifikacija trenutnega stanja in analiza pomena trendov na področju čezmejnega izobraževanja.

Ključne besede *Čezmejno izobraževanje, nacionalna varnost, neokolonializem, globalizacija, korupcija in beg možganov.*

Abstract The paper provides a critical reflection on the internationalization of higher education, more specifically of its most rapidly growing and evolving part – cross border education, as well as presents an overview of the risks associated with the above phenomenon in the context of the impact on national security. For the purposes of the paper we have used the descriptive method, especially in conceptualizing key points, and analysis of the primary and secondary sources content was done, where the data was drawn from the domestic and foreign literature, internet resources, and legal documents. National government policies have a significant impact on the process and outcomes of the cross-border education. Strategic performance and trend forecast are thus essential for an overview of the current situation and potential risks (neo-colonialism, brain drain and corruption). We have found that in terms of

ensuring the economic competitiveness and, consequently, the national security of individual countries an identification of the current state and the analysis of trend importance in cross border education is needed.

Keywords *Cross-border education, national security, neo-colonialism, globalization, corruption and brain drain.*

Uvod Neizogibni ekonomski, tehnološki, politični, kulturni in znanstveni trendi, ki jih prinaša globalizacija, neposredno vplivajo na pospešeno internacionalizacijo visokega šolstva (Altbach, 2005, str. 64). Ta obsega sistematična in stalna prizadevanja, da bi zagotovili visoko šolstvo (bolj) odzivno na zahteve in izzive globalizacije in tako vključuje različne politike in programe, sprejete na nadnacionalnih, nacionalnih in organizacijskih ravneh. »Internacionalizacijo v visokem šolstvu lahko označimo kot zelo normativno temo z močnimi političnimi tokovi« (Kehm in Teichler, 2007, str. 262). V evropskem visokem šolstvu je zelo pozitivno razumljena, in sicer kot fenomen z obsežnim naborom dejavnosti, ki ima zelo pomembno vlogo, saj pospešuje gospodarsko rast in družbeno blaginjo nacionalnih držav in posledično Evropske unije kot celote.

Internacionalizacija visokega šolstva doživlja razcvet od leta 1990 dalje, v zadnjih desetih letih pa ugotavljamo zelo veliko povečanje njenega najbolj hitro razvijajočega dela – čezmejno izobraževanje. Nastajajoče nove oblike čezmejnih dejavnosti, novi »igralci« iz zasebnega sektorja ter dejstvo, da je čezmejno izobraževanje postalo milijarde dolarjev vredna industrija, in pomanjkanje podatkov o stanju na globalnem trgu visokega šolstva – vse to sproža vprašanje o morebitnih tveganjih. Pozitivni izidi čezmejnega izobraževanja se lahko izrodijo v negativne posledice, zlasti v odvisnost od tujih ponudnikov izobraževanja, beg možganov, korupcijo, povečanje števila tujih (nepoštenih) ponudnikov in slabe kakovosti storitev, problem tujih kvalifikacij itn. Namen našega prispevka je kritično predstaviti pospešeno čezmejno izobraževanje in tveganja, povezana s tem fenomenom. Kritični pogled je vsekakor relevanten, saj se visokošolsko okolje v zadnjih desetletjih močno spreminja, tudi z vidika vloge, ki jo nova paradigma družbe znanja podeljuje visokemu šolstvu: »usmerjenost v doseganje skupnega dobrega, konkurenčnost naroda in družbe v globalnem svetu« (Nokkala, 2006, str. 177). Pripisana vseobsegajoča dimenzija sega tako od gospodarske rasti, izobraževanja, pridobivanja človeškega kapitala itn. do posledičnega vpliva h krepitvi nacionalne varnosti. Nacionalne vladne politike imajo pomemben vpliv na izide čezmejnega izobraževanja, zlasti na nabor namenov, dejavnosti, sodelovanja in pravnih mehanizmov. Za strateško delovanje in napoved trendov pa je bistveno imeti pregled nad trenutnim stanjem in morebitnimi tveganji.

1 ČEZMEJNO IZOBRAŽEVANJE IN GLOBALNI TRG VISOKEGA ŠOLSTVA

Globalizacija je proces, ki vpliva na dojetanje sveta kot majhne globalne vasi in na dejstvo, da »notranja politična vprašanja postajajo vse bolj eksternalizirana in zunanja politična vprašanja vse bolj internalizirana. Tradicionalno domače politike, kot sta zdravstvo, človekove pravice itn. tako postajajo vse vidnejše na svetovnem političnem prizorišču.« (Hough, 2004, str. 2). Vedno pomembnejša tema je tudi visokošolsko izobraževanje, saj je znanje bistveno za državo in njen gospodarski razvoj. Evropska unija z Lizbonsko strategijo in ciljem »postati najbolj konkurenčno in dinamično na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, sposobno trajnostne gospodarske rasti z več in boljšimi delovnimi mesti ter večjo socialno kohezijo« (Commission of the European Communities [COM], 2003, str. 2) odpre diskurz o družbi znanja¹ (Valimaa in Hoffman, 2008, str. 275) in pri njenem ustvarjanju visokošolskim sistemom in posameznim visokošolskim organizacijam podeli pomembno vlogo. Teorija o družbi znanja², po kateri je znanje glavni vir prihodka razvitih gospodarstev, je tako spodbudila prepričanje, da lahko države z vlaganjem v visoko šolstvo dosežejo mednarodno konkurenčnost (Scott, 1998, str. 110 v Chan, 2004, str. 34). V tem kontekstu je poglobljena internacionalizacija visokega šolstva, sicer težko govorimo o visokošolskih sistemih in organizacijah kot o ustvarjalcih na znanju temelječe družbe in gospodarstva, saj so ti »sestavni del stalnega pretoka ljudi, znanja, informacij, tehnologij, proizvodov in finančnega kapitala« (Marginson, 2006 v Valimaa in Hoffman, 2008, str. 266).

Najbolj razširjena definicija internacionalizacijo³ opredeljuje »na nacionalnem, sektorskem in institucionalnem nivoju kot proces integracije mednarodnih, medkulturnih ali globalnih razsežnosti v cilje, dejavnosti visokošolskih institucij« (Knight, 2005, str. 13). Čezmejno izobraževanje (angl. crossborder education) predstavlja podmnožico internacionalizacije oziroma en del internacionalizacije⁴, ki zajema »pretok ljudi, programov, izvajalcev, znanja, idej, projektov, vrednot, kurikulumov in storitev prek državnih meja« (Knight, 2008, str. 98; Knight, 2011, str. 19). Tako se internacionalizacija nanaša na koncept »procesa«, ki v primerjavi s čezmejnimi

¹ Izraz družba znanja se na ravni Evropske unije uporablja v dveh različnih, vendar povezanih pomenih. V prvem se družba znanja uporablja kot opisni pojem in se sklicuje na nove dinamike industrijske rasti in družbenih sprememb, ki so bile vidne v zadnjih desetletjih. Drugič pa se pojmuje kot izraz za namero ustvariti družbo znanja, kar je povezano z gospodarsko rastjo, večjo blaginjo, boljšo kakovostjo delovnih mest itn. (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005, str. 1).

² Znanje, njegova produkcija in prenos, je prepoznano kot gonilo gospodarskega in družbenega napredka, visokošolski sistemi in organizacije pa kot »ključ« do družbe znanja in na znanju temelječega gospodarstva (COM, 2003, str. 58).

³ Internacionalizacija predvsem v razvitih industrijskih državah postaja vidnejše tematsko področje visokega šolstva in doživi velik trend okoli leta 1990 (Kehm in Teichler, 2007, str. 261). Sicer ne predstavlja novega fenomena, saj so študenti in profesorji prehajali državne meje že v preteklosti, se pa v zadnjih dvajsetih letih močno spremenili v smeri trenda vse večjega izobraževanja prek državnih mej (Knight, 2008, str. 95).

⁴ Drugo podmnožico internacionalizacije označimo kot internacionalizacija doma oziroma internacionalizacija, zasnovana na kampusu (angl. internationalization at home or campus-based) in se nanaša na aktivnosti v sklopih, a) kurikulumov in programov, b) proces učenja, c) obštudijske dejavnosti, d) povezave z lokalnimi kulturnimi oziroma etničnimi skupinami in e) raziskovalne in znanstvene aktivnosti.

izobraževanjem razširi pomen nad dejavnosti in se navezuje na internacionalno razsežnost vseh vidikov visokošolskega izobraževanja (Knight, 2005, str. 13).

Smo v dobi čezmejnega izobraževanja, ki prinaša vse večje število novih vrst ponudnikov, novih načinov dostave, novih programov, kvalifikacij itn., kar spreminja naravo in obliko sodelovanja med državami, visokošolskimi sistemi in organizacijami (Knight, 2008; Knight, 2011). Ponudbo storitev čezmejnega izobraževanja je leta 1998 zaznal tudi sekretariat WTO (angl. World Trade Organization) in predlagal njeno ureditev znotraj WTO kot poslovno storitev. Leta 1999 je bil predlog sprejet, s čimer je izobraževanje postalo vključeno v pogajanja o novih storitvah januarja 2000 (Tilak, 2011, str. 33). Z novim sporazumom o mednarodni trgovini GATS (angl. General Agreement of Trade in Services) je visokošolsko izobraževanje postalo tržno blago oziroma storitev⁵, s katero se mednarodno trguje, izobraževanje pa je kategorizirano na enak način kot sektorji transport, komunikacije, zdravstvo in kultura (Knight, 2011, str. 20–38). Izobraževanje je postalo tržno blago, kar ima precejšen vpliv na povečanje čezmejnih dejavnosti in na globalni trg visokega šolstva.

2 ČEZMEJNO IZOBRAŽEVANJE IN NACIONALNA VARNOST

Globalizacija je vplivala (in še vedno vpliva) na preoblikovanje čezmejnega izobraževanja (Knight 2008, 1) in na spremembo varnostne paradigme⁶ v kontekstu novega kompleksnega (globalnega) varnostnega okolja in vloge države pri zagotavljanju sodobne varnosti⁷ (Grizold in Bučar, 2011, str. 827). V globalizacijskem procesu⁸ so države postale bolj soodvisne, v odnose vstopajo novi nedržavni subjekti (multinacionalna podjetja, nevladne organizacije itn.) in narašča število nevojaških groženj (Grizold in Bučar, 2011, str. 830). Nove nevarnosti in izzivi, ki jih procesi prinašajo tako na ravni posameznika, družbe in sodobne države, so postopoma privedli do celovitejše obravnave nacionalne varnosti (Sotlar, 1994, str. 93).

⁵ *Storitve so definirane na štiri načine: a) čezmejno zagotavljanje storitev, pri čemer se potrošniki fizično ne premikajo oziroma ostanejo v lastni državi. Sklop opredeljuje mobilnost storitev, kot na primer izobraževanje na daljavo in e-učenje; b) poraba v tujini, kjer potrošniki prehajajo čez meje v druge države. Opredeljena je mobilnost potrošnikov oziroma uporabnikov storitev, ki del izobraževanja ali celotno izobraževanje opravijo v drugi državi; c) prisotnost ponudnika v drugi državi (institucionalna mobilnost); d) prisotnost osebja v drugi državi (mobilnost zaposlenih) (Tilak, 2011, str. 17; Knight, 2008, str. 88; Knight, 2011, str. 20).*

⁶ *Kot pravi Grizold in Bučar (2011, str. 830–831) se omenjena razsežnost izkazuje v dveh smereh: a) ozemeljski, ki vključuje posameznike, skupine in organizacije na lokalni, državni, regionalni in svetovni ravni in b) konceptualni, ki vključuje vse vidike človekovega obstoja in delovanja (kulturnega, ekonomskega, političnega, izobraževalnega, zdravstvenega, obrambnega idr.).*

⁷ *Glede pojasnjevanja vloge države in varnosti v dobi globalizacije in »novih« odnosov med državami (in tudi novimi akterji), glede vidika razjasnitve perspektive odnosov med nacionalnim gospodarstvom in nacionalno varnostjo v sodobnih državah in glede vidika razjasnitve praktičnih vprašanj o varnosti v sodobnih družbah se lahko opremo na (Malešič 1994) tri sodobne perspektive: a) politika moči in varnosti – temelji na realizmu in poudarja kvazianarično naravo mednarodnega sistema in posledično ukvarjanje nacionalnih držav z varnostjo; b) politika soodvisnosti in transnacionalnih odnosov – temelji na liberalizmu in poudarja sožitje in interakcijo množice politično aktivnih skupin v svetovnem sistemu; c) politika nadvlade in odvisnosti – temelji na marksizmu in se ukvarja za vprašanjem, kako lahko revne in šibke države eksistirajo v globalnem sistemu.*

⁸ *Kot pravi Svete (2005, str. 81), se globalizacija nanaša na tri fenomene: a) številne politične, ekonomske in družbene dejavnosti postajajo medregionalne oziroma celo medkontinentalne, b) bistveno povečana stopnja interakcije med državami, c) relativizacija pomena držav v primerjavi z drugimi političnimi akterji na mednarodnem, nadnacionalnem in transnacionalnem prizorišču.*

Nacionalno varnost opredelimo kot »varnost državnega naroda, ki vključuje varnost nacionalnega ozemlja (vključno z zračnim prostorom in teritorialnimi vodami), zaščito in varovanje življenja ljudi in njihove lastnine, ohranitev in vzdrževanje nacionalne suverenosti ter uresničevanje temeljnih funkcij družbe« (Grizold, 1992, str. 65 v Sotlar, 2001, str. 192). Varnost svojih državljanov država zagotavlja z zagotavljanjem notranjega reda in miru ter obrambo pred napadi od zunaj in z reguliranjem zagotavljanja socialno-gospodarskih, političnih, izobraževalnih in drugih funkcij družbe (Grizold, 2005, str. 26). Nacionalnovarnostna politika tako predstavlja načrt zagotavljanja celostne varnosti na ravni družbe, države in posledično tudi posameznika (Sotlar, 2001, str. 190). V vsebinskem smislu danes vključuje vse vidike človekovega obstoja in delovanja v družbi ter tudi vse ravni družbenega povezovanja (Grizold, 2005, str. 26–23). Za uresničevanje oziroma zagotavljanje omenjenega mora nacionalna varnostna politika predstavljati oziroma obsegati skupek različnih sektorskih politik (zunanje, obrambne, gospodarske, ekološke, socialne, zdravstvene, kriminalitetne, izobraževalne itn.), ki prek vzpostavitve in delovanja varnostnih mehanizmov in instrumentov vsaka izmed njih v svojem delu prispeva k zagotavljanju nacionalne varnosti (Sotlar, 2001, str. 191). V Resoluciji o strategiji nacionalne varnosti RS (2010) je zapisano, da »se v skladu s sodobnim večdimenzionalnim razumevanjem pojma nacionalne varnosti upošteva tudi varnostni vidik politike države na gospodarskem, socialnem, okoljskem, zdravstvenem, demografskem, izobraževalnem, znanstveno-tehnološkem, informacijskem in drugih področjih«.

Iz tradicionalnih dejavnosti (poučevanje in raziskovanje) in nove vloge (skrb za gospodarski razvoj) visokega šolstva je razvidno, da s svojim delovanjem veliko prispeva pri razvoju blaginje države in posredno tudi pri zagotavljanju nacionalne varnosti. Prek svoje gospodarske, raziskovalne in izobraževalne vloge prispeva k zagotavljanju naše varnosti ter kakovosti življenja in prek javne razprave omogoča gospodarsko in politično stabilnost naroda. To pa je pomembno z vidika učinkovitega zagotavljanja nacionalne varnosti, saj je pri oblikovanju varnostne politike države treba upoštevati tudi mnenja, stališča, prepričanja in vrednote državljanov in državljanov o poslanstvu politične države in nacionalnovarnostnega sistema (Obramboslovni raziskovalni center, 2003, str. 3). Politični nameni za spodbujanje čezmejnega delovanja so tako povezani predvsem z vprašanji državne varnosti, stabilnosti in miru (Kreber, 2009, str. 3).

Čezmejno delovanje visokega šolstva je za državo bistveno, saj omogoča razvoj človeških virov, mednarodnih strateških povezav, znanstveno-tehnološki in gospodarski razvoj (Knight, 2005, str. 17–19) in je koristno tako za gospodarstvo države, ki izobraževanje »izvažajo«, kot tudi za prejemnice. Temeljne koristi so predvsem (Centre for International Economics, 2008, str. 23): prenos idej in možnosti izobraževanja, povečanje virov, dostopnih za izobraževanje – povečanje števila storitev izobraževanja, izboljšanje kakovosti, pridobivanje novih zvez, sodelovanja, mrež in kulturno razumevanje. Pri tem dostopamo do novih informacij, diskusij in težav, s katerimi se spoprijema svet, kar omogoča pozitivne spremembe pri sodelovanju, ozaveščanju in izobraževanju o različnih problemih, kot so globalne teroristične

mreže, okoljska politika, trgovina z ljudmi, trgovina z mamili, neformalna ekonomija itn. »Učinkoviti izobraževalni sistemi so torej ključnega pomena pri zagotavljanju trajnega miru in razvoja« (Al-Rodhan, 2007, str. 13).

Menimo, da hitro spreminjajoča se čezmejna narava in liberalizacija trgovine visokošolskega izobraževanja predstavlja nove priložnosti, potenciale in tudi tveganja (Knight, 2008, str. 149). Tveganja⁹ so pomembna, saj nastajajo vedno nove oblike čezmejnih dejavnosti, kot so podružnice kampusov v tujini, programi učenja na daljavo oziroma e-učenje, mednarodna izobraževalna vozlišča in omrežja itn.; v ta proces vstopajo novi »igralci« iz zasebnega sektorja; čezmejno izobraževanje je postalo milijarde dolarjev vredna industrija in v mnogih državah hitro narašča; pomanjkanje podatkov o čezmejnem izobraževanju na globalnem trgu visokega šolstva. Kot pravi Prezelj (2002, str. 136) »v sodobni družbi bi bilo zelo težko kaj pridobiti in doseči brez neke stopnje tveganja, zato sistemi (posamezniki, družbe, države itn.) težijo k temu, da se ne izogibajo tveganjem, iz katerih lahko marsikaj koristnega pridobijo«. V nadaljevanju predstavljamo tveganja, ki lahko nastanejo kot posledica pospešene rasti čezmejnega izobraževanja in se nam zdijo še posebej relevantna z vidika zagotavljanja nacionalne varnosti. Gre predvsem za novi neokolonializem, beg možganov in korupcijo.

2.1 Neokolonializem

Neokolonializem lahko v najširšem smislu razumemo kot vmešavanje razvitih držav v države v razvoju, pri čemer se tuji kapital uporabi za izkoriščanje in ne za nadaljnji razvoj teh držav, s čimer se še povečuje prepad med bogatimi in revnimi (Nkrumah, 1965). Razvite države torej pod pretvezo ponujajo »gospodarsko« pomoč revnim državam sveta, posledice pa so neuravnotežena gospodarska razmerja, ki imajo mednarodne politične implikacije (Kelleher in Klein, 1999, str. 88). Vendar zakaj sploh govoriti o neokolonializmu?

GATS je odprl vrata pospešenemu oblikovanju globalnega trga v visokem šolstvu, kjer posamezni nacionalni visokošolski sistemi in posamezne visokošolske organizacije tekmujejo med seboj, vendar v izrazito neenakem položaju (Altbach, 2002). Nekateri avtorji (Albach, 2005; Teichler, 2009; Jiang, 2008) tako opozarjajo, da smo priča dobi novih razmerij oziroma neokolonializmu. Altbach (2005, str. 65–66), ki neokolonializem pojmuje v okviru razmerja odvisnosti na relaciji center – obrobje in temelji na neenakosti, saj države v centru želijo vpliv in moč nad državami v razvoju, pri tem opozarja na novo vrsto oziroma kot sam poimenuje »nov« neokolonializem. Pri tem gre za nekakšno novo dobo moči in vpliva, kjer kot neokolonialisti nastopajo tudi multinacionalne korporacije, medijski konglomerati in nekaj večjih univerz, ki v izobraževanju vidijo vir finančnih koristi. Altbach (2002, str. 4) pravi, da smo vstopili v povsem novo obdobje moči in vpliva, ki ga ne poganja moč politike ali ideologija, temveč dominacijo omogoča znanje oziroma prodaja znanja.

⁹ Z izrazom tveganje razumemo verjetnost nevarnosti, ki mu je subjekt izpostavljen, nevarnost pa kot dogodek oziroma izid, za katerega obstaja določena (empirična ali teoretična) verjetnost, da se bo pripetil (Prezelj, 2002, str. 134).

Znanje se prodaja v različnih oblikah, kot so študijski programi, kampusi, skupne diplome, tuji certifikati, potrdila iz tujine, franšize, poslovni programi usposabljanja itn. Novi neokolonializem vodi dobiček in ne politika.

Države z močnimi izobraževalnimi sistemi, z univerzami z močno tradicijo in velikim ugledom prodajajo izobraževanje v tujini, običajno državam v razvoju. Te navadno vedno prevladujejo pri produkciji in distribuciji znanja, vključno z raziskavami in poučevanjem, razširjanjem znanja in novimi organizacijskimi vzorci in smernicami. Šibkejšje institucije in visokošolski sistemi z manj sredstvi in nižjimi akademskimi standardi pa jim večinoma poskušajo le slediti. Večina akademskih središč ima tako veliko koristi od široke palete virov, ki jim jih zagotavljajo velike bogate države (Altbach, 2005, str. 65–66). Rezultat tega je odvisnost akademskih sistemov in institucij držav v razvoju od bogatih in močnih tujih ponudnikov (Aaltbach, 2002, str. 4). Podobno ugotavlja tudi Marginson (2004, str. 218), ki pravi, da med visokošolskim izobraževanjem razvitih držav in držav v razvoju obstajajo neenakost, dominantnost in podrejenost, vendar pri tem opozarja, da se vprašanje neenakosti ne nanaša le na države v razvoju, temveč tudi na vse druge (na primer z manjšimi visokošolskimi sistemi), ki na globalnem trgu veliko težje tekmujejo za vire, ki jih potrebujejo za delovanje. Države z močnimi in dobro razvitimi visokošolskimi sistemi in predvsem z uglednimi univerzami imajo tako prednost pri razvijanju internacionalnih dejavnosti in s tem tudi pri pridobivanju temeljnih resursov – študentov in denarja.

Države, kot so ZDA, Avstralija in Velika Britanija so s svojimi močnimi izobraževalnimi sistemi in visokošolskimi institucijami pri izvozu čezmejnega izobraževanja postale svetovni akterji. »Nakupnice« izobraževanja pa so večinoma Azija, Latinska Amerika in druge države v razvoju, s čimer želijo zapolniti vrzel naraščajočega povpraševanja po visokošolskem izobraževanju (Altbach in Knight, 2007, str. 294). Knightova (2008, str. 118) pri tem ugotavlja, da so v zadnjih petih do desetih letih postale najbolj priljubljene lokacije držav izvoznic prav Malezija, Singapur, Kitajska, Tajska in Indija. O dejstvih, številkah in primerjavah ponudbe in povpraševanja zelo težko razpravljamo, saj države večinoma ne zbirajo podatkov o izvozu in uvozu izobraževanja oziroma jih ne zbirajo na sistematičen način, s čimer sta onemogočena primerjava in pregled (Knight, 2008). Burges in Berquist (2012, str. 326–327) na primer ugotavljata:

ZDA – približno 50 ameriških terciarnih ustanov (le 1 odstotek) ponuja več kot 200 čezmejnih programov, ki obsegajo različne oblike, vse od franšiz do kampusov. Programe izvajajo v kar 40 državah, med katerimi prevladujejo Kitajska, Južna Koreja, Vietnam, bližnji vzhod in Turčija.

Velika Britanija – 196.640 študentov je študiralo v več kot 1000 različnih čezmejnih programih v obdobju 2007–2008. Približno 65 odstotkov od 145 registriranih visokošolskih institucij ponuja čezmejne programe, 60 odstotkov teh dejavnosti pa je usmerjenih v Azijo. V letih 2006 in 2007 je 20 visokošolskih institucij ponujalo diplomsko izobraževanje (angl. degree course) prek indijskih partnerskih organizacij

približno 4100 indijskim študentom. V Hong Kongu 81 visokošolskih institucij ponuja skupaj 617 študijskih programov.

Avstralija – leta 2010 je 104.678 študentov študiralo v avstralskih čezmejnih programih, ki jih ponujajo največ v Singapurju, Kitajski, Maleziji, Hong Kongu in Vietnamu.

Kljub razdrobljenim in bolj ali manj neprimerljivim podatkom lahko opazimo, da se na visokošolskem globalnem trgu »države v razvoju soočajo z izzivi čezmejnega izobraževanja, saj omenjeni položaj tako krepí moč predvsem v razvitih zahodnih državah, kar odpira možnost neokolonializmu« (Jiang, 2008, str. 352). Države v razvoju se na globalnem trgu srečujejo z dvema pojavoma, in sicer z odhodom lastnih študentov na študij v tujino in z vzpostavljanjem programov, kampusov itn. tujih visokošolskih institucij na njihovem ozemlju¹⁰. To odpira precej vprašanj, povezanih s čezmejnimi izobraževanjem, kot na primer, kako izboljšati izobraževalne zmogljivosti države gostiteljice na dolgi rok, kako prisotnost tujih institucij vpliva na poslabšanje položaja lokalnih visokošolskih zavodov itn., (International Association of Universities [IAU], 2012, str. 4). Vsekakor lahko pritrdimo, da »smo na razpotju – današnji nastajajoči programi in prakse morajo zagotoviti, da internacionalno visoko šolstvo koristi javnosti in ni le profitno orientirano« (Altbach in Knight, 2007, str. 304).

2.2 Beg možganov

Mednarodna trgovina v visokem šolstvu je pospešila čezmejno izobraževanje, ki je s prenosom človeškega kapitala, znanja in informacij ključen dejavnik pri ustvarjanju družbe znanja, pa vendar je eno od večjih tveganj, ki jih lahko doprinese prav beg možganov (angl. brain drain). Odločitev o preselitvi v tujo državo temelji predvsem na razumevanju, da so plače in priložnosti drugje boljše od tistih v lastni državi. Ljudje pri tem različno vidijo svoje zaposlitvene možnosti, kar je odvisno tudi od njihove ravni izobrazbe. Pozitivna selekcija nastane, ko osebe z višjo stopnjo izobrazbe sprejmejo odločitev o selitvi zaradi višjih plač za visoko strokovno delo v tujini. Negativna selekcija izbire nastopi pri manj izobraženih osebah, ki se selijo zaradi višjih plač za nižje kvalificirana delovna mesta (Wheaton, Schaurer in Galli, 2010, str. 121). O begu možganov govorimo takrat, ko prihaja do gibanja zelo izobraženih posameznikov iz njihovih držav v druge države v pričakovanju boljših možnosti oziroma priložnosti. Velikokrat to pomeni prehod človeškega kapitala, temeljnega strateškega vira, ki prispeva k nacionalnemu blagostanju države, v tujo državo z dobro razvitim trgom delovne sile (Ramin, 1995 v Mugimu, 2010, str. 37).

¹⁰ Število odhajajočih študentov na študij v tujino se v večini držav v razvoju (od leta 1996 do 2008) skoraj dvakratno povečuje. V nekaterih primerih, kot je Bangladeš, je bilo povečanje trikratno in celo štirikratno v primerjavi z Nigerijo. Malezija po drugi strani doživi upad odhajajočih študentov, vendar pojav delno povezujejo prav s prisotnostjo številnih podružnic tujih univerz in univerzitetnih kampusov, ki so začeli delovati na tem območju (Varghese, 2011, str. 16).

Čezmejno izobraževanje vsekakor ni edini ključni dejavnik, ki vpliva na beg možganov, prispeva pa k vse večji migraciji akademskega, znanstvenega in strokovnega kapitala ter študentov. Pri tem se na eni strani spoprijemamo z begom že izobražene delovne sile, na drugi strani pa z mladimi, ki se izobražujejo v tujini. To pomeni težavo, ker precej študentov ostane v državi, kjer so dokončali študij. Avtorja Dreher in Poutvaara (2011, str. 1294), ki sta preučevala vlogo tujih študentov na primeru migracij v ZDA (ki je največja prejemnica mednarodnih študentov), sta ugotovila, da obstaja tesna povezava med tujimi študenti in migracijskimi tokovi. Letni študentski tok tako približno ustreza v povprečju za devet odstotkov letne migracije ob predvidevanju, da študentje navadno doštudirajo v štirih letih. Povečanje števila tujih študentov za 10 odstotkov vodi v povečanje priseljevanja med 0,3 in 0,94 odstotka (Dreher in Poutvaara, 2011, str. 1301). Vedno več univerzitetnih profesorjev in znanstvenikov se preseljuje v države, kjer so pridobili izobrazbo, kar povzroča slabitev akademskega kapitala v domačem okolju.

Beg možganov lahko pomeni resno tveganje v nekaterih delih sveta predvsem z izgubo človeškega kapitala, intelektualno abrazijo, demografskimi spremembami v državah, vplivom na trg dela in gospodarsko rast. Na splošno lahko različni migracijski fenomeni ob pomanjkanju informacij, ob nepredvidljivih dogodkih in napovedih predstavljajo izziv humanitarnim, ekonomskim, socialnim in kulturnim vidikom ter varnosti, obrambi in zunanji politiki države (Prezelj, 2007, str. 191). Kljub negativnim posledicam bega možganov se mobilnost študentov, akademskega osebja in znanstvenikov poskuša uporabiti za koristne povezave in vire pri širitvi visokošolskega izobraževanja, za izboljšanje kakovosti in mednarodnih povezav (IAU, 2012). Danes namreč veliko akademikov ohrani stike s svojo rodno državo ali visokošolsko institucijo prek informacijske tehnologije, sodelovanja pri raziskavah, z vračanjem v državo na posvete, na predavanja itn. (Altbach, 2005, str. 68). Države s svojo politiko in predvsem visokošolske institucije lahko takšne povezave zelo dobro izkoristijo in beg možganov premostijo v »dotok možganov«.

2.3 Korupcija

Kaj je korupcija? Kot pravi Begovic (2005, str. 1) »obstaja več odgovorov«. Korupcija¹¹ je sicer univerzalen fenomen, vendar so njeni zaznavanje, dojemanje in tudi definiranje odvisni od različnih držav, organizacij, družbeno-političnega sistema, norm, vrednotnega sistema, stopnje integritete, kulture itn. Na svetu ni enotne definicije, med posameznimi državami in tudi institucijami so namreč precejšnje razlike v pojmovanju, iz česar izhajajo njene različne pojavne oblike¹² (Dobovšek in Miklavčić, 2011).

¹¹ Korupcijo, ki danes predstavlja kompleksen in obširen problem v svetu, je ravno zaradi spreminjajoče in razvijajoče se oblike skozi zgodovino zelo težko definirati (Dobovšek in Miklavčić, 2011). Po zakonski opredelitvi v RS je korupcija: »vsaka kršitev dolžnega ravnanja uradnih in odgovornih oseb v javnem ali zasebnem sektorju, kot tudi ravnanje oseb, ki so pobudniki kršitev ali oseb, ki se s kršitvijo lahko okoristijo, zaradi neposredno ali posredno obljubljenih, ponujenih ali dane oziroma zahtevane, sprejete ali pričakovane koristi zase ali za drugega« (Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije, 2011).

¹² Pojavne oblike korupcije so: podkupovanje, poneverba, kraja, goljufija, izsiljevanje, zloraba diskrecije, nepotizem, favoriziranje.

V visokem šolstvu korupcija ni nov pojav in ni omejena le na države z manj uglednimi akademskimi sistemi ali na zasebne institucije niti samo na nacionalno raven. Njenih oblik¹³ je veliko, pojavljajo se v vseh segmentih visokošolskega delovanja in tudi od različnih deležnikov – študentov, zaposlenih in institucij. Nepreglednost pospešenega čezmejnega izobraževanja na globalnem trgu in vpletenost različnih akterjev na organizacijski, nacionalni in nadnacionalni ravni pa izraža pomembnost zavedanja o navzočnosti različnih novih pojavnih oblik in s tem povezanimi tveganji. Korupcija postaja vse bolj relevantna, saj z novimi oblikami čezmejnega izobraževanja nastajajo tudi nove priložnosti za koruptivna dejanja¹⁴, ki so danes povezana z zasebnimi univerzami, franšizami, akreditacijami, problemom agentov za novačenje tujih študentov, ponarejanjem listin itn., s čimer pridobiva tudi mednarodno dimenzijo¹⁵. Ob tem opozorimo na posebno obliko korupcije, za katero menimo, da postaja vse bolj pomembna – ujetost države oziroma ugrabitev države (angl. state capture). Besedna zveza pomeni »obseg, v katerem se podjetja poslužujejo dajanja nezakonitih in netransparentnih provizij državnim uslužbencem, z namenom vplivati na formuliranje zakonov, pravil, regulativ in odlokov, postavljenih s strani državnih institucij« (Dobovšek in Mastnak, 2012, str. 313). Njeno preučevanje je treba obravnavati tudi v kontekstu čezmejnega izobraževanja, saj sta obseg in oblika odvisna od zakonodaje držav izvoznic in prejemnic. Z omenjenimi koruptivnimi dejanji si lahko posamezni ponudniki pridobijo redke vire na globalnem trgu visokega šolstva.

Posledic je veliko, zlasti v povečanju neenakosti pri dostopu do visokošolskega izobraževanja, upočasnjevanje procesa kopičenja človeškega kapitala kot neposredni negativni učinki pri zaposlovanju, slaba usposobljenost diplomirancev, pozitivna percepcija korupcije študentov itn., (Dobovšek, 2009), kar se najbolj kaže pri uspešnosti in učinkovitosti gospodarskega razvoja in socialni koheziji¹⁶ v državi, posledično tudi pri nacionalni varnosti (Osipian, 2007, 14). Poudariti bi želeli, da je obseg predvsem »novih« oblik korupcije, ki so povezane s čezmejnimi izobraževanjem v svetu, še precej neraziskano področje, temeljni problem za preučevanje pa izhaja iz

¹³ Zasedimo jo v obliki vse od podkupovanja, poneverb, goljufij, nepotizma, klientelizma, pokroviteljstva, zlorabe osebnih poznanstev, favoriziranja, plačila podkupnine kot nagrade uradniku (angl. kickbacks), prepisovanja in prevare pri preverjanju znanja, plagiatov, kršitev pogodb, kršitev pri raziskavah, vedenjske, etične in spolne kršitve, zlorabe zasebne lastnine, pa vse do korupcije, povezane z izdajami in distribucijami učbenikov, slabega upravljanja in nepravilnega dodeljevanja javnih sredstev (Osipian, 2007, str. 315–316; Osipian, 2008, str. 350–351).

¹⁴ Altbach (2012) opozori na pred kratkim odmevne težave: a) škandal z zasebno neakreditirano »Tri-Valley univerzo« v ZDA, ki je s prevaro pobirala šolnine tujim študentom, b) agencije za zagotavljanje kakovosti v Veliki Britaniji so odkrile nepravilnosti pri izvajanju »franšiznih« študijskih programov, s podobnimi problemi pa so se ukvarjali tudi v Avstraliji, c) na spletnem omrežju se pojavljajo »plačanci« za pisanje sprejemnih esejev/testov in ponujajo tudi druge vprašljive usluge, d) nekatere institucije privabljajo in zavajajo študente z akreditacijami, ki jih sploh ni itn.

¹⁵ Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije v svojem 4. členu določa, da je »mednarodna korupcija« korupcija, v kateri je udeležena najmanj ena fizična ali pravna oseba iz tujine (Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije, 2011).

¹⁶ Svet Evrope definira socialno kohezijo kot sposobnost družbe, da zagotovi blaginjo vsem njenim članom, zmanjšuje tveganja in odpravlja polarizacijo (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2013).

različnega pojmovanja in definiranja korupcije posameznih držav¹⁷ in dejstva, da je korupcijo težko dokazati.

Begovič pravi (2005, str. 6–7), da korupcija povečuje poslovno negotovost, negotovost glede zaščite lastninskih pravic in kršenja načela pravne države, ki je predpogoj za tržno gospodarstvo. Z vsemi svojimi razsežnostmi dolgoročno škoduje nacionalnemu gospodarstvu, ga siromaši in tudi zavira družbeni razvoj. Posledice se »v najbolj splošnem smislu kažejo v obliki ekonomske neučinkovitosti in razsipništva ter preusmeritev proizvodnih in potrošnih tokov« (Dobovšek, 2012, str. 61–62). Korupcija, povezana s čezmejnim izobraževanjem (in predvsem v visokem šolstvu) lahko posredno vpliva na nacionalno varnost prek gospodarskega razvoja in zagotavljanja socialne kohezije v državi, ob upoštevanju, da nacionalna varnost v »vsebinskem smislu vključuje vse vidike človekovega obstoja in delovanja v družbi« (Grizold, 2005, 23). Kot je definirano v Resoluciji o strategiji nacionalne varnosti (2001), je »krepitev gospodarske stabilnosti in rasti pomembna tudi za razvoj varnostnih funkcij države. Dinamičen, trajnostni gospodarski razvoj in spodbujanje mednarodnega gospodarskega sodelovanja zmanjšujeta verjetnost napetosti, tveganj in konfliktov tako znotraj države, kot v mednarodnem prostoru«.

Sklep Varnost naroda, ki obsega tako zunanjo in notranjo varnost, država zagotavlja prek definiranja nacionalne varnosti, nacionalnovarnostne politike in nacionalnovarnostnih mehanizmov in sistemov. Ob tem se mora zavedati, da se »v mednarodnem in nacionalnovarnostnem okolju 21. stoletja soočamo z raznovrstnimi sodobnimi viri ogrožanja in tveganja varnosti« (Resolucija o strategiji nacionalne varnosti, 2010).

Morda »pretirano« pozitivno dojemanje čezmejnega izobraževanja, hitro naraščanje dejavnosti in pomanjkanje podatkov o dejanskem stanju na svetovni ravni »vsiljujejo« razmislek o tveganjih. Relevantnost kritičnega pogleda na čezmejno delovanje visokega šolstva utemeljujemo predvsem z njegovo vlogo, ki sega vse od gospodarske rasti, izobraževanja, pridobivanja človeškega kapitala itn. do posledičnega vpliva h krepitvi nacionalne varnosti. S tveganji, na katera smo opozorili (neokolonizem, beg možganov in korupcija), vsekakor nismo zajeli vseh, omejili smo se na tista, ki so na podlagi preliminarne pregleda literature najbolj pomembno vplivala na nacionalno varnost. Zavedamo se, da z omenjenim prispevkom nismo rešili vprašanj, niti predlagali mogočih ukrepov, temveč le podali kritični pregled v razmislek o trenutnem dogajanju. Tveganje namreč predstavlja verjetnost nevarnosti, za katero obstaja določena verjetnost, da se bo pripetila (Prezelj, 2002, str. 134), kar pomeni, da obstaja tudi možnost, da država in/ali visokošolski sistemi s preventivnim in strateškim delovanjem tveganja obvladujejo. Ugotavljamo, da sta za to nujno potrebni identifikacija in analiza stanja, ugotoviti je treba, kaj trendi pomenijo za prihodnost čezmejnega izobraževanja, kaj pomenijo z vidika ustvarjanja gospodarske konkurenčnosti in nacionalne varnosti. Prednosti omenjenega prispevka so

¹⁷ Tako na primer v »ZDA donacije niso obravnavane kot morebitne podkupnine v zameno za sprejem na prestižne univerze, preprosto zato, ker to predstavlja način, po katerem deluje njihov sistem« (Osipian, 2008, str. 351).

predvsem v prikazu smiselnosti nadaljnega raziskovanja pridobivanja podatkov o čezmejnem izobraževanju na nacionalni in svetovni ravni, nadaljnjem raziskovanju mogočih tveganj za posamezne države ter predvsem raziskovanja korupcije v visokem šolstvu.

Literatura

1. Al-Rodhan, N., 2007. *The role of education in global security*. Geneva: Editions Slatkine.
2. Altbach, P. G., 2002. *Knowledge and Education as international commodities*. *International higher education*. 28-2, str. 2–5.
3. Altbach, P. G., 2005. *Globalization and the university: Myths and realities in an unequal world*. V *National Education Assosiation, ur. The NEA 2005 almanac of higher education*. Washington, DC: National Education Association, 2005, str. 63–74.
4. Altbach, P. G., 2012. *Taking on corruption in international higher education*, <http://www.universityworldnews.com/article.php?story=20120717134058780>, 15. 7. 2013
5. Altbach, P. G. in Knight, J., 2007. *The Internationalization of Higher Education: Motivations and Realities*. *Education Journal of Studies in International*. 11-3/4, str. 290–305.
6. Begovic, B., 2005. *Corruption: concepts, types, causes and consequences*. *Documentos*. 3-26, str. 1–7.
7. Burgess, P. in Berquist, B., 2012. *Cross-Border Delivery of Higher Education: Projects, Programs, and Providers*. V D. K. Deardorff, H. De Wit, J. D. Heyl in T. Adams, ur. *The SAGE Handbook of International Higher Education*. Washington, DC: SAGE Publications, 2012, str. 325–342.
8. Centre for International Economics. 2008. *APEC and international education*, https://www.aei.gov.au/research/publications/documents/apec_and_international_education.pdf, 20. 6. 2012.
9. Chan, W. Y. 2004. *International Cooperation in Higher Education: Theory and Practice*. *Journal of Studies in International Education*. 8-32, str. 32–55.
10. Commission of the European Communities. 2003. *Communication from the commission. The role of the universities in the Europe of knowledge*, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2003:0058:FIN:en:pdf>, 20. 6. 2012.
11. Dobovšek, B., 2009. *Preprečevanje sodobnih korupcijskih pojavov v Sloveniji in izobraževanje*. 20. Slovenski politološki dnevi (od 28. do 30. maja 2009). Portorož.
12. Dobovšek, B., 2012. *Korupcija v tranziciji. Študijsko gradivo*. Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede.
13. Dobovšek, B. in Mastnak, M., 2012. *Prevzem države – state capture*. V B. Dobovšek, ur. *Korupcija v tranziciji. Študijsko gradivo*. Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede, 2012, str. 300–496.
14. Dobovšek, B. in Miklavčič, K., 2011. *Korupcija v politiki: razvojni pristop k preventivi*. http://www.fvv.unimb.si/DV2010/zbornik/preprecevanje_korupcije/Miklavcic_Dobovsek.pdf, 13. 6. 2012.
15. Dobovšek, B. in Škrbec, J., 2012. *Neformalne mreže*. V B. Dobovšek, ur. *Korupcija v tranziciji. Študijsko gradivo*. Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede, 2012, str. 231–415.
16. Dreher, A. in Poutvaara, P., 2011. *Foreign Students and Migration to the United States*. *World Development*. 39-8, str. 1294–1307.
17. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005. *The knowledge society and Euphoria*. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/14/en/1/ef0414en.pdf>, 15. 6. 2012.
18. Grizold, A., 2005. *Slovenija v spremenjenem varnostnem okolju k razvoju obrambno-zašitnega sistema: izzivi in spodbude*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
19. Grizold, A. in Bučar, B. (2011). *Izzivi sodobne varnosti: od nacionalne in mednarodne do človekove varnosti. Teorija in praksa*, 48(4), 827–851.

20. Hough, P., 2004. *Understanding Global Security*. London: Routledge.
21. International Association of Universities, 2012. *Affirming Academic Values in Internationalization of Higher Education*. http://www.iau-aiu.net/sites/all/files/Affirming_Academic_Values_in_Internationalization_of_Higher_Education.pdf, 14. 7. 2012.
22. Jiang, X., 2008. *Towards the internationalisation of higher education from a critical perspective*. *Journal of Further and Higher Education*. 32-4, str. 347–358.
23. Kehm, B. M. in Teichler, U., 2007. *Research on Internationalisation in Higher Education*. *Journal of Studies in International Education*. 11-7, str. 260–273.
24. Kelleher, A. in Klein, L., 1999. *Global perspectives: a handbook for understanding global issues*. New Jersey: Prentice Hall.
25. Knight, J., 2005. *An Internationalization Model: Responding to New Realities and Challenges*. V H. De Wit, I. C. Jaramillo, J. Gacel-ávila in J. Knight, ur. *Higher education in latin america: the international dimension*. Washington, DC: The world bank, 2005, str. 1–37.
26. Knight, J., 2008. *Higher education in turmoil: The changing world of internationalization*. Canada: Sense publishers.
27. Knight, J., 2011. *Higher education crossing borders: a framework and overview of new developments and issues*. V R. Sakamoto in D. Chapman, ur. *Cross-border partnership in higher education. Strategies and issues*. London: Routledge, 2011, str. 16–41.
28. Kreber, C., 2009. *Different perspectives on internationalization in higher education*. *New directions for teaching and learning*. 118-9, str. 1–14.
29. Malešič, M. (1994). *Teoretične perspektive sodobne varnosti*. *Javnost*, 1(4), 97–104.
30. Marginson, S., 2004. *Competition and Markets in Higher Education: a 'glonacal' analysis*. *Policy Futures in Education*. 2-2, str. 175–244.
31. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2013. http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti_in_evropska_koordinacija/zakonodaja_in_dokumenti_mednarodne_organizacije/coe/socialna_kohezija/, 10. 1. 2013.
32. Mugimu, C. B., 2010. *Brain Drain to Brain Gain: What are the Implications for Higher Education in Africa?* *Comparative & International Higher Education*. 2-10, str. 37–42.
33. Nkrumah, K., 1965. *Neo-Colonialism, the Last Stage of imperialism*. <http://politicalanthro.files.wordpress.com/2010/08/nkrumah.pdf>, 20. 7. 2012.
34. Nokkala, T., 2006. *Knowledge society discourse in internationalisation of higher education. Case study in governmentality*. *Revista Española de Educación Comparada*. 12-6, str. 171–201.
35. Obramboslovni raziskovalni center. 2003. *Nacionalna in mednarodna varnost 2003*. <http://nato.gov.si/slo/javno-mnenje/nacionalna-varnost.pdf>, 12. 7. 2012.
36. Osipian, A. L., 2007. *Corruption in Higher Education: conceptual approaches and measurement techniques*. *Research in Comparative and International Education*. 2-4, str. 313–332.
37. Osipian, A. L., 2008. *Corruption in higher education: does it differ across the nations and way?* *Research in comparative and international education*. 3-4, str. 345–365.
38. Prezelj, I., 2002. *Grožnje varnosti, varnostna tveganja in izzivi v sodobni družbi. Razreševanje nekaterih terminoloških dilem*. *Teorija in praksa*. 38-1, str. 127–141.
39. Prezelj, I., 2007. *Model celovitega ocenjevanja ogrožanja nacionalne varnosti Republike Slovenije*. Ljubljana: Ministrstvo za obrambo, Direktorat za obrambne zadeve, Sektor za civilno obrambo.
40. *Resolucija o strategiji nacionalne varnosti Republike Slovenije (ReSNV-1)*, 2010. *Uradni list RS št. 27/2010*.
41. *Resolucija o strategiji nacionalne varnosti Republike Slovenije (ReSNV)*, 2001. *Uradni list RS št. 56/2001*.

42. Sotlar, A., 2001. *O oblikovanju nacionalnovarnostne politike – identifikacija ključnih formalnih in neformalnih akterjev in dejavnikov. Varstvoslovje. 3-3, str. 190–201.*
43. Svete, U., 2005. *Varnost v informacijski družbi. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.*
44. Teichler, U., 2009. *Internationalisation of Higher Education: European Experiences. Asia pacific education review. 10-1, str. 93–106.*
45. Tilak, J. G., 2011. *Trade in higher education: The role of the General Agreement on Trade in Services (GATS). Paris: UNESCO.*
46. Valimaa, J. in Hoffman, D., 2008. *Knowledge society discourse and higher education. High Education. 56-8, str. 265–285.*
47. Varghese, N. V., 2011. *Globalization and cross-border education: Challenges for the development of higher education in Commonwealth countries. <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001915/191584e.pdf>, 12. 7. 2012.*
48. Wheaton, E. M., Schaurer, E. J. in Galli T. V., 2010. *Economics of human trafficking. International migration. 48-4, str. 115–141.*
49. *Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije uradno prečiščeno besedilo. 2011. Uradni list RS št. 69/2011.*

VPLIV KADROVSKEGA MENEDŽMENTA NA KREPITEV VARNOSTNE KULTURE V KORPORATIVNOVARNOSTNEM OKOLJU

IMPACT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON THE ENHANCEMENT OF SECURITY CULTURE IN CORPORATE SECURITY ENVIRONMENT

Povzetek Posameznik se je kot socialno bitje v marsičem spremenil in s stališča zaposlenega v posamezni organizaciji postal izredno zahteven ter zazrt skoraj izključno v zadovoljevanje svojih potreb, ki jih postavlja daleč pred potrebe organizacije v širšem in ožjem smislu. To med drugim pomeni, da smo zaradi dinamičnega in prožnega trga delovne sile prišli v stanje hitrega menjavanja zaposlitev in s tem delovnih okolij, v katerih je v tako kratkem času pri posameznikih nemogoče vzpostaviti ustrezno pripadnost ožjemu kolektivu in organizaciji v širšem pomenu besede. To pred vodilni menedžment organizacij, in še posebno pred korporativnovarnostne strokovnjake, postavlja zahtevne izzive, kako v globalnem ekonomskem okolju, ki temelji na hudi konkurenčni tekmovalnosti, zagotoviti ustrezno varovanje pomembnih poslovnih informacij, do katerih dostopajo zaposleni v posameznih organizacijah. Iz analize odgovorov, pridobljenih z intervjuji, je razvidno, da različne organizacije v svojih okoljih pomen celovitega obvladovanja varnostnih tveganj in še posebno pomen varnostne kulture različno dojemajo in se zaradi svojih posebnosti te problematike tudi zelo različno lotevajo.

Ključne besede *Kadrovski menedžment, varnostna kultura, obvladovanje tveganj, korporativnovarnostni menedžment.*

Abstract Individuals as social beings have changed in many aspects. As employees of individual organisations, they have become extremely demanding and focused almost exclusively on the satisfaction of their own needs, which they place far ahead of the organisation's needs in the broad and narrow sense. This also means that the dynamic and flexible labour market has generated a situation of quick job changes and, consequently, working environments, where individuals find it is impossible to establish adequate affiliation to their immediate colleagues and the organisation in general. Leading management in organisations, especially corporate security experts are thus confronted with a demanding challenge of how to provide adequate protection of

critical business information accessible to employees of individual organisations in a severely competitive environment. The analysis of acquired interview results has shown that different organisations have different perceptions of security risk management, especially the importance of security culture, and due to their respective specifics adopt different approaches to address this problem.

Keywords *Human resource management, security culture, risk management, corporate-security management.*

Uvod Varnost ni pomembna dobrina samo za razvoj posameznika in družbe, temveč je ustrezno varnostno okolje nujno tudi za nemoteno delovanje večnacionalnih korporacij. Predvsem načini in oblike organiziranega zagotavljanja varnosti so se skozi zgodovino s pomembnim vplivom vedno novih tehnologij in znanstvenih spoznanj drastično spreminjali (Čaleta, 2011). Globalizacija sveta in s tem posredno globalizacija varnosti postavljata sodobno družbo pred zahtevna vprašanja, in sicer, kako še naprej graditi svoj razvoj na temeljnih postulatih prostega pretoka blaga, storitev in ljudi ter na drugi strani grožnje obvladovati na sprejemljivi ravni tveganja. Varnostno okolje 21. stoletja postaja vse bolj zapleteno in dinamično (Borodzicz, 2005, str. 18). Tveganja in grožnje so zaradi svoje asimetričnosti pojavljanja postali obremenjujoči za nemoteno delovanje sodobne družbe. Če v tem kontekstu upoštevamo tudi vedno močnejšo odvisnost družbe od delovanja tehnoloških dosežkov moderne dobe, kot so informacijsko-komunikacijska tehnologija, električna energija in drugi energenti, lahko z gotovostjo trdimo, da je družba prav zaradi te odvisnosti še bolj izpostavljena tveganjem oziroma je o stanju popolne varnosti iluzorno razmišljati. Vsi ukrepi na nacionalni in mednarodni ravni so samo ukrepi za zagotavljanje tako imenovane zmerne stopnje tveganja, ki je v razmerju do operativnosti delovanja družbe v nekem ravnotežju. Toda v tem celovitem sistemu nikakor ne smemo in ne moremo zanemariti človeškega dejavnika kot temeljnega potenciala vsake moderne organizacije. Tako kot je po eni strani človeški potencial temelj vsakega družbenega in v tem okviru tudi organizacijskega okolja, pa je po drugi strani prav človeški dejavnik najšibkejši člen tega sistema, ki ga je nemogoče popolnoma nadomestiti s posameznimi tehnološkimi sistemi. Bertonec (2012, str. 129) ugotavlja, da je posameznik pomemben referent pojma varnosti. Varnost posameznika obravnavajo različne teorije s področja družbenih, psiholoških in varnostnih študij, v ospredje je varnost posameznikov postavljena tudi v konceptu humane varnosti, kot so ga razvili v okviru OZN (UNDP, 2011 v Bertonec, 2012).

Posameznik in družba sta stalno izpostavljena številnim virom ogrožanja. Številni so naravno pogojeni, veliko pa je tudi takih, ki so posledica procesov, ki potekajo v družbi in so odsev njenega ekonomskega, socialnega in tehnološkega razvoja. Posamezniki so vsak dan izpostavljeni različnim vplivom, ki jih bolj ali manj ogrožajo in predstavljajo stalno tveganje za njihovo fizično, psihično, duhovno in materialno varnost. Zaradi navedenega se je v organizacijskem okolju treba zavedati, da trenutno temu dejavniku namenjamo vse premalo sistemske pozornosti.

Posameznik se je kot socialni agregat v marsičem spremenil in s stališča zaposlenega v posamezni organizaciji postal izredno zahteven in zazrt skoraj izključno v zadovoljevanje svojih potreb, ki jih postavlja daleč pred potrebe organizacije v širšem in ožjem smislu. To med drugim pomeni, da smo zaradi dinamičnega in prožnega trga delovne sile prišli v situacijo hitrega menjavanja zaposlitev in s tem delovnih okolij, kjer je v tako kratkem času pri posameznikih nemogoče vzpostaviti ustrezno pripadnost ožjemu kolektivu in organizaciji v širšem pomenu besede. To pred vodilni menedžment organizacij in še posebno pred korporativnovarnostne strokovnjake postavlja zahtevne izzive, kako v globalnem ekonomskem okolju, ki temelji na hudi konkurenčni tekmovalnosti, zagotoviti ustrezno varovanje pomembnih poslovnih informacij, do katerih dostopajo zaposleni v posameznih organizacijah. Seveda je prvi logični odgovor v smeri krepitve varnostne kulture, ki pa ima to »pomanjkljivost«, da je dolgotrajnejši proces, kot bi si v teh dinamičnih časih želeli. Drugo dejstvo pa je, da bo treba sistemske pristope v korporacijskem okolju prilagoditi v smeri teh dinamičnih sprememb modernega okolja. V tem okviru si je danes težko predstavljati, da vodilni menedžment organizacij v celoti ne uporablja vseh sistemskih vzvodov za obvladovanje tveganj za delovanje njihove organizacije. To pomeni, da kadrovskega menedžment in korporativnovarnostni menedžment prepletено izvajata in se vključujeta v proces, ki ga v našem obravnavanem primeru lahko umestimo v zagotavljanje ustrezne stopnje varnostne kulture zaposlenih v tej organizaciji. Ustrezna izbira kadrovskega potenciala, stalno preverjanje okoliščin in znakov, ki bi lahko pri najpomembnejših kadrih organizacije pomenili določena tveganja za odtekanje pomembnih informacij, so postali pomembni sistemski pogoji pri izbiri zaposlenih, predvsem tistih na najpomembnejših delovnih mestih v organizaciji. V tem delu je treba poudariti tudi pomen varovanja človekovih pravic in zasebnosti posameznikov. Dejstvo je, da se na tem področju pravna praksa ustrezne meje med dopustnimi posegi delodajalca v zasebnost zaposlenega še vedno oblikuje. To dokazujejo tudi odločbe informacijskih pooblaščenec v državah Evropske unije in ne nazadnje tudi evropska zakonodaja ter smernice s tega področja. Velike večnacionalne korporacije danes namreč močno presegajo nacionalne meje, zato je ustrezen skupen pristop do te problematike še kako pomemben.

1 PREGLED LITERATURE IN TEORETIČNA IZHODIŠČA ZA PROUČEVANI PREDMET

V prispevku bomo poskušali analizirati in temeljito oceniti vpliv kadrovskega menedžmenta na krepitev varnostne kulture v korporativnovarnostnem okolju. Vzводи kadrovskega menedžmenta so namreč tisti del upravljaljskih mehanizmov v organizacijah, skozi katerega lahko lastniki ali vodje bistveno vplivajo na stopnjo varnostne kulture.

Ključno vprašanje, ki se postavi samo po sebi, je, kateri so tisti dejavniki, ki vplivajo na stopnjo razvoja posamezne družbe, oziroma kateri so tisti dejavniki, ki posameznim družbam omogočajo, da se v primerjavi z drugimi hitreje razvijajo. Danes, v pogojih globalizacije, se vse bolj zavedamo pomena znanja, ki je in vse bolj postaja

najpomembnejši dejavnik razvoja gospodarstva in s tem celotne družbe. Delovanje podjetja je v zahtevnem globalnem okolju neposredno povezano z učinkovitim izvajanjem korporativne varnosti, s katerim organizacija ali podjetje zagotavlja obvladovanje in upravljanje varnostnih in drugih s tem povezanih tveganj (Čaleta, 2012). Tveganje postaja nov ključ skupnih interesov v poslovnem svetu in od posloводства zahteva visoko stopnjo korporacijske odgovornosti. Organizacije se pri svojem delovanju spoprijemajo s celim nizom tveganj in jih v osnovi lahko ločimo na zunanja tveganja, tveganja zaradi notranjih dejavnikov ter kombinacijo obeh.

Kljub hitremu tehnološkemu razvoju človek ostaja tisti del, ki ima v procesu obvladovanja varnostnih tveganj bistveno vlogo in v večini primerov še vedno predstavlja najšibkejši člen v celovitem sistemskem zagotavljanju varnosti. Odtokanje najpomembnejših poslovnih informacij in poslovnih skrivnosti ter s tem povezani socialni inženiring, malomarnost, nizka organizacijska in varnostna kultura, neizobraženost in namerno izvajanje protizakonitih aktivnosti so dejavniki, ki zaradi obvladovanja varnostnih tveganj silijo podjetja k učinkovitejšemu izvajanju ukrepov korporativne varnosti, povezane z nadzorom zaposlenih v njihovih temeljnih delovnih okoljih (Lobnikar, Čaleta, Žaberl, Anžič, Rančigaj, 2009). Naslednji pomemben dejavnik, na katerega moramo biti še posebno pozorni pri zagotavljanju korporativne varnosti, so zunanji izvajalci in pogodbeni partnerji, ki lahko za delovanje organizacije pomenijo visoko stopnjo tveganja. V zadnjem obdobju podjetja vedno bolj prenašajo nekatere procese na zunanje pogodbene izvajalce v obliki »outsorcinga« (Vršec, 2010). Pri izračunu stroškov se lahko ta oblika zmanjšanja stroškov delovanja organizacije zdi zelo vabljiva, vendar je treba na proces oddajanja pomembnih funkcij gledati tudi z drugačnega zornega kota, saj to za delovanje organizacije pomeni zelo veliko tveganje, ki se ga lastniki in menedžment ne zavedajo. S prenosom nekaterih procesov na zunanje izvajalce izpostavljamo organizacijo tveganju, ki se izraža predvsem v preveliki odvisnosti od pogodbenih izvajalcev, v dostopu nepooblaščenih oseb do pomembnih poslovnih informacij, ki pomenijo konkurenčno prednost pred drugimi konkurenti, in v drugih oblikah nevarnosti. Tveganje lahko zmanjšamo tako, da od pogodbenih izvajalcev zahtevamo izpolnjevanje minimalnih standardov, ki jih imamo v organizaciji opredeljene v okviru ukrepov za zagotavljanje korporativne varnosti.

Za učinkovito razumevanje obravnavane problematike je treba izpostaviti tri temeljne pojme, ki jih bomo v nadaljevanju tudi podrobneje opredelili, in sicer kadrovski menedžment, korporativnovarnostni menedžment in varnostna kultura.

Kadrovski menedžment

Kadrovski menedžment v neki organizaciji je tisti del upravljaljskega mehanizma, na podlagi katerega lahko lastniki ali vodje organizacije bistveno vplivajo in pripomorejo k stopnji varnostne kulture, kar je tudi pogoj za uspešno zagotovitev ustreznega obvladovanja tveganj.

Kadrovski menedžment organizacij mora poskrbeti, da vsi zaposleni pri svojem delu dosledno upoštevajo pravne, organizacijske, varnostne in etične vrednote, in sicer z dobro motivacijo delavcev za napredek in izboljšanje učinkovitosti dela ter z vzpostavitvijo delovnega okolja, v katerem so lahko zaposleni čim bolj produktivni in odgovorni.

V strokovni literaturi lahko najdemo zelo široko paleto definicij, povezanih s terminom kadrovski menedžment. Težiščni pojem, povezan s kadrovskim menedžmentom, so kadrovski viri, ki jih ta menedžment tudi upravlja.

Merkač (2005, str. 14) opredeljuje kadrovski menedžment kot »proces, v katerem organizacija sistematično in integrirano s svojo poslovno strategijo načrtuje potrebe po kadrih, kadruje, razvija in vrednoti svoje kadre, jih nagraduje in z njimi vzdržuje učinkovite odnose«. Institut za kadrovski menedžment je objavil uradno definicijo kadrovskega menedžmenta, ki jo je povzel tudi Cuming (1994, str. 2): »Kadrovski menedžment (personnel management) je del menedžmenta, ki se ukvarja z zaposlenimi in njihovimi odnosi v organizaciji. Njegov namen je ustvariti aktivno organizacijo z razdelitvijo dela ljudem, ki jo sestavljajo. Tako jim omogoča, da čim bolj prispevajo k uspehu organizacije. Kadrovski menedžment se ukvarja s človeškimi in socialnimi posledicami sprememb v organizacijah in načinu dela znotraj organizacij. Ukvarja pa se tudi z ekonomskimi in socialnimi spremembami v skupnosti.« Možina, Jereb, Florjančič in Svetic (1998, str. 3) ugotavljajo, da se »management nanaša na vodenje, ravnanje in upravljanje človeških virov v organizaciji«.

Možina (2002, str. 7) opredeljuje kadrovske vire kot »zaposlene in njihove sposobnosti znanje, motiviranost, vrednote itd., kakor tudi njihovo navezanost na skupino, organizacijo, pripravljenost na sodelovanje in drugo«. Nekateri avtorji kadrovske vire pojmujejo kot ožji pojem kot »človeške vire«. Lipičnik (1998, str. 34) opredeljuje človeške vire kot »zmožnosti, ki zajemajo vse znane in neznanne sposobnosti posameznika. To v širšem smislu pomeni človekove psihične, fizične in fiziološke zmožnosti, v ožjem smislu pa sposobnosti, znanje, spretnosti, osebnostne lastnosti in motivacijo.«

Florjančič in drugi (2004, str. 30) kot kadrovske vire v širšem smislu obravnava »ljudi, ki v kakršni koli obliki sodelujejo v organizirani obliki človeškega dela, torej delajo v neki organizaciji kot na primer gospodarski, politični, športni itd. So najpomembnejši element vsake organizacije.«

Pestrost terminoloških opredelitev pa pomeni tudi nedorečenost in nejasnost, ki se lahko kaže tudi v napačnem razumevanju ali zamenjevanju pojmov. V tem okviru posebej izpostavljam pogosto zamenjevanje pojmov kadrovski menedžment in menedžment človeških virov. Lipičnik (1998, str. 45) v tem okviru posebej izpostavlja, da so ljudi najprej administrativno vključevali v sistem. Pozneje so ugotovili, da je bolj učinkovito izbrati ljudi, ki so predvsem sposobni timskega dela. V zadnjem obdobju

pa je proces izrazito usmerjen v dojemanje človeških zmožnosti kot ključnega vira in manj v dojemanje ljudi kot vira (Broder, 2006).

Potreba po povečanju učinkovitosti je organizacije prisilila, da so znotraj kadrovske funkcije največ pozornosti namenjali kadrovskemu menedžmentu. V tem kontekstu je bilo prizadevanje usmerjeno v učinkovitejše prilagajanje zaposlenih sedanjim tehnološkim procesom in organizacijski strukturi organizacij. Kadrovski menedžment je v tej osnovni funkciji, ki so jo izvajali izključno v kadrovski službi, doživel svoj razmah predvsem v obdobju, ko v okolju ni bilo tako drastičnih dinamičnih sprememb. Nekateri avtorji so klasični koncept dojemali kot »osredotočenost kadrovskega procesa na enem mestu, in sicer v kadrovski službi, na katero so vezali tudi odgovornost za delo z ljudmi ter za stanje kadrov v podjetju« (Florjančič, Jesenko, Pagon, 1991, str. 28). Za to obdobje je značilno, da ni bilo tesnega sodelovanja med najpomembnejšimi procesi v organizaciji, kot na primer med kadrovskimi, finančnimi, proizvodnimi, varnostnimi in drugimi procesi. Zaradi dinamičnega okolja je strateški menedžment hitro spoznal, da se njihove organizacije z rigidno in togo organizacijsko strukturo vedno težje prilagajajo dinamiki sprememb. Osredotočanje samo na tehnološke rešitve ni dalo ustreznih rezultatov, zato so hitro ugotovili, da so človeški viri glavni vir za učinkovito delovanje organizacije.

Korporativnovarnostni menedžment

Korporativno varnost v podjetju upravlja strateški korporativnovarnostni menedžment, ki izvaja proces skladno z zakonodajo, varnostno politiko organizacije, varnostnimi standardi in tudi oceno ogroženosti. Tako se morata pri celovitem obvladovanju tveganj v organizaciji korporativnovarnostni menedžment in kadrovski menedžment dopolnjevati oziroma eden brez drugega ne moreta zagotoviti dovolj visoke stopnje varnostne kulture.

Glavna področja, ki jih obsega korporativna varnost, so »varnost osebja, fizična varnost, informacijska varnost, korporativno upravljanje, izvajanje programov za dvigovanje varnostne kulture in etičnih standardov v organizaciji, odkrivanje in preprečevanje kaznivih dejanj, preprečevanje poneverb, preiskave izrednih dogodkov, krizno upravljanje in odzivanje na krizne dogodke, načrtovanje in zagotavljanje neprekinjenega delovanja in varnost ter zdravje pri delu in varovanje okolja« (Landoll, 2005, str. 108).

Tudi na tem področju v Republiki Sloveniji vlada precejšnja zmeda pri terminološkem opredeljevanju korporativnovarnostne dejavnosti in subjektov, ki to dejavnost neposredno upravljajo v organizacijskih okoljih javnega in zasebnega sektorja.

Vršec (2010, str. 6) opredeljuje varnostni menedžment in ga razvršča v tri skupine:

- državni (varnostni) menedžment – ali bolje (varnostni) menedžment državnih organov, ki upravlja in vodi posamezne državne organe in organe v njegovi sestavi;
- varnostni menedžment v zasebnem varovanju, ki v imenu delodajalcev – zasebnih varnostnih podjetij – nastopa kot ponudnik varnostnih storitev;

- varnostni menedžment v gospodarskih in drugih organizacijah, ki na trgu varnostnih storitev nastopajo kot naročniki, kupci in porabniki varnostnih storitev.

Čaleta (2011, str. 21) opredeljuje korporativno varnost v najširšem pomenu besede kot »dejavnost, ki identificira in izvaja vse potrebne systemske ukrepe za obvladovanje varnostnih tveganj v posamezni organizaciji. Kot taka predstavlja eno izmed temeljnih funkcij za delovanje organizacije in se za njeno učinkovito delovanje nujno izvaja v tesnem sodelovanju z vsemi drugimi najpomembnejšimi funkcijami v organizaciji. Celovito področje korporativne varnosti za ustrezno obvladovanje varnostnih tveganj v korporaciji nujno vključuje področje varnosti ter procesa neprekinjenega poslovanja in varnosti pri delu. Procesi zagotavljanja korporativne varnosti so nedeljiva celota krovnega modela upravljanja korporacij, ki se izraža skozi korporativno upravljanje in korporativno družbeno odgovornost. Predvsem zadnja postavlja korporativno varnost kot proces v širši okvir delovanja v razmerju korporacije do družbe kot celote, v okolju, v katerem ta deluje. Korporativna varnost je zaradi svoje večplastnosti in umeščenosti v širok spekter raznovrstnih procesov delovanja organizacij še bolj odvisna od uvajanja vedno novih spoznanj.«

Lobnikar (2011, str. 2) korporativno varnost opisuje kot »dejavnost, s katero v najširšem pomenu besede identificiramo in izvajamo vse potrebne systemske ukrepe za obvladovanje varnostnih tveganj v posamezni organizaciji. Cilj korporativne varnosti je zagotavljanje delovanja integralnega varnostnega sistema in predstavlja eno od funkcij korporacije.«

O varnostnem menedžmentu v zasebnem varovanju, zlasti pa o varnostnem menedžmentu v gospodarskih in drugih organizacijah, se v javnosti, pa tudi v strokovnih krogih, malo govori. Prvič najbrž zato, ker tovrstni menedžment že kot izraz ni prodril v retoriko komuniciranja, drugič pa zato, ker ima v organizacijskih in menedžerskih strukturah nizek status in zaradi tega zelo malo maneverskega prostora za vplive v procesih odločanja. To je seveda krivično, kajti konkurenčnost, poslovni rezultati in dodana vrednost so v marsičem odvisni tudi od urejenosti varnostnih mehanizmov (Vršec, 2010, str. 7).

Zavedati pa se je treba tudi dejstva, da na gospodarske subjekte, poslovne procese, logistiko, trženje, komuniciranje in kadrovske strukture preži veliko nevarnosti, groženj in tveganj iz globalnega, regionalnega in lokalnega okolja. To še zlasti velja za kritično infrastrukturo, v kateri bi morali lastniki in upravljavci poslovnih procesov, premoženja, kapitala, trga in sprememb razviti učinkovitejše varnostne mehanizme, ki jih profesionalno upravlja varnostni menedžment.

Korporativno varnost upravlja strateški varnostni menedžment skladno z zakonodajo, oceno ogroženosti, varnostno politiko in varnostnimi standardi ter z uporabo ustreznih metod obvladovanja varnostnih tveganj, po načelu preprečevanja škode in izgub ter visoke stopnje družbene odgovornosti. Varnostna funkcija ima v poslovnih procesih zelo pomembno mesto, saj se posredno ali neposredno povezuje z vsemi

drugimi poslovnimi procesi v organizaciji. Če to analogno pretvorimo v pregled nosilcev posameznih funkcij, lahko trdimo, da je korporativnovarnostni menedžment, ki je nosilec varnostne funkcije, zelo tesno povezan z upravljavskimi strukturami v drugih poslovnih funkcijah v organizaciji. Ta povezanost torej obstaja tudi pri odnosu med korporativnovarnostnim menedžmentom in kadrovskim menedžmentom, ki po moji oceni najtesneje sodelujeta prav pri zagotavljanju ustrezno trdne organizacijske in v tem okviru posebej varnostne kulture.

Vršec (2010, str. 14) opredeljuje odgovore varnostnega menedžmenta na sodobne varnostne izzive, ki se multiplicirajo in prepletajo na globalni in regionalni ravni, zlasti v:

- posnetkih in analizah stanja trenutnih lastnih varnostnih sistemov;
- metodološko izostrenem pristopu k ocenjevanju ranljivosti in ogroženosti premoženja, osebja, kapitala ter izvirnega znanja;
- pripravi in implementaciji varnostnih politik;
- projektnem pristopu k upravljanju varnostnih in drugih tveganj;
- uvajanju varnostnih standardov;
- presojanju kakovosti varovanja v sklopu sistema vodenja kakovosti po standardih ISO 9000:2000-2008;
- selekciji pri izbiri zunanjih pogodbenih izvajalcev varovanja;
- vključevanju v izobraževalne programe, ki ponujajo novo znanje;
- prizadevanjih, da se v slovensko varnostno prakso uvede standard DIN 77200, najprej skozi postopek v pristojni instituciji in nato v zasebnem varovanju in varnostnih sistemih.

Z navedenimi aktivnostmi se varnostni menedžment aktivno vključi v premagovanje ovir in prizadevanja drugih dejavnikov razvoja korporativnovarnostnega menedžmenta.

Čaleta (2011, str. 41) trdi, »da so procesi zagotavljanja korporativne varnosti nedeljiva celota krovnega modela upravljanja korporacij, ki se izraža skozi korporativno upravljanje in korporativno družbeno odgovornost. Predvsem zadnja postavlja korporativno varnost kot proces v širši okvir delovanja v razmerju korporacije do družbe kot celote v okolju, v katerem ta deluje.«

Varnostna kultura

Odnos do varnostne paradigme se je v zadnjih tridesetih letih precej spremenil. Od podarjanja pretežno tehničnega vidika se je pozornost preusmerila najprej na človeške napake in nato na varnostni menedžment ter varnostno kulturo. Rečemo lahko, da je prepoznana vloga organizacijskih dejavnikov pri varnosti tako imenovano tretje obdobje varnosti, če so bile varnostne tehnologije prvo in človeški dejavniki drugo obdobje (Mengoli in Debarberis v Rančigaj, 2010, str. 21–22). Varnostna kultura je pomemben varnostni dejavnik celovitega integralnega varnostnega sistema organizacije. Opredelimo jo lahko kot skupek odgovornih in sprejetih vrednot, zavedanja in načinov vedenja vseh, ki sodelujejo v posameznem sistemu. V idealnem smislu

je opredeljena kot odprta kultura, ki naj bi temeljila na zaupanju, poštenju, dobri komunikaciji, uspešnem sodelovanju, dobrem gospodarjenju, temelječ na spoštovanju osebne varnosti in varnosti celotne organizacije. Varnostna kultura naj bi bila integrirana v vsako aktivnost organizacije, njen proces naj bi bil usklajevan in voden, njeno učinkovitost pa je treba spremljati in dopolnjevati. Večina avtorjev, ki proučuje to področje varnosti, meni, da je varnost v osnovi vprašanje za menedžment (Biringer, Matalucci, O Connor, 2007, str. 35–39).

Sodobne in prodorne organizacije spodbujajo inovativnost, odprtost in kompetentnost zaposlenih. Uresničevanje take vizije prinaša številna tveganja, med katerimi je vse bolj očitno varnostno tveganje. Odgovor ponuja celovit varnostni sistem, ki namenja poseben poudarek zaščiti znanja in poslovnih skrivnosti ter temelji na profesionalnem notranjem nadzoru in reviziji. Varnostna kultura se lahko oblikuje le s spodbujanjem varnostnih interesov zaposlenih.

Vzvodi kadrovskega menedžmenta predstavljajo tiste mehanizme v organizaciji, s katerimi lahko lastniki oziroma vodje organizacije bistveno vplivajo na stopnjo varnostne kulture. Varnostna zavest zaposlenih je poleg tehničnih rešitev nujni pogoj za zagotavljanje čim boljše varnosti in gospodarske odličnosti podjetja. Sistemski pristop k oblikovanju varnostne kulture in dvigu varnostne zavesti temelji na komunikaciji, varnostnih postopkih in uresničevanju normativnega okvira. Poleg pravnih in postopkovnih dejavnikov so najpomembnejše gibalno varnostne kulture komunikacija in medosebni odnosi. Pri varnostni kulturi gre predvsem za človekovo sposobnost dojemanja resničnih nevarnosti in tveganj, razumevanje nujnosti obstoja državnih ter civilnodružbenih varnostnih mehanizmov in instrumentov ter pripravljenost za njihovo sodelovanje in žrtvovanje (Sotlar, 2000). Turner in sodelavci (1989 v Cooper, 2000) definirajo varnostno kulturo kot zbir prepričanj, norm, vedenj, vlog in socialnih ter tehničnih praks, ki so povezane z minimaliziranjem izpostavljenosti (zaposlenih, menedžerjev, strank in družbe) okoliščinam, ki se zdijo nevarne oziroma škodljive.

Ambrož (1999, str. 1) varnostno kulturo opredeljuje kot »splet v preteklosti uspešnih načinov reševanja varnostnih problemov, ki se uporabljajo za reševanje prihodnjih varnostnih problemov«. Varnostna kultura prav tako predstavlja »splet vrednot, prepričanj, simbolov in načinov za reševanje varnostnih problemov, ki so podlaga za odgovorno varovanje ljudi, poslovnih procesov in materialnih ter intelektualnih virov organizacije. Opredeljena je z značilnostmi delovnega okolja ter vpliva na zaznavo in ravnanje zaposlenih glede pomembnosti, ki je v organizaciji namenjena varnosti« (Ambrož, Mihalič in Ovsenik, 2000, str. 214). Vršec (2003, str. 38) še dodatno razširja definicijo varnostne kulture v smeri, da je »varnostna kultura državljanov, lastnikov, menedžmenta in drugih odgovornih oseb vrednota, ki nadgrajuje druge temelje sistema nacionalne varnosti. Gre za zavest, da ima vsakdo pravico in dolžnost poskrbeti za svojo varnost in hkrati prispevati k varnosti bivalnega, delovnega, poslovnega in širšega okolja.« Vodstvo organizacije mora na individualni in kolektivni ravni ozaveščati vse zaposlene in tako dvigovati varnostno kulturo na

čim višjo raven (Whitman, 2005, str. 21). Borjesson (2006, str. 23) trdi, da »morajo biti v proces doseganja visoke stopnje varnostne kulture vključeni vsi zaposleni, pri čemer varnost predstavlja njihovo temeljno vrednoto«.

2 UPORABLJENE METODE

Skozi analizo problematike želimo v prispevku dokazati vlogo, ki jo ima kadrovski menedžment pri upravljanju korporativne varnosti v organizacijah. Čeprav korporativno varnost upravlja strateški varnostni menedžment, ki ta proces izvaja skladno z zakonodajo, oceno ogroženosti, varnostno politiko in varnostnimi standardi, ima v celovitem sistemu tudi kadrovski menedžment zelo pomembno vlogo. Zaradi navedenega želimo v prispevku analizirati, kje so tista stičišča, v katerih se procesa kadrovskega in varnostnega menedžmenta dopolnjujeta oziroma eden brez drugega ne moreta zagotoviti ustreznega obvladovanja varnostnih tveganj v okolju delovanja korporacije oziroma organizacije. Zagotavljanje visoke stopnje varnostne kulture je eden tistih procesov, ki zahteva sistematično delovanje obeh prej navedenih funkcij. Vse to je pogoj za zagotovitev ustreznega obvladovanja varnostnih tveganj, po načelu preprečevanja škode in izgub ter visoke stopnje družbene odgovornosti. V tem procesu se prepletajo vloge različnih subjektov, od lastnikov, upravljavcev, nadzornikov in varnostnih ter kadrovskih menedžerjev pa vse do vsakega posameznika, ki deluje v tem okolju. Delovanje tega dela lažje zagotavljamo v večjih korporacijah ali organizacijah. Večja težava so majhna ali srednje velika organizacijska okolja, ki si težko privoščijo stalno delujoč strukturiran sistem kadrovskega in varnostnega menedžmenta.

Za raziskavo problematike bomo uporabili temeljno hipotezo, ki se glasi: »**Kadrovski menedžment ima pomembno vlogo pri zagotavljanju ustrezne ravni varnostne kulture v korporativnovarnostnem okolju.**«

Pri proučevanju različnih virov informacij smo sistematično in postopno analizirali podatke, ki so bistveni za opredelitev problema in iskanje rešitve. Z analizo in pregledom trenutnega stanja in raziskav na proučevanem področju smo poskušali opredeliti najpomembnejše ugotovitve, s katerimi bomo lahko potrdili ali zavrgli postavljeno hipotezo.

Pri analizi bodo potrebne določene omejitve, saj gre zaradi obširnosti za precej zapleteno problematiko. Zaradi navedenega smo si v aplikativnem delu prispevka pomagali s strukturiranim intervjujem z izbranimi sogovorniki iz šestih organizacijskih okolij, ki delajo na raziskovanem področju. S svojim prispevkom želimo posebej opredeliti določene nove pristope na področju zagotavljanja višje stopnje varnostne kulture v organizacijah korporativnega okolja.

Pri proučevanju teme in problematike v prispevku smo uporabili različne metode raziskovanja. Tema je interdisciplinarne narave, kajti kadrovski in varnostni sistem se v splošnem delu naslanjata na organizacijsko in ekonomsko-poslovno znanje, v

konkretnem pa na pravno, kadrovsko in varnostno stroko ter na standarde. Tako so bile v procesu izdelave teoretičnega dela uporabljene metode, kot so obdelava problema v smeri od splošnega h konkretnemu (dedukcija), kakovostna analiza pridobljenih podatkov, informacij in gradiva, analiza kadrovskih in varnostnih procesov, analiza vsebine – pregled in študij domače ter tuje literature, ki se nanaša na organiziranost kadrovskih in varnostnih sistemov v podjetjih ter njihov vpliv na zagotavljanje ustrezne stopnje varnostne kulture, in sinteza ugotovitev, spoznanj ter dognanj.

V empiričnem delu prispevka smo za dokazovanje postavljenih hipotez opravili strukturirani intervju – anketiranci so bili iz vrst kadrovskega in korporativnovarnostnega menedžmenta. Iz tega izhaja, da pri obdelavi zbranih podatkov niso bile uporabljene matematično-statistične metode, temveč kakovostna (vsebinska) razlaga ugotovitev, spoznanj in dognanj.

Za doseganje teoretičnih spoznanj in poznejše preverjanje hipotez so v empiričnem delu prispevka predstavljeni rezultati intervjuja. Kot je bilo že navedeno, je bil izveden intervju s strokovnjaki iz šestih organizacijskih okolij. Trije namreč prihajajo z delovnega področja kadrovskega menedžmenta, trije pa iz okolja korporativnovarnostnega menedžmenta. Organizacije, iz katerih prihajajo omenjeni strokovnjaki, so bile izbrane načrtno tako, da obsegajo vse tri kategorije gospodarske organiziranosti v Republiki Sloveniji, in sicer mikro podjetniško okolje, kategorijo majhnih in srednjih organizacij, dve veliki mednarodni korporaciji s sedežem v Republiki Sloveniji, mednarodno korporacijo s sedežem v tujini in večjo organizacijsko obliko (ministrstvo) s področja državne uprave.

Strukturirani intervju je bil sestavljen iz vprašalnika, ki je vseboval vprašanja odprtega tipa. Za vprašanja odprtega tipa smo se odločili predvsem zato, ker gre pri organizacijah za precejšnje posebnosti, povezane z dejavnostjo, okoljem delovanja in seveda z organizacijsko strukturo (velikostjo). Vprašanja te vrste so bila nujna, da so lahko intervjuvanci podrobneje pojasnili okoliščine, ki so pomembne za razumevanje dejavnikov in ukrepov za doseganje ustrezne stopnje varnostne kulture.

Iz tega izhaja tudi, da pri obdelavi zbranih podatkov ne bodo uporabljene matematično-statistične metode, temveč kakovostna (vsebinska) razlaga ugotovitev, spoznanj in dognanj. To je večplastna problematika, ki je nikakor ni mogoče obravnavati samo iz enega zornega kota, zato bo treba uporabiti interdisciplinarni pristop.

Intervju je vseboval vprašanja:

- Kakšne sistemske mehanizme uporabljate v vaši organizaciji za obvladovanje varnostnih tveganj?
- Ali v organizaciji obstaja krovna varnostna politika in ali vsebuje kakšne poudarke, povezane z varnostno kulturo zaposlenih?
- Ali imate v organizaciji ustanovljen varnostni svet oziroma na katerem koordinacijskem telesu se vodstvo seznanja z varnostnimi vprašanji in rešitvami v organizaciji?

- Kdo je po vašem mnenju v organizaciji nosilni organ, ki je odgovoren za stanje varnostne kulture v organizaciji?
- Ali bi lahko ocenili, da v vašem podjetju vodstvo uveljavlja spremembe s svojim zgledom?
- Nam lahko zaupate svojo oceno o stanju varnostne kulture v vaši organizaciji?
- Kateri so po vaši oceni dejavniki, ki najbolj vplivajo na stopnjo varnostne kulture v organizaciji?
- Je v vaši organizaciji dovolj usposabljanj in izobraževanj, ki bi jih lahko povezali s povečevanjem varnostnega zavedanja? (Prosim, opredelite, kakšnih).
- Ali v kadrovskega procesu izbire kandidatov za zaposlitev preverjate tudi varnostne dejavnike in ali v kadrovskega postopek vključujete tudi predstavnike s področja korporativne varnosti?

3 REZULTATI

Iz analize odgovorov je razvidno, da različne organizacije različno dojemajo pomen celovitega obvladovanja varnostnih tveganj in s tem še posebno pomen varnostne kulture v svojih okoljih in se zaradi svojih posebnosti tega vprašanja lotevajo zelo različno. V manjših organizacijah je zaznati težave s kadrovskega in finančnimi viri, predvsem s stališča bolj organiziranega pristopa k vzpostavitvi mehanizmov, ki bi se v strukturi organizacije bolj sistematično ukvarjali z dvigovanjem varnostne kulture med zaposlenimi. V velikih organizacijah, predvsem izstopajo tiste, ki delujejo v zapletenem mednarodnem okolju, organizacijsko namenjajo pomembno pozornost varnosti s poudarkom na varovanju poslovnih skrivnosti, patentov in najpomembnejših konkurenčnih prednosti ter tako tudi na nujnosti ustrezne stopnje varnostne kulture zaposlenih. V mednarodni organizaciji kakor tudi v obeh slovenskih organizacijah, ki delujeta v mednarodnem okolju, sta varnostna kultura in varnostno zavedanje prepoznana in spodbujana kot pomembna vrednota v organizaciji. V vseh velikih organizacijah obstajajo strateški dokumenti, povezani z vsebino krovne varnostne politike, in so podlaga za izdelavo pravilnikov in navodil na nižjih ravneh delovanja. Posebno v organizacijskega obliki državne uprave je temu normativnemu delu namenjeno razmeroma veliko pozornosti. Večjo težavo je v tem okolju zaznati v fazi izvajanja vseh predpisov v praksi. Varnostna kultura tudi ni prepoznana kot ena izmed pomembnih vrednot med zaposlenimi. V manjših organizacijskega strukturah imajo racionalnejši podjetniški pristop s čim manjšim predpisovanjem določenih normativov vedenja. Okolje je zelo tekmovalno in usmerjeno v doseganje ciljev. Zaradi majhnosti kolektiva medsebojni odnosi temeljijo na razmeroma visoki stopnji zaupanja, ki ne daje toliko pomena formalnim nadzornim mehanizmom, temveč bolj temelji na medosebni interakciji. Varnostne kulture zaposlenih ne poznajo pod osnovnim pojmom, vendar pa se je skozi pogovor razumelo, da zaposleni v manjših organizacijah prepoznajo nujnost varnega delovnega okolja in s tem njihove vloge pri zagotavljanju tega cilja. Mogoče je nekoliko težaven del povezan z varovanjem pomembnih informacij, patentov in drugih pomembnih podatkov, saj bi lahko odtekanje konkurenci pomenilo zmanjševanje konkurenčnih prednosti na tržišču.

Kadrovskim procesom in izboru ustreznega kadra z varnostnega stališča v mikro-okoljih, majhnih in srednjih okoljih ne namenjajo dovolj velike pozornosti in kadrovski postopek temelji predvsem na dokazilih o referencah in opravljenem osebnem intervjuju. V organizacijski obliki javne uprave in v slovenskih korporacijah temu namenjajo določeno pozornost prek dokazil o nekaznovanosti, v mednarodnih korporacijah pa temu namenjajo pomembno pozornost tudi prek drugih dokazil, ki dokazujejo, da je oseba vredna zaupanja, še posebno pri delovnih mestih strateškega menedžmenta, razvojnih inženirjih in drugih pomembnih kadrih. Pri analizi odgovorov, kdo je v organizaciji odgovoren za stanje varnostne kulture v organizaciji, so bili odgovori zelo različni, od direktorjev na mikroravni in srednji ravni do varnostnih struktur v organizacijskih oblikah državne uprave, pri slovenskih korporacijah pa je bila dodana še odgovornost strateškega vodstva. Samo v mednarodnih organizacijah je bilo poudarjeno, da gre tukaj za več ravni odgovornosti, med katerimi je imel svoje mesto tudi kadrovski menedžment. Predvsem v organizaciji državne uprave je bilo prepoznati odsotnost potrebe po sodelovanju med različnimi deli v strukturi organizacije v smeri zagotavljanja boljše stopnje varnostne kulture zaposlenih. Organizacije, ki so pretežno usmerjene v mednarodno okolje, pa so bile prisiljene urediti svojo organizacijsko strukturo v smeri večje prožnosti in nujnega medsebojnega sodelovanja. Dodatno to zagotavljajo z uveljavljanjem različnih orodij s področja standardizacije procesov, ki imajo v svoji vsebini tudi pomembne dele, povezane z medsektorskim sodelovanjem v organizaciji. To dejstvo je bilo razbrati tudi iz vprašanj, povezanih z oceno stopnje varnostne kulture v organizaciji. V organizacijah z urejeno lastniško strukturo in z menedžmentom, ki vodi organizacijo, usmerjeno pretežno v mednarodno okolje, je bilo razbrati, da gre za ustrezno visoko stopnjo varnostne kulture pri zaposlenih. Slabše so to stanje ocenjevali intervjuvanci iz organizacijskih oblik državnega okolja in organizacij, ki so usmerjene bolj v delovanje v nacionalnem okolju. Vodstvo in njegovo vodenje z zgleodom sta bila pri vseh anketirancih prepoznana kot izredno pomemben dejavnik za uveljavljanje zavedanja o pomenu varnostne kulture kot pomembne vrednote v organizaciji. Seveda so bili odgovori različni o vlogi vodstva, vsem pa je bilo skupno, da bi moralo biti vodstvo v tem okviru še bolj dejavno. Strateški menedžment, ki nima izkušenj s tega področja ali ustreznega znanja, je v večini primerov tisti prvi signal, da v organizaciji temu področju ne namenjajo ustrezne pozornosti. To je bilo razbrati tako na mikro- kakor tudi na makroorganizacijski ravni intervjuvanih predstavnikov. To je tudi eden pomembnih dejavnikov, ki so ga prepoznali praktično vsi sogovorniki. Naslednji pa je vsekakor proces usposabljanja in izobraževanja, ki je največkrat zelo otežen predvsem zaradi vedno večje dinamike dela, novih organizacijskih oblik, ki predvsem poudarjajo tekmovalnost in cilje, na drugi strani pa vedno manj pozornosti namenjajo kolektivnemu duhu organizacij. Poleg tega so bile izpostavljene tudi kadrovske težave, povezane z ustreznimi strokovnjaki v organizacijskih strukturah, ki bi morali imeti ustrezno znanje in izkušnje iz te organizacije, da bi lahko v celoti izvajali take oblike izobraževanja in usposabljanja. V tem okviru so bile izpostavljene tudi finančne težave, ki vedno bolj omejujejo pošiljanje zaposlenih na oblike izobraževanja in usposabljanja, ki jih izvajajo zunanji izvajalci in ponudniki. V mednarodni organizaciji je intervjuvani sogovornik poudaril, da je v tem primeru

pomembno tudi selektivno iskanje ustreznega kadra za določena mesta, na katerih je stopnja varnostne kulture prepoznana kot ena izmed pomembnih značilnosti. S tega stališča imajo kadri, ki prihajajo iz organizacij z urejenim sistemom obvladovanja varnostnih tveganj s poudarkom na ustrezni ravni varnostne kulture, lahko določeno konkurenčno prednost pred drugimi. Taka oseba je namreč že ustrezno varnostno formirana in se mora skozi proces uvajanja le še prilagoditi na posebnosti organizacije, v kateri trenutno deluje. Tudi drugi v organizacijah, v katerih skozi kadroviski proces tej vsebini ne dajejo dovolj poudarka pri izbiri kadra, so se strinjali, da je z ustreznim načinom kadrovanja mogoče rešiti veliko težav, ki se na področju povečevanja varnostne kulture pozneje pojavljajo v organizacijah. V vseh treh organizacijah, ki so pretežno usmerjene v mednarodno okolje, so sogovorniki poudarjali vedno večji pomen interaktivnega izobraževanja zaposlenih na daljavo, in sicer na delovnem mestu ali na drugih oddaljenih lokacijah. Kot dejavnik, ki ima pomemben vpliv, so bile izražene tudi predhodne izkušnje zaposlenih v organizaciji s posameznimi varnostnimi katastrofičnimi dogodki, ki so se v organizaciji zgodili v preteklosti. V to so vključeni naravne nesreče, industrijske nesreče, teroristični napadi, ugrabitve in izsiljevanja ter druga kriminalna dejanja. Slovenija je trenutno še vedno dovolj varno okolje, da predstavniki slovenskih organizacij temu v svojih odgovorih niso namenjali dovolj velike pozornosti. Predstavniki mednarodne korporacije pa je temu namenil posebno pozornost in poudaril, da so prav taka dejanja in travmatične izkušnje, ki so jim bili priča nekateri zaposleni in seveda prek njih tudi drugi, v njihovih okoljih proces zagotavljanja obvladovanja tveganj potisnili v ospredje potreb in vrednot.

Organizacijsko klimo so vsi prepoznali kot pomembno dejstvo, ki ima prav tako pomemben učinek na zadovoljstvo zaposlenih z delovnim okoljem in posredno tudi na njihovo pripravljenost za močnejše sprejemanje vrednot organizacije. V odgovorih posameznih strokovnjakov, ki so v svojih okoljih ocenjevali, da je varnostna kultura na nižji ravni, je bila organizacijska klima v organizaciji tudi eden izmed pomembnih dejavnikov, ki so ga povezovali z nižjo stopnjo varnostne kulture zaposlenih. V teh organizacijah je zaposleni preprosto niso vzeli za tisto okolje, za katero bi se bilo vredno dodatno potruditi od tistega nujnega in predpisanege.

4 RAZPRAVA

Kot je razvidno iz navedenega, je sistem zagotavljanja visoke stopnje varnostne kulture večplasten, saj nanj v organizacijah vpliva več vrst dejavnikov. V grobem jih lahko opredelimo kot organizacijske, kadrovske, finančne, psihološko-sociološke, pravne in varnostne dejavnike. Pri vzpostavitvi ustreznega okolja je treba upoštevati nekatere bistvene značilnosti varnostne kulture. V nadaljevanju navajam nekaj najpomembnejših značilnosti varnostne kulture:

- je koncept, ki je definiran na ravni skupine ali višje in se nanaša na skupne vrednote celotne skupine oziroma članov organizacije;
- ukvarja se s formalnimi varnostnimi zadevami v organizaciji in je ozko povezana, a ne omejena, z menedžerskim in nadzorstvenim sistemom;

- poudarja prispevek vsakogar na vseh ravneh organizacije;
- ima vpliv na vedenje ljudi pri delu;
- navadno se odraža v nepredvidljivostih med sistemom nagrajevanja in varnim ravnanjem;
- kaže se v organizacijski pripravljenosti, da se razvija in uči iz napak ter nesreč;
- je razmeroma trajna, stabilna in odporna na spremembe.

Za doseganje ustreznega okolja v organizacijah je treba postaviti ustrezne sistemske temelje, ki posameznika vse od vstopa v organizacijo usmerjajo v dojetje varnostnih pravil v organizaciji kot nekaj samoumevnega in nujnega za učinkovito delovanje organizacije in posameznika v organizaciji. Seveda je s tem tesno povezana tudi organizacijska klima v delovnem okolju, v katerem zadovoljen posameznik pomeni največji kapital organizacije tudi v smeri večje produktivnosti in boljših rezultatov dela. Celoten proces doseganja ustrezne stopnje varnostne kulture se začne že pri prvem temeljnem mejniku, ki ga lahko opredelimo v trenutku, ko posameznik vzpostavi osnovno interakcijo z okoljem svoje bodoče organizacije. Vstop v organizacijo da posamezniku prvi signal, v kakšno organizacijo prihaja, kaj je v tej organizaciji dovoljeno, kakšni so pravila in organizacijske vrednote ter katere stvari so pozitivno vrednotene. V urejeni organizaciji, v kateri ima varnostna kultura ustrezno mesto in stopnjo, posameznik te vrednote zavedno in nezavedno ponotranji in vzame za svoje, zato sta organiziran sprejem posameznika in seznanitev z varnostnimi predpisi zelo pomembna. V organizacijskih okoljih, v katerih temu ne namenjajo dovolj velike pozornosti, se lahko zgodi, da novi člani organizacije kmalu postanejo člani kolektiva z najnižjo stopnjo varnostne kulture, saj jo ob svojem prihodu v organizacijo niso prepoznali kot pomembno. To je še posebno izrazito pri mlajših osebah, pri katerih je to njihova prva zaposlitev. Ti namreč nimajo možnosti primerjati stanja v drugih organizacijskih okoljih. Na doseganje ustrezne stopnje varnostne kulture v organizacijah negativno vpliva dejstvo, da živimo v globalnem gospodarskem okolju, v katerem je posebej izražena potreba po mobilnosti delovne sile. Situacije, ki smo jih poznali pred več kot 30 leti, ko je oseba lahko opravila svojo celotno poklicno kariero v eni organizaciji, so posebno s stališča zagotavljanja varnostne kulture pred vodilni menedžment postavljale zahtevno nalogo. Varnostna kultura je namreč dolgotrajen proces, ki ga ni mogoče doseči v zelo kratkem časovnem obdobju. Osebe, ki prihajajo iz organizacij, v katerih je bila varnostna kultura visoko na lestvici pomembnih vrednot organizacije, tudi v novem delovnem okolju ne bodo imele večjih težav s prilagajanjem in sprejemanjem varnostnih pravil. Večjo težavo bodo za nove delodajalce pomenile osebe, ki prihajajo iz organizacijskih okolij, v katerih temu niso namenjali dovolj velike pozornosti. Zaradi dolgotrajnosti procesov dvigovanja varnostne kulture pri takih osebah lahko ti postanejo moteč element v organizaciji. Tako se pri takih osebah močno poveča tveganje za odtekanje pomembnih informacij in nespoštovanje varnostnih pravil, ki bi lahko pomenila tudi škodne dogodke z večjimi posledicami, predvsem v organizacijah, ki obvladujejo procese kritične infrastrukture. Posebno v tem delu ti dejavniki pomenijo pomembne izzive za varnostne in kadrovske strokovnjake ter jih silijo v še tesnejše sodelovanje. V kadrovskega procesu pridobivanja novega kadra bo to

področje poleg preostalih postalo eno izmed najpomembnejših za sprejem posameznika v organizacijo, v kateri so zahteve za dojemanje varnostne kulture postavljene zelo visoko.

Dejavnik, ki zelo močno vpliva na vse druge procese, povezane z uveljavljanjem in dvigovanjem varnostne kulture v organizaciji, je zavedanje vodstva o pomenu tega procesa. Menedžment vse od strateške ravni navzdol na vseh ravneh v okolje organizacije predaja zavedna in nezavedna sporočila, da je v organizaciji, ki jo vodi, varnost kot vrednota spoštovana in ji je dana velika pozornost. To so signali, ki zaposlene v organizaciji usmerjajo v izvajanje njihovih ravnanj in dejanj, ki so skladni s splošno sprejeto varnostno kulturo v organizaciji. Strateški menedžment kaže svojo zavezanost tej vrednosti že s sprejetjem strateških dokumentov oziroma krovne varnostne politike organizacije. Za zagotavljanje obvladovanja varnostnih tveganj pa ni dovolj samo deklarativno podpiranje ukrepov, temveč predvsem vodenje z zgledom. V večini organizacij, v katerih je stanje varnostne kulture nizko, se je razkroj sistema začel z nespoštovanjem strateškega menedžmenta in tistih predpisanih normativov ali vrednot, ki so jih sami sprejeli v svojih organizacijah. Ker temu ni sledila učinkovita vpeljava, tudi in predvsem z metodo vodenja z lastnim zgledom, se je nespoštovanje predpisanih normativov kmalu razširilo v vse pore organizacije. Ko se procesi začnejo premikati v smeri razkroja sistema, jih je zelo težko obrniti spet v pravo smer. Te nevarnosti se strateško vodstvo v organizacijah premalo zaveda. Poznamo pa tudi primere, v katerih je strateško vodstvo, predvsem v organizacijah, v katerih zasede položaje na novo, zelo motivirano za uveljavljanje novih standardov na področju varnostne kulture. Toda če ne upošteva dejstva, da obsežnejše spremembe brez aktivnega vključevanja in motivacije srednjega menedžmenta niso mogoče, pri tem navadno ni uspešno. Tudi ti primeri so v praksi zelo pogosti in nam kažejo na dejstvo, da je varnostna kultura mreža zelo občutljivih dejavnikov, ki se prepletajo skozi celotno organizacijo in imajo na različnih ravneh tudi različne posebnosti. Pomembno pa je zavedanje, da lahko neupoštevanje posebnosti teh dejavnikov na posameznih ravneh povzroči negativne posledice na celotni organizacijski mreži. Z odločnostjo vodstva organizacije, da v organizaciji uveljavi ustrezno stopnjo varnostne kulture, je zelo tesno povezan tudi nadzorni mehanizem. Ta je nujen vzvod vodstva pri zaznavanju stopnje izvajanja načrtovanih rešitev za doseganje ustrezne stopnje varnostne kulture v organizaciji. Mehanizmi omogočajo tudi identifikacijo deviantnosti v organizaciji in možnost izvedbe nujnih ukrepov za odpravo pomanjkljivosti. Dejstvo je, da je vsak sistem predpisov in pravil učinkovit toliko, kot je učinkovit sistem nadzora v organizaciji. Nadzor vodstvu omogoča, da z določenimi podatki in informacijami, ki so nujni za korigiranje predpisanega sistema, zagotovi izvajanje sankcioniranja tistih posameznikov, ki se nikakor niso sposobni ali pripravljeni podrediti temeljnemu pravilom delovanja v organizaciji.

Nadzorne mehanizme lahko najdemo v različnih oblikah in niso nujno usmerjeni samo v represivno korekcijo ugotovljenih deviantnosti, temveč jih menedžment uporablja predvsem za načrtovanje in izvajanje preventivnih aktivnosti, ki bodo v

prihodnje preprečile ponavljanje nepravilnosti. V tem okviru ima učenje iz izkušenj oziroma storjenih napak, ki se uporabi za preventivno ozaveščanje članov organizacije, zelo pomembno vlogo. Posamezniki in predvsem organizacije, ki so se pripravljene učiti na storjenih napakah in so sposobni učenja na analizi tujih napak, so uspešni pri uveljavljanju ustrezne stopnje varnostne kulture v svojem organizacijskem okolju. V učinkovitih organizacijskih okoljih imajo zato ustanovljen varnostni forum, v katerem se strateško vodstvo skupaj s korporativnovarnostnim menedžmentom in drugimi strukturami v organizaciji ukvarja z varnostnimi vprašanji in jih tudi sprotno rešuje. Pomemben del tega mehanizma je tudi, da imajo zaposleni po določenih vzvodih možnost, da na varnostni forum naslavlajo svoje predloge, pobude in izkušnje, tudi kadar gre za varnostne kršitve, seveda v smeri izboljšanja stanja. Naloga foruma je med drugim tudi, da se seznanijo z analizo, ki jo prej izvedejo ustrezne službe ob vsaki varnostni kršitvi, in na podlagi tega sprejme korektivne ukrepe, ki bodo v prihodnosti preprečevali ponavljanje takih nepravilnosti.

Varnostni forum pa ima v organizacijah še dodatno lastnost, ki ima določen vpliv na stopnjo varnostne strukture v organizaciji. Ta se zrcali v nujnosti učinkovitega sodelovanja med strukturami v organizaciji, ki so neposredno ali posredno odgovorne za obvladovanje varnostnih procesov. Okolje, v katerem delujejo organizacije, je v zadnjem obdobju postalo zelo zahtevno, saj je dinamičnost vse večja, odvisni smo od informacijsko-komunikacijskih tehnologij, po drugi strani pa se pojavljajo vedno nove oblike tveganja in groženj, ki so po svoji obliki asimetrične in večplastne. To pomeni, da so tudi odgovori za ustrezno obvladovanje tveganj postali večplastni in jih nikakor ni mogoče izvajati samo v okviru korporativne varnosti, temveč to od organizacije zahteva učinkovito sodelovanje med različnimi strokovnimi organi. V tem okviru bi veljalo še posebej poudariti sodelovanje med procesi korporativne varnosti, kadrovskega, pravnega, finančnega in informacijsko-komunikacijskega procesi. Neustrezna raven sodelovanja ima lahko za organizacijo zelo velike negativne učinke na področju sposobnosti obvladovanja tveganj, ki jim je izpostavljena organizacija, na drugi strani pa ima negativne učinke tudi na stopnjo varnostne kulture med člani organizacije. Uspešnega poslovanja organizacije si ni več mogoče zamisliti, če se vsi podporni procesi tvorno ne usmerjajo k podpori glavnega organizacijskega procesa in s svojim sodelovanjem ne omogočajo, da med temi procesi prihaja do čim manjših varnostnih praznin in nedorečenosti. Prav s tega stališča je varnostni forum za strateško vodstvo lahko učinkovit mehanizem, ki od vseh navedenih subjektov zahteva tesnejše sodelovanje in izmenjavo vseh informacij, ki so nujne za sistemski pristop h končnemu cilju, ki je celovito obvladovanje tveganj in nemoteno delovanje glavnega organizacijskega procesa organizacije.

Ustrezne stopnje varnostne kulture si v organizacijah ne moremo zamisliti brez nenehnega pridobivanja novega znanja. Model izobraževanja in usposabljanja mora posamezniku v organizacijskem okolju in tudi zunaj njega omogočati dovolj spodbud in možnosti za permanentno izobraževanje. Oblike izobraževanja in usposabljanja so lahko različne, in sicer v organizacijskem, vsebinskem in tudi motivacijskem smislu pristopa in izvedbe. Usmerjene so lahko neposredno na posameznika ali pa na širšo

organizacijsko strukturo v okviru neke organizacije. Po vsebini so lahko neposredno povezane z varnostno problematiko ali pa je ta problematika posredno vtkana skozi izobraževanja in usposabljanja drugih vsebin. Nujno je, da temu procesu namenimo zadostno pozornost in da ga dojemamo kot tisto najpomembnejše za dolgoročno dvigovanje obsega znanja o obravnavani tematiki in s tem tudi nujni pogoj za dvigovanje stopnje varnostne kulture v organizaciji. Uvajanje novih rešitev je tako s tehničnega kot organizacijskega vidika nujno podvrženo predhodnemu usposabljanju in obveščanju vseh uporabnikov v organizaciji. Najbolj občutljiva stopnja pri uveljavljanju določenih novosti v sistem organizacije je lahko prav pomanjkljiva obveščenost ali znanje zaposlenih. Že tako se je treba zavedati, da je večina novosti sprejeta s kančkom nezaupanja in odpora, saj ruši ustaljene mehanizme delovanja, na katere so bili zaposleni navajeni. Če v tem okviru govorimo o uveljavljanju varnostnih pravil, ki lahko še dodatno omejujejo svobodo posameznikov, so take stvari lahko sprejete še z večjimi zadržki. Če procesom uveljavljanja ne sledijo tudi procesi obveščanja in usposabljanja, rezultati uvajanja novosti niso na zeleni ravni, posredno pa se skozi te procese odraža tudi stopnja varnostne kulture. V organizacijah z višjo stopnjo varnostne kulture se novosti na področju novih varnostnih rešitev lažje in učinkoviteje uvajajo kot v organizacijah, v katerih je stopnja varnostne kulture in zavedanja nizka in je že zato ob novostih s področja obvladovanja tveganj pri zaposlenih prisoten odpor.

Kot organizacijo z učinkovito varnostno kulturo bi lahko opredelili organizacijo, ki ima:

- vzpostavljen sistem, ki zbira, analizira in razširja informacije o nesrečah, ki so se ali so se skoraj zgodile, kot tudi o rednih proaktivnih pregledih sistema;
- razvito kulturo poročanja, ljudje so pripravljeni prijaviti svoje napake, zmote in kršitve;
- kulturo zaupanja, v kateri ljudi spodbujajo in celo nagradijo, da seznanjajo druge z bistvenimi informacijami, povezanimi z varnostjo; ločnica med sprejemljivim in nesprejemljivim vedenjem je pri tem jasna;
- razvito prilagodljivost, ki se kaže v sposobnosti preoblikovati organizacijsko strukturo skladno z dinamičnimi zahtevami okolja (tako imenovana fleksibilna kultura);
- visoko stopnjo pripravljenosti in usposobljenosti analizirati varnostni sistem in izvesti spremembe, ko je nakazana potreba.

Kazalniki pozitivne varnostne kulture, ki organizacije ločujejo med seboj na uspešne in neuspešne, so:

- višji menedžment močno poudarja varnost kot del strategije obvladovanj tveganj, na primer minimaliziranje izgub;
- srednji menedžment in operativno osebje imata stvaren pogled na kratko- in srednjeročne nevarnosti, ki so povezane z organizacijskimi aktivnostmi;
- višji menedžment spodbuja nekaznovalno delovno okolje. Nekatere organizacije uporabljajo termin »pravična kultura« namesto nekaznovalna, ki pa ne pomeni imunitete pred kaznovanjem;

- na vseh ravneh organizacije, ki vključujejo notranje in zunanje okolje, je prisotna zavest o pomembnosti pogovarjanja o varnostnih informacijah;
- imajo stvarne in učinkovite predpise, ki se nanašajo na nevarnost, varnost in morebitno škodo;
- zaposleni so dobro usposobljeni in razumejo posledice nevarnih dejanj;
- pojavnost tveganega vedenja je nizka;
- prisotna je varnostna etika, ki odvrta od tveganega vedenja.

V kratkem bi lahko strnili, da je korporativno varnost dolgoročno treba obravnavati načrtno, organizirano, usklajeno in ustrezno ciljno usmerjeno. V osnovi lahko poudarim te ključne dejavnike:

- zavedanje vodstev, da so potrebne spremembe (doseganje najugodnejšega razmerja med ravno prevzetega poslovnega tveganja in doseganjem postavljenega cilja);
- upravljanje varnosti je sestavni del kulture organizacije in je vpeto v vse pore delovanja organizacije;
- spremenjeno ravnanje poslovodstev, uprav in direktorjev ter uporaba novih metod in tehnik ravnanja s kadri (odgovornost menedžmenta za kadre);
- načrtno pridobivanje ustreznih znanja, sposobnosti in vedenja zaposlenih;
- nova organizacijska psihologija – spremenjeni odnos zaposlenih do sprememb v organizaciji.

Učinkovito upravljanje kadrovskega potenciala organizacije je tudi eden izmed temeljnih pogojev za ustvarjanje ustrezne organizacijske klime, ki je zelo tesno povezana tudi s stopnjo varnostne kulture v organizaciji. Boljša ko je organizacijska klima v organizaciji, bolj so posamezniki zadovoljni s svojim delovnim okoljem in lažje uveljavljajo svoje interese v taki organizaciji. Če so ti procesi usmerjeni v isto smer, za katero si prizadeva tudi organizacija, v kateri delujejo, je to ustrezen pogoj, da so taki ljudje tudi varnostno bolj ozaveščeni. Stopnjo varnostne kulture v takih organizacijah je lažje zagotavljati v navedenem okolju.

Skozi analizo problematike smo dokazovali vlogo, ki jo ima kadrovski menedžment pri upravljanju korporativne varnosti v organizacijah. Čeprav korporativno varnost upravlja strateški varnostni menedžment, ki ta proces izvaja skladno z zakonodajo, oceno ogroženosti, varnostno politiko in varnostnimi standardi, ima v celovitem sistemu tudi kadrovski menedžment zelo pomembno vlogo. Tako je ne nazadnje razvidno, da so dejavniki, ki močno vplivajo na varnostno kulturo, v večjem delu povezani tudi s kadrovskim procesom in s tega stališča zelo pomembni. V tem okviru velja poudariti nekaj najbolj izpostavljenih, kot so ustrezen izbor kadrovskega potenciala za delo v organizaciji ter procesi izobraževanja, usposabljanja in načrtovanja kadrovskih virov. Dinamičnost okolja in asimetričnost groženj, ki so jim danes izpostavljene organizacije, ne dopuščata več vodenja ločenih procesov v organizaciji. Organizacije, ki svojih struktur in predvsem procesov niso bile sposobne racionalizirati v smeri večje prožnosti in poudarjenega medsebojnega sodelovanja, izgubljajo konkurenčni boj na tržišču. Ta dejavnik oziroma potreba

pa je zaobšla organizacije, ki so financirane iz državnega proračuna in v katerih do zdaj pritisk ni bil tako močan, da bi procese reorganizirali v smeri večjega sodelovanja oziroma v tem primeru proučevanja sodelovanja med kadrovskim in varnostnim menedžmentom. Podatki, dobljeni iz intervjujev, so pokazali tudi, da kadrovske in predvsem finančne zmožnosti močno vplivajo na ustrezen sistemski pristop obvladovanja tveganj in v tem okviru na ustrezno stopnjo varnostne kulture kot pomembnega pogoja za primerno odzivanje zaposlenih na varnostna tveganja in grožnje. V prispevku so bila večkrat opredeljena pomembna stičišča, v katerih se procesa kadrovskega in varnostnega menedžmenta dopolnjujeta oziroma eden brez drugega ne moreta zagotoviti ustreznega obvladovanja varnostnih tveganj v okolju delovanja korporacije oziroma organizacije. Zagotavljanje visoke stopnje varnostne kulture je eden tistih procesov, ki zahtevajo sistematično delovanje obeh prej navedenih funkcij.

Večja težava je pri majhnih ali srednje velikih okoljih, ki si težko privoščijo stalno delujoč strukturiran sistem kadrovskega in varnostnega menedžmenta.

Vse navedeno nakazuje, da lahko postavljeno hipotezo, da ima **kadrovski menedžment pomembno vlogo pri zagotavljanju ustrezne ravni varnostne kulture v korporativnovarnostnem okolju**, ustrezno potrdimo.

Seveda pa se morajo strateška vodstva v organizacijah zavedati, da bodo predvsem z učinkovitim upravljanjem organizacij dosegla ustrezno raven medsebojnega sodelovanja in prepletanja procesov v smeri dvigovanja varnostne kulture. Spreminjanje varnostne kulture je večplasten in dolgotrajen postopek, ki ga ni mogoče načrtovati in predvsem doseči rezultate v zelo kratkem obdobju. Za uvajanje novih pristopov je potrebno precej tankočutnosti, ki zagotovi, da posamezniki v organizaciji spremembe vzamejo za svoje. Upajmo, da nam ne bo treba procesov dvigovanja varnostne kulture uveljavljati na tragičnih izkušnjah dogodkov, ki bi jih z ustreznim vedenjem in varnostnim ravnanjem v organizacijah preprečili. Ob tem se moramo zavedati, da življenje v tako dinamičnem okolju prinaša tveganja, ki jih v celoti nikoli ne moremo povsem odpraviti. Zaradi navedenega bomo vedno primorani tehtati med viri in še sprejemljivo ravno tveganja pri posameznih grožnjah, ki nas obkrožajo. Ob tem delstvu pa ima varnostna kultura še pomembnejše mesto.

Literatura

1. Ambrož, M., 1999. *Varnostna kultura*. V A. Andrej (ur.), *Varnost in turizem, zbornik posveta*, (str. 1–20). Ljubljana: Visoka policijsko varnostna šola.
2. Ambrož, M., Mihalič, T., Ovsenik, M., 2000. *Varnostna kultura in sistem varovanja v organizaciji*. *Varstvoslovje*, 2(3), str. 211–228.
3. Bertonec, B., 2012. *The individual and security*. V Čaleta, D., ur., *Corporate security in global dynamic environment – challenges and risks*. Ljubljana: ICS.
4. Biringer, B., E., Matalucci, R. V., O Connor, S. L., 2007. *Security Risk Assessment and Management: A professional Practice Guide for Protecting Buildings and Infrastructures*. New Jersey: John Wiley & Sons.

5. Borjesson, M., 2006. *Survey and assessment of safety culture – a method proposal and the application of the model of two companies within the process industry. Master of science in Risk management and Safety Engineering at Lund University, Sweden. Pridobljeno na http://riskhantering.lth.se/english/master_s_thesis/.*
6. Borodzicz, E., 2005. *Risk, Crisis and Security Management. New York: John Wiley & Sons.*
7. Broder, J. F., 2006. *Risk Analysis and the Security Survey. Boston: Oxford.*
8. Cooper, K., 2000. *Effective competency modeling & reporting : a step-by-step guide for improving individual & organizational performance. New York: AMACOM.*
9. Cuming, M., W. 1994. *The theory and practice of personnel management. Oxford: Butterworth-Heinemann.*
10. Čaleta, D., 2008. *Varovanje tajnih podatkov v demokratično družbi. V Jambrek, P., ur. Dignitas – Slovenska revija za človekove pravice, str. 249–265. Predoslje: Fakulteta za državne študije.*
11. Čaleta, D., Shemella, P., 2011. *Counter Terrorism Challenges regarding to process of Critical Infrastructure Protection. Ljubljana, Monterey: ICS in CCMR.*
12. Čaleta, D., 2011. *Varnost mojega podjetja. Podjetnik 11 (10), str. 40–41.*
13. Čaleta, D., 2012. *The role of geopolitics and geoeconomics in providing corporate security. V Čaleta, D., ur. Corporate security in global dynamic environment – challenges and risks, str. 11–25. Ljubljana: ICS.*
14. Florjančič, J., Jesenko, J., Pagon, M., 1991. *Izgradnja informacijskega modela kadrovske dejavnosti v podjetju (2. ponatis). Kranj: Moderna organizacija.*
15. Florjančič, J., Ferjan, M., Bernik, M., 1999. *Poglavja: Planiranje kadrov v podjetju, str. 29–107, Pridobivanje kadrov, str. 110–121, Izobraževanje in usposabljanje, str. 124–130. Planiranje in razvoj kadrov. Kranj: Moderna organizacija.*
16. Florjančič, J., Bernik, M., Novak, V., 2004. *Kadrovski management. Kranj: Moderna organizacija.*
17. Landoll, D., 2005. *The Security Risk Assessment Handbook: A Complete Guide for Performing Security Risk Assessment. Boston: Oxford.*
18. Lipičnik, B., 1998. *Ravnanje z ljudmi pri delu. Ljubljana: Gospodarski vestnik.*
19. Lobnikar, B., Čaleta, D., Žaberl, M., Anžič, A., Rančigaj, K., 2009. *Varnostna in organizacijska kultura v Slovenski vojski z vidika upravljanja s tajnimi podatki: končno poročilo raziskovalne skupine Fakultete za varnostne vede. Ljubljana: FVV.*
20. Lobnikar, B., 2011. *Korporacijska varnost in vloga strateškega kadrovskega menedžmenta – predstavitev na posvetu z nazivom »Obvladovanje kadrov in njihov vpliv na zagotavljanje korporativne varnosti« z dne 10. 5. 2011. Ljubljana: ICS.*
21. Merkač, Skok, M. 2005. *Osnove managementa zaposlenih. Koper: Fakulteta za management.*
22. Možina, S., Jereb, J., Florjančič, J., Svetic, A., 1998. *Management kadrovskih virov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.*
23. Možina, S., 2002. *Vodenje, vedenje. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.*
24. Rančigaj, K., 2010. *Povezanost organizacijske in varnostne kulture v varnostni organizaciji (magistrsko delo). Ljubljana: FVV.*
25. Sotlar, A., 2000. *Is it necessary, ethical and time to (ex)change the traditional roles of the police and armed forces?. V Pagon, M., ur. Policing in Central and Eastern Europe. Ethics, integrity, and human rights, str. 311–319. Ljubljana: College of Police and Security Studies.*
26. Vršec, M., 2003. *Uvajanje sodobnih varnostnih mehanizmov v poslovne procese gospodarske družbe in gospodarske javne službe. Dnevi varstvoslovja, Bled: Visoka policijsko-varnostna šola.*

27. Vršec, M., 2010. Izzivi varnostnih managerjev. V Čaleta, D., ur. *Upravljanje varnostnih tveganj povezanih z varovanjem kritične infrastrukture: Zbornik mednarodnega posveta s področja varnostnega managementa*, str. 83–97. Ljubljana: Institut za korporativne varnostne študije.
28. Whitman, M., 2005. *The culture of Safety: no one gets hurt today. The police chief*, 72 (11), str. 20–24.

STROKOVNA NADREJENOST NA PODROČJU UPRAVLJANJA KOMUNIKACIJSKO-INFORMACIJSKIH SISTEMOV V SLOVENSKI VOJSKI

THE PROFESSIONAL SUPERIORITY IN THE MANAGEMENT OF COMMUNICATION AND INFORMATION SYSTEMS IN THE SLOVENIAN ARMED FORCES

Povzetek Za učinkovito izvajanje namena in poslanstva Slovenske vojske je najpomembnejša urejenost medsebojnih razmerij znotraj nje. Ta temeljijo na poveljevanju in kontroli z natančno razmejitvijo vloge nadrejenosti in podrejenosti. Osnova učinkovitosti teh vlog je v enostavnosti, da ima vsak podrejeni le enega neposredno nadrejenega ter da vsak nadrejeni daje naloge svojim neposredno podrejenim in nadzoruje njihovo izvajanje. Medsebojna razmerja podrobno opredeljujejo tako vojaški normativni predpisi kot tudi vojaški doktrinarni dokumenti. Kršitve se sankcionirajo.

Na strokovnem področju obvladovanja komunikacijsko-informacijskih sistemov se je v zadnjih letih poleg neposredne nadrejenosti začel uporabljati termin strokovna nadrejenost. Čeprav uporabe in namena tega pojma vojaški normativni akti ne urejajo niti ne opredeljujejo, se je sčasoma začel uporabljati tudi v aktih poveljevanja in kontrole. Nedorečenost uporabe in njegovo vsesplošno sprejemanje posledično povzročata nastajanje novih, neformalnih medsebojnih odnosov. Drugačni medsebojni odnosi od predvidenih pa so za vojaško organizacijo, katere učinkovitost temelji na rutini, povelju in izvrševanju povelja, lahko vzrok za zmanjševanje njene učinkovitosti.

Ključne besede *Strokovno nadrejeni, neposredno nadrejeni, neformalno delovanje, komunikacija.*

Abstract The regulation of mutual relations within the organisation is of ultimate importance for an effective implementation of the purpose and mission of the Slovenian Armed Forces. These relations are based on command and control with precise limitations drawn between superiority and subordination. The basic efficiency of these roles lies in the simplicity of each superior having only one immediate subordinate, assigning tasks to their immediate subordinates and controlling their realisation.

Mutual relations are defined in detail in military normative regulations as well as in military doctrinal documents. All breaches are penalised.

In the professional field of communication and information system management, the term professional superiority has in the recent years been added to the term immediate superiority. Even though the use and aim of this term are not regulated nor defined by military legal acts, it has eventually been introduced to the acts of command and control. The undefined nature of usage and its general adoption have thus triggered the emergence of new, informal mutual relations. However, mutual relations that differ from those foreseen can reduce the efficiency of a military organisation, where efficiency depends on routine, command and execution of commands.

Keywords *Professional superiority, immediate superiority, informal operation, communication.*

Uvod Normativni akti, ki urejajo medsebojna razmerja v Slovenski vojski s pomenom nadrejenosti in podrejenosti natančno določajo medsebojne odnose v vojaški hierarhiji. Na tem temeljita izvajanje poveljevanja in kontrole ter natančna razmejitev pristojnosti in odgovornosti. Urejenost takih medsebojnih razmerij zagotavlja učinkovitost vojaške organizacije.

Slovar slovenskega knjižnega jezika nadrejenost opisuje kot »lastnost, stanje nadrejenega človeka« (Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša, 2009). Vilijem Ščuka v svojem članku Aserktivnost v komunikaciji dopolni pojem nadrejenosti kot »vodenje, namenjeno usklajevanju posameznih delovnih opravil v smiselno in učinkovito celoto, ki naj omogoči uresničiti zastavljene cilje«. Podrejenost pa kot »delovni odnos pri delu v skupinah, ko je zaradi boljše organizacije dela potrebna delitev delovnih nalog in delitev odgovornosti za opravljanje določenega dela« (Ščuka, 2012).

Da bi zagotovila učinkovitost izvajanja poslanstva, vojaška organizacija opredeljuje enotnost razumevanja pojma nadrejenosti še natančneje. Tako Zakon o obrambi (ZObr, 43. člen) določa, da »vsaka vojaška oseba mora biti vselej seznanjena o tem, katera vojaška oseba ji je nadrejena in katera podrejena«.

S hitrim razvojem informatike, njenim vse večjim uveljavljanjem v vojaški strukturi in zaradi zahtevnosti obvladovanja tega strokovnega področja se je poleg neposredne nadrejenosti začela uveljavljati še ena vrsta nadrejenosti. Čeprav vojaška pravila ostajajo nespremenjena, se je na področju obvladovanja komunikacijsko-informacijskih sistemov (v nadaljevanju: KIS) začela uveljavljati »strokovna nadrejenost«¹. Ta svoj pomen uveljavlja in utrjuje skozi strokovne termine, kot so »organi upravljanja«, »skrbnik«, »upravljavец«, »vsebinski skrbnik odobri«, »tehnični skrbnik omogoči«,

¹ Avtor besedno zvezo strokovno nadrejeni daje v narekovaje izključno zaradi lažjega vizualnega ločevanja od besedne zveze neposredno nadrejeni.

»strokovno nadrejeni«, »strokovno vodi«, »strokovno usmerja«, »strokovno nadzira«. Ti termini so za obvladovanje KIS nujno potrebni, vendar so učinkoviti le, če se izognejo linijski strukturi vojaške organizacije, vojaškim normativnim pravilom, enostarešinstvu in subordinaciji, liniji poveljevanja in kontrole (v nadaljevanju: PINK) ter s tem uveljavljeni in normativno urejeni neposredni nadrejenosti.

Zahtevnost ter učinkovitost obvladovanja KIS zahteva sodelovanje strokovnega znanja vseh ravni, ne glede na neposredno nadrejenost, hierarhično raven posameznika ali omejitve posamezne organizacijske enote.

Zaradi te zahtevnosti pa pomen »strokovne nadrejenosti« počasi, a vztrajno pridobiva veljavo, posameznikom in skupinam dodeljuje nova pooblastila in odgovornosti, s tem pa posledično zmanjšuje pomen neposredne nadrejenosti.

Zaradi zahtev obvladovanja KIS na eni strani ter na drugi strani zaradi normativne neopredeljenosti in nedorečenosti področja pa se za izvajanje strokovnih nalog vzpostavljajo novi, neformalni medsebojni odnosi. Da bi bili učinkoviti, se počasi formalizirajo skozi izvedbene akte, ki urejajo obvladovanje KIS. Direktiva o organih upravljanja, Direktiva o delovanju informacijskega sistema Slovenske vojske, posledično pa tudi ukazi² ter Standardni operativni postopki, ki nastajajo na podlagi direktiv in ukazov, v svojih vsebinah pri dodeljevanju nalog, pooblastil in odgovornosti le še redko omenjajo vlogo neposredno nadrejenega. V ospredje postavljajo vlogo »strokovno nadrejenih«, posledično pa tudi »strokovno podrejenih«. Po priporočilih ITIL (*angl. Information Technology Infrastructure Library*)³, na podlagi katerih se izvaja obvladovanje KIS, se vzporedno vzpostavljajo vojaškim popolnoma nasprotni medsebojni odnosi. ITIL kot stalno razvijajoč se izbor najboljše prakse za uspešno obvladovanje KIS za doseganje učinkovitosti zahteva ustrezno motivacijsko delovno okolje, svobodno razmišljanjočo organizacijsko kulturo, procesom prilagojeno organizacijsko strukturo in s tem vodenja (po ITIL, 2012).

Ali SV za obvladovanje KIS potrebuje strokovno nadrejenega? Kakšno moč ima v strogi vojaški hierarhiji? Kdo sploh je »strokovno nadrejeni« in kdo njegov podrejeni? Kakšna je njegova relacija do neposredno nadrejenega? Zakaj strokovna nadrejenost ni urejena v vojaških normativnih aktih?

Namen tega članka sta iskanje odgovorov na ta vprašanja in poskus pojasnitve razlogov za spreminjanje normativno urejenih, strogih linijskih hierarhičnih organizacijskih odnosov neposredne nadrejenosti v ohlapne interesne matrične organizacijske odnose, nastajajoče na področju obvladovanja KIS, ki poleg funkcijskega vodje poznajo tudi strokovnega vodjo.

² Ukaz o organih upravljanja s KIS v SV, št. 386-8/11-187, z dne 4. 1. 2012, Ukaz za imenovanje administratorjev KIS SV, št. 386-11/2012-114, z dne 13. 8. 2012.

³ Ukaz za formiranje delovne skupine za izdelavo načrta uvajanja standarda ITIL, št. 804-15-4/2004-34, z dne 17. 9. 2004.

Morebitne negativne posledice uveljavljanja strokovno nadrejenega pa so vodilo za pogovor vojaškim osebam na vseh hierarhičnih ravneh SV, ki so vpeti v strokovno področje obvladovanja KIS: tako najvišjim ravнем odločanja, ki zaradi visoko hierarhičnega prenosa informacij največkrat težko pridobijo natančen in stvaren vpogled v učinkovitost delovanja organizacije na nižjih ravneh, kot najnižjim ravнем hierarhične strukture, ki zaradi normativno urejene izmenjave informacij (Pravila službe v Slovenski vojski, 14. člen, 30. člen, 9. poglavje)⁴ težko predstavijo nejasne situacije med neposredno in strokovno nadrejenostjo, ki so jim vsak dan izpostavljeni.

Članek je namenjen zlasti srednji ravni vojaške hierarhije, ki je zaradi zahtevnosti operativne realizacije strokovnih nalog obvladovanja KIS največji uporabnik moči neformalnega vpliva »strokovne nadrejenosti« in zato največkrat nevede nosi odgovornost za vse hitreje spreminjanje zapovedanih vojaških medsebojnih odnosov. Navidezno dobrodošla uporaba neformalnih medsebojnih odnosov na ozkem strokovnem področju obvladovanja KIS lahko dolgoročno namreč vpliva na stopnjo učinkovitosti celovite vojaške organizacije.

1 TEMELJ UČINKOVITOSTI DELOVANJA SLOVENSKE VOJSKE

Da bi razumeli vpliv strokovne nadrejenosti in s tem neformalnih medsebojnih odnosov na učinkovitost izvajanja poslanstva SV, je najprej treba vedeti, zakaj so v vojaški organizaciji formalni odnosi ter s tem neposredna nadrejenost natančno definirani, normativno urejeni, odstopanja od njih pa strogo sankcionirana.

Zakon o obrambi (ZObr, 4. poglavje), Zakon o službi v Slovenski vojski (ZSSloV, 2., 3. in 4. poglavje) in Pravila službe v Slovenski vojski (3. poglavje) opredeljujejo SV kot strogo, z natančnimi pravili delovanja urejeno vojaško organizacijo. Kodeks vojaške etike (2. in 3. poglavje) ji daje moralno verodostojnost in vrednostno integriteto, Vojaška doktrina (3., 4., 7., 8. in 9. poglavje) pa smisel in način izvajanja poslanstva. Vsi ti dokumenti so temeljno vodilo nepregledni množici aktov poveljevanja in urejajo formalne medsebojne odnose do take popolnosti, da posredno opredeljujejo in nadzorujejo celo pravilno zapet gumb na vojaški srajci, stopnjo čistoče vojaških škornjev, način komunikacije ... Vsa ta pravila so pomembna za učinkovitost, zato je njihova kršitev zagrožena s sankcijo.

Učinkovitost tako strogega sistema pravil je popolnoma odvisna od obvladovanja poveljevanja in nadzora. Zakon o obrambi (ZObr, 43. člen) določa, da »vojaško poveljevanje temelji na načelih enostarešinstva, subordinacije in obveznega izvrševanja povelj. Vsaka vojaška oseba mora biti vselej seznanjena o tem, katera vojaška oseba ji je nadrejena in katera podrejena. Vsaka enota mora biti vselej seznanjena o tem, kdo ji neposredno poveljuje. Poveljujoči mora nadzorovati, da se njegova povelja izvršujejo«.

⁴ Pravila službe v Slovenski vojski v omenjenih členih in poglavju opredeljujejo način komunikacije podrejenega z nadrejenim.

Za učinkovito izvajanje poveljevanja in nadzora skrbi tudi Zakon o službi v Slovenski vojski (ZSSloV, 9. člen), ki glede spoštovanja vojaške discipline določa, da »pripadnik opravlja vojaško službo brezpogojno, natančno, pravilno in pravočasno, v skladu s predpisi, pravili službe ter akti vodenja in poveljevanja. Podrejeni ne razpravlja o odločitvah nadrejenih, razen kadar je k temu poklican oziroma, če je to v skladu s pravili službe«.

Poveljevanje in nadzor pa še natančneje opredeljujejo Pravila službe v Slovenski vojski (3. člen, 50. točka), ki določajo, da »nadrejeni skrbijo za to, da se akti poveljevanja izvršujejo dosledno in popolno. Preverjajo njihovo izvrševanje in, če ugotovijo pomanjkljivosti, ustrezno ukrepajo«.

To so pravila, na katerih temelji učinkovitost SV. Njene pripadnike zavezujejo k doslednemu spoštovanju načel enostarešinstva in subordinacije ter z razmejenimi pristojnostmi k urejenim, preglednim in nadzorovanim medsebojnim odnosom. Nedvoumnost je neizogibno potrebna za nadzorovano učinkovitost oborožene sile in izvajanje njenega namena. Podrejeni ima enega neposredno nadrejenega, od njega dobiva jasne naloge, on ga nadzira in njemu je odgovoren. Za nejasnosti se podrejeni obrne na neposredno nadrejenega, ki mu pomaga, ga usmerja in nadzira, za neprijetno opravljene naloge pa tudi ustrezno sankcionira.

Taki formalni odnosi neposredno nadrejenemu omogočajo, da razvija avtoriteto, iniciativo in samostojnost. Omogočajo mu veliko suverenost pri uresničevanju nalog, ki so v njegovi pristojnosti. Normativni akti in natančno napisana pravila delovanja torej omogočajo, da SV lahko sledi svojemu namenu ter učinkovito izpolnjuje svoje poslanstvo. Brez teh pravil to ne bi bilo mogoče.

2 UVELJAVLJANJE »STROKOVNE NADREJENOSTI« V SLOVENSKI VOJSKI

Sodobnim zahtevam obvladovanja KIS pa ni mogoče zadostiti s preživelo piramidno strukturo, ki je ni mogoče oblikovati okoli informacijskih tokov. Sedanji linijski proces zahteva veliko časa, ljudi in sredstev. Tak sistem onemogoča tako kakovostno obvladovanje KIS kot tudi kakovostno obdelavo velikih zbirov kompleksnih informacij, ki jih KIS ponujajo (po Šterbenc 2004, str. 42–43).

Ko normativna urejenost vojaške organizacije ne zadostuje več sodobnim tehnološkim zahtevam, daje posameznik, čigar naloga je učinkovito obvladovanje KIS, prednost uspešnosti svojega strokovnega področja pred normativnimi pravili delovanja organizacije. Ustaljena pravila mu predstavljajo nepotrebno oviro, zato za učinkovito opravljanje svojih nalog vzpostavi nove medsebojne odnose pristojnosti in odgovornosti, drugačne od normativno urejenih. Na prve znake teh pojavov opozarja že pred desetletjem izdelani Srednjeročni pregled obrambe: »V sistemu vodenja se za oblikovanje pomembnejših odločitev pojavljajo tudi posamezne, med seboj neodvisne interakcijske oblike, kot so kolegiji ali projektne skupine. Čeprav

so v svoji sestavi največkrat po nivojih vodenja neuravnotežene, deloma nevtralizirajo pomanjkljivosti delovanja obstoječe strukture managementa v MO, zlasti na mezo nivoju. Hkrati pa so te interakcijske oblike tudi specifična oblika soodločanja. Vrinjene so v hierarhični sistem vodenja in poveljevanja, s svojimi delovanjem pa pogosto povzročajo neskladje v odločanju in s tem postopno spreminjajo razmerja med pristojnostmi in odgovornostmi.« (SPO 2002–2003, str. 82)

Ta pomembna ugotovitev se sooča z dejstvom, da SV poleg vojaškega potrebuje tudi drugo, nič manj pomembno strokovno znanje. »Preozko, nesistemsko gledanje na oborožene sile lahko privede do (pre)ozkih, nesistemskih rešitev« (Papler, 2006, str. 248). Vojaško organizacijo namreč sestavlja niz procesnih, analitičnih in podpornih elementov, med katerimi je najkompleksnejše in najzahtevnejše učinkovito obvladovanje KIS.

Papler opozarja na strokovna področja, ki jih SV za uresničevanje svojega poslanstva sicer nujno potrebuje, vendar nimajo prizvoka značilno vojaških področij. Za obvladovanje KIS to pomeni razvoj informacijskih sistemov (v nadaljevanju: IS), njihovo uvajanje, zagotavljanje neprekinjenega delovanja, varovanje podatkovnih struktur in analize podatkov. Zato so ta področja zapostavljena tako na področju razvoja in priznavanja strokovnega znanja v primerjavi z vojaškim statusom in znanjem vojaških veščin kot tudi na področju normativne urejenosti, pri čemer najbolj izstopa neopredeljena vloga strokovnega področja, pristojnosti ter odgovornosti »strokovno nadrejenih in podrejenih«, torej vodij projektov, vodij uvajanj, vodij storitev, sistemskih administratorjev, organov upravljanja in različnih sistemskih skrbnikov.

Taka neopredeljenost in hkrati nujnost ter zahtevnost obvladovanja KIS pa vzpostavijo pogoje za uveljavljanje neformalnih medsebojnih odnosov mimo vseh formaliziranih pravil. Uveljavijo »strokovno nadrejenega«, ki glede na potrebe obvladovanja KIS »strokovno podrejene« prerazporeja, jim izdaja naloge in nadzoruje njihovo izvajanje. Zaradi učinkovitosti se izogne enostarešinstvu, subordinaciji in poveljevanju.

3 STROKOVNA NADREJENOST KOT NEFORMALNA OBLIKA MEDSEBOJNIH ODNOSOV

Ob razumevanju, da z normativnimi akti podprta neposredna nadrejenost predstavlja do popolnosti urejeno formalno delovanje vojaške organizacije, predstavlja normativno neurejena strokovna nadrejenost neformalno plat delovanja. Tudi Weisbord (1978) organizacijo pri njenem diagnosticiranju deli na formalno in neformalno. Formalni del prikazuje odnose v organizaciji in njeno delovanje na podlagi normativnih aktov. Od upoštevanja teh pravil je odvisna uspešnost izvajanja poslanstva organizacije.

Vsako odstopanje od predpisanih pravil predstavlja resnično, neformalno delovanje organizacije. Tako odstopanje je vedno prisotno in na kratki rok dobrodošlo, saj

omogoča ustanavljanje skupin, posameznih dolžnosti, pooblastil ali položajev za učinkovitejšo izvedbo neke naloge. Ponuja namreč kratkoročne in hitre rešitve, včasih celo edine mogoče, saj se izogne vsem oviram, ki jih postavljajo formalna pravila.

Bolj ko ima organizacija (v tem primeru vojaška organizacija) stroga, toga in ozko usmerjena pravila, večji sta potreba in dojemljivost njenih članov za neformalni način delovanja. Nedodelani delovni procesi, zahtevne naloge ali nakopičene težave se lahko neformalno rešujejo učinkoviteje.

Na daljši rok začne tako neformalno delovanje organizacije izpodrivati formalno in postane pravilo. Vzpostavlja nove interesne, največkrat anarhične odnose, brez dogovorjenih pravil. Počasi, a vztrajno se vzpostavljajo novi medsebojni odnosi, ki jih formalna pravila organizacije pri svojem delovanju ne predvidevajo oziroma jih lahko celo prepovedujejo. Novonastali medsebojni odnosi začnejo ogrožati učinkovitost pravil formalne organizacije, ki že zaradi svojega poslanstva potrebuje enotna pravila.

Uporaba neposredne nadrejenosti v vojaški organizaciji je natančno določena in ne dopušča različnih razlag. Nedefiniranost pomena strokovne nadrejenosti omogoča, da sistemsko gledano napačnih razlag sploh ni. To pa je odlična podlaga za lahkotno sprejemljivost pri izpodrivanju strogih, normativno urejenih vojaških pravil ter formalno urejenih odnosov vojaške organizacije. Vsak posameznik jo lahko razume individualno.

»Strokovna nadrejenost« postane v svoji nedefiniranosti in vsesplošni sprejemljivosti učinkovito orodje posameznikov ali skupin, ki v imenu subjektivne pomembnosti neke naloge začnejo deliti naloge, odgovornosti ter pooblastila posameznikom in skupinam na različnih hierarhičnih ravneh, ne da bi upoštevali vojaško hierarhijo in vojaške normativne akte.

Obveznost realizacije nalog, usmeritev in odločitev »strokovno nadrejenih« se črpa izključno iz njihove položajne moči, ki izhaja iz spoštovanja normativne vojaške hierarhije. Večja ko je moč položaja posameznika, večja je tudi moč njegove »strokovne nadrejenosti« in več »strokovno podrejenih« lahko obvladuje. Na strokovnem področju obvladovanja KIS to sicer prinaša pozitivne rezultate, saj matrično obvladovanje in upravljanje KIS na podlagi strogih vojaških pravil ni mogoče.

4 OPREDELITEV »STROKOVNO NADREJENIH«

»Strokovno nadrejeni« in z njimi neformalne oblike medsebojnih odnosov se zaradi zahtevnosti obvladovanja KIS pojavljajo ves čas in na vseh ravneh, največkrat v soodvisnosti od zahtevnosti naloge, interesa posameznika ali interesne skupine, ustanovljene za uveljavitev ter obvladovanje določenih informacijskih rešitev. Njihove

vloge je mogoče najti v že omenjenih direktivah in njim podrejenih aktih, ki urejajo področje obvladovanja KIS SV.

Tehnični, vsebinski ali drugi skrbniki IS so formalno ali neformalno imenovani posamezniki ali skupine, ki skrbijo za nemoteno delovanje neke poslovne ali tehnične informacijske storitve, ki jo uporablja SV. Ne glede na hierarhično raven ali okolje, v katero so ti posamezniki ali skupine umeščeni, za uspešno upravljanje svojega področja neformalno delijo naloge, pristojnosti in odgovornosti, usmerjajo aktivnosti ter nadzirajo njihovo izvajanje.

Sektorji za informatiko so namenjeni pomoči poveljujočim na strokovnem področju obvladovanja KIS, torej že po zasnovi predstavljajo strokovno linijo. Zaradi svojega položaja v vojaški strukturi postanejo »strokovno nadrejeni«, saj za uresničitev svojih strokovnih nalog potrebujejo posameznike ali skupine z nižjih hierarhičnih ravni, ki obvladujejo določeno strokovno področje.

Ne glede na to, ali so projektne skupine razvoja IS, skupine za uvajanje posamezne rešitve, skupine za usposabljanje za delo s poslovno storitvijo ali skupine za zagotavljanje delovanja poslovne storitve ustanovljene formalno ali neformalno, uporabljajo »strokovno nadrejeni« teh skupin za izvajanje aktivnosti, ki izhajajo iz nalog, neformalne medsebojne odnose. Obvladovanje posameznega IS ne meji le na eno organizacijsko enoto ali eno raven organizacijske strukture, zato so skupine umeščene v vojaško strukturo brez opredeljenih hierarhičnih razmerij ali pooblastil. Zaradi zahtevnosti naloge, ki jo izvajajo, postanejo »strokovno nadrejeni« posameznikom ali skupinam, ki strokovno področje obvladujejo.

Nasprotje utečeni rutini vojaške organizacije predstavlja tudi »strokovno nadrejeni« posameznik, pri katerem moč izhaja iz njegovega položaja ali čina. Formalni vpliv tega mu omogoča, da brez upoštevanja linije PINK in brez ugovora nižjih hierarhičnih ravni za zagotavljanje svoje učinkovitosti v imenu subjektivne pomembnosti neke strokovne naloge pridobiva določen strokovni kader iz katere koli enote ali katere koli hierarhične ravni in mu daje usmeritve, navodila ali naloge. Pri neformalnem načinu delovanja so mu v pomoč formalna pravila. Ta »strokovno podrejenemu« zapovedujejo, da mora v primeru nestrinjanja s takim načinom dela uporabiti normativno urejeno pot ugovora ali pritožbe. Taka pot pa je dolga in ima lahko za podrejenega tudi neugodne posledice.

Na strokovnem področju obvladovanja KIS lahko neformalno postane »strokovno nadrejeni« tudi posameznik, ki s svojim strokovnim znanjem nadvladuje neposredno nadrejenega. Tak posameznik zaradi izvajanja posameznih strokovnih nalog počasi prevzema pristojnosti neposredno nadrejenega. Okolje ga namreč ceni in zato od njega neformalno pričakuje dodeljevanje nalog in izvajanje nadzora nad izvajanjem. Neposredni nadrejeni v takem okolju postane moteč oziroma so mu prepuščene le še običajne vojaško logistične pristojnosti.

5 POSLEDICE NEDEFINIRANOSTI »STROKOVNO NADREJENIH«

Vojaška normativna pravila in linija PINK za »strokovno nadrejene« pomenijo predolgo, neučinkovito ter prezapleteno pot, zato se z neformalnimi odnosi v interesu učinkovitega izvajanja aktivnosti z njihovega strokovnega področja teh pravil izogibajo. Za opravljanje strokovnih nalog vključujejo »strokovno podrejene« posameznike ali skupine, ki potrebno strokovno področje obvladujejo. Uveljavljeni pojem »strokovne nadrejenosti« jim daje pravico upravljanja posameznikov ali skupin mimo organizacijske strukture in neposredno nadrejenih.

Ti zaradi ozko usmerjenega vojaškega znanja in obilice nalog, ki izhajajo iz tega, največkrat ne obvladujejo strokovnega področja. Njihove odločitve so zato lahko drugačne, kot pričakujejo »strokovno nadrejeni«. Tudi razumevanje pomembnosti izvedbe strokovnih nalog lahko razumejo popolnoma drugače. Tako po nepotrebnem podaljšujejo komunikacijsko pot, zahtevajo dodatna pojasnila ali zaradi vojaških obveznosti povzročajo težave pri zagotavljanju posameznih strokovnjakov za izvedbo neke strokovne naloge. Okornost linije PINK, ki poteka prek več višje nadrejenih po linijski strukturi, in pomanjkanje strokovnega znanja neposredno nadrejenih pomenita tako oviro pri učinkovitem opravljanju strokovnih nalog.

6 ODNOS »STROKOVNO PODREJENEGA« DO NEPOSREDNO NADREJENEGA

Ob zavedanju, da je razvoj IS vse hitrejši in da obseg pridobivanja znanja ter zahtevnost obvladovanja KIS naraščata, je vse pomembnejši profil posameznikov ali skupin s strokovnim znanjem informatike, ki ga SV za zagotavljanje učinkovitosti vse bolj potrebuje.

Sedanja vloga vojaškega znanja, na katerem temelji karierni sistem, napredovanje posameznika ali zasedba položajev pa postavlja strokovno znanje informatike v drugotni položaj. Strokovnost na področju obvladovanja KIS namreč ne predstavlja kariernega elementa in ni pogoj za napredovanje ali dobro službeno oceno.

Tako strokovnjaki za informatiko navadno zasedajo najnižje položaje oziroma vojaške hierarhične ravni. To posledično pomeni, da neopredeljeno nadrejenost »strokovno nadrejenega« najbolj občutijo ter postanejo zlahka dosegljivi za vpliv in interese tudi po več »strokovno nadrejenih« hkrati. Ti jim neformalno dodeljujejo naloge, jih usmerjajo, nadzirajo in od njih zahtevajo rezultate. Tako zagotavljanje uspešnosti »strokovno nadrejenih« zanemarja dejstvo, da imajo »strokovno podrejeni« po načelu subordinacije in enostarešinstva svojega neposredno nadrejenega, ki jim prav tako dodeljuje naloge ter nadzira njihovo izvajanje. Od njega pa prejmejo tudi osebno oceno uspešnosti, ki navadno ni povezana s strokovnim delom.

»Strokovno podrejeni« zaradi vpetosti med več »strokovno nadrejenimi« ter neposredno nadrejenega zaradi stalne zahteve po doseganju novega strokovnega znanja

in zaradi opravljanja zahtevnih nalog s področja obvladovanja KIS vse manj sodelujejo pri vojaških aktivnostih in pridobivanju znanja vojaških ved ter izgubljajo odnos do neposredno nadrejenega, rutinskega upoštevanja pravil, etike in vrednot.

Neposredno nadrejeni ob zavedanju pomanjkanja strokovnega znanja in pomanjkljivem poznavanju strokovnega področja obvladovanja KIS strokovnih nalog največkrat niti ne razume. V strokovne naloge ne posega, svojih podrejenih ne usmerja in nad njimi ne izvaja nadzora. Vse to namesto njega že izvaja tudi po več »strokovno nadrejenih«. Posledično tako nima prave informacije, koliko in katere strokovne naloge njegovi podrejeni opravljajo, kakšno znanje potrebujejo, kako zahtevne so te naloge, koliko časa ter znanja potrebujejo za izvedbo, kako jih opravljajo in kakšna je kakovost izvedenih nalog.

Neposredno nadrejeni ima tako ustvarjeno okolje, v katerem mu strokovnost ne prinaša niti koristi niti odgovornosti. Opravlja le še manj zahtevne logistične naloge ter obvezne vojaške aktivnosti, kot so streljanja, pohodi, fizične aktivnosti, čiščenja prostorov, urejenost in poslušnost. Te aktivnosti postanejo zanj prednostne in so podlaga za zaključno oceno uspešnosti podrejenega. Le tako lahko ohranja avtoriteto svojega čina oziroma položaja.

Neposredna nadrejenost, enostarešinstvo in subordinacija sčasoma postanejo zgolj navidezni, po večini namenjeni protokolu.

7 VLOGA »STROKOVNO NADREJENEGA« PRI SPREMINJANJU LINIJSKE STRUKTURE V MATRIČNO

Weisbord v knjigi *Diagnoza organizacije* (*angl. Organizational Diagnosis*) ugotavlja, da je temeljnega pomena za uspešno izpolnjevanje namena in poslanstva organizacije njena struktura (1978, str. 22). Podobno Baligh (2005) v knjigi *Organizacijska struktura* (*angl. Organization Structure*) postavlja strukturo organizacije in njena strukturna pravila kot podlago za učinkovito organiziranje ljudi za uspešno izpolnjevanje poslanstva organizacije. Poudarja, da struktura zagotavlja uravnoteženost formalnih odnosov vodenja, odnosov med nadrejenimi in podrejenimi, delitev dela, vlog, pristojnosti ter odgovornosti.

SV je kot večina drugih vojaških organizacij povzela klasično linijsko, visoko piramidno organizacijsko strukturo z enotnimi pravili in odnosi znotraj nje. Struktura je zaradi precejšnje preprostosti izredno učinkovita v kriznih situacijah. Koren linijske strukture predstavlja vseobsegajočo enoto. Vsaka naslednja sledi v padajočem vrstnem redu podrejenosti do enot na najnižji ravni (Slovenska vojska, 2010). Taka struktura omogoča preprost in stabilen nadzor, zagotavlja disciplino, natančno razmejuje naloge in odgovornosti ter omogoča preprostost vodenja in poveljevanja (po Baligh 2005).

Z uveljavljanjem »strokovne linije« oziroma »strokovne nadrejenosti« v SV pa se ta učinkovita struktura spreminja hkrati z vsemi njenimi pravili. Utečene linijsko hierarhične medsebojne odnose nadrejenosti in podrejenosti, povelja in izvršitve nenadzorovano izpodriva zahtevna in po namenu popolnoma nasprotna struktura. To je matrična organiziranost, katere temeljna lastnost je, da uspešno ureja odnose in pristojnosti več nadrejenih nad enim samim podrejenim.

Matrična struktura je najučinkovitejše orodje za hkratno obvladovanje več strokovnih nalog, ki jih različni nosilci usklajujejo hkrati. Funkcionalno nadrejeni v taki strukturi nadzorujejo zaposlovanje, usposabljanje, delovne naloge in ocenjevanje strokovnega osebja. »Strokovni nadrejeni« pa so pristojni za kakovostno uresničevanje strokovnih nalog ob izkoriščanju učinkovitosti virov.

Izredna zahtevnost vodenja take organiziranosti na dualnih vozliščih matrike zahteva posebne delovne procese in medsebojne dogovore. Taka struktura se lahko obvladuje le z visoko usposobljenim in odgovornim vodenjem, sposobnostjo sodelovanja in dogovarjanja tako vertikalno kot tudi horizontalno, z natančno urejenimi pravili v odnosu do strokovnih nalog in z opredelitvijo stopnje njihove samostojnosti, pristojnosti, pooblastil ter odnosa do drugih strokovnih nalog in do drugih enot v organizaciji. Taka struktura opredeljuje nove komunikacijske poti, strukture medsebojnih odnosov in načine reševanja morebitnih sporov ter zahtev (po PMBOK, 2008, str. 27).

Nedefinirana pravila v matrični strukturi lahko hitro privedejo do nejasnosti, konfliktov in nezadovoljstva, s tem pa k občutnemu zmanjšanju učinkovitosti organizacije. Pojavijo se nesoglasja med neposrednim in »strokovno nadrejenim« pri reševanju morebitnih konfliktov in interesov, pojavi se neusklajenost med »strokovno nadrejenimi«, pri čemer vsak v svojem interesu pridobiva na svojo stran »strokovno podrejene«, in vzpostavi se najmanj dvojno vodenje, s čimer pa je tudi izničena odgovornost (po Hauc, str. 270–272).

8 VPLIV NEDEFINIRANE UPORABE MATRIČNE STRUKTURE

Merljivost pojmov, kot so učinkovitost, zmogljivost in usposobljenost, je izredno zapletena. Težko je namreč postaviti merila, kdaj je vojaška organizacija usposobljena in zmogljiva ter v primerjavi s kom je učinkovita. Njena učinkovitost in zmogljivost se pokažeta šele ob uporabi temeljnega namena, zaradi katerega je ustanovljena.

Da bi se izognili dvomom o doseganju učinkovitosti, se morajo njena normativno urejena pravila delovanja ter njene etika in vrednote že v mirnem času usmerjati v utečen, normativno reguliran vsakodnevni sistem spoštovanja medsebojnih odnosov, pravil vedenja, poveljevanja ter njihovega predvidljivega izpolnjevanja. Ta utečenost mora biti umeščena v vse vidike njenega delovanja in postati rutinska, saj tako ustvarja zanesljiv in predvidljiv vedenjski vzorec vseh njenih članov, ki se iz časa miru lahko samoumevno prenese tudi v boj (po Zevnik, 2011. str. 49).

Enostarešinstvo, poveljevanje in obvladovanje vojaških veččin, ki izhajajo iz tehnično dovršene rutine, so za uspeh posameznika, enote in celotne vojaške organizacije izrednega psihološkega pomena. Vzpostavljena rutina pomeni temelj varnosti in zaupanja ljudi v predvidljiv potek njihovega delovanja. Situacije, ki so predvidljive, utečene in se ponavljajo, posamezniku prinašajo samozavest, občutek strokovne avtonomnosti ter uspeh. Neformalni odnosi in delovanje pa običajni način rutine obrnejo na glavo. Rutina se radikalno prekine, posameznika pa prevzame negotovost ob izgubi avtonomije in predvidljive varnosti (po Mesner, 1995, str. 27–31).

Vojaški organizaciji, v kateri rutina predstavlja temelj delovanja, nedefiniranost delovanja »strokovno nadrejenega« ne more ustrezati. Upravičevanje uporabe strokovne nadrejenosti vodi v predstavitev vojaških normativnih pravil kot vzrok za neučinkovito opravljanje strokovnih nalog. Vojaška organizacija, v kateri se normativna pravila, etika in vrednote prikazujejo kot vzrok za neučinkovitost, postane v okoliščinah izpolnjevanja svojega poslanstva tudi v resnici neučinkovita. Utopično je namreč pričakovati, da se neformalno delovanje v miru spremeni v boju v formalno, zapovedano.

Preprostost uporabe neurejene »strokovne nadrejenosti« omogoča, da se ta uporablja pri nalogah, ki jih ni mogoče uresničiti brez ustanovitve posebnih skupin, pri nalogah, ki jih je mogoče izvesti hitreje, kot bi bile izvedene po strogih hierarhičnih pravilih, pri nalogah, pri katerih za posamezno področje primanjkuje strokovnega kadra, in pri nalogah, ki so zaradi različnih vzrokov po različnih ravneh razpršene po celotni vojaški organizaciji in jih brez kršenja zapovedanih pravil sploh ne bi bilo mogoče izvesti.

Če so ti vzroki skoraj opravičljivi za preprostost uporabe »strokovne nadrejenosti«, pa hkrati tudi omogočijo, da se ta začne za interese posameznika ali interesne skupine uporabljati na vseh ravneh organizacije. Ščasoma tudi pri najpreprostejših vojaških opravilih pridobi tako moč, da se njeno neodobravanje začne sankcionirati na podlagi formalnih pravil, ki pa »strokovne nadrejenosti« sploh ne poznajo.

Sklep Kot je omenjeno že v uvodu, temeljni razlog za uveljavljanje pojma »strokovne nadrejenosti« izhaja iz tehnološkega razvoja, njegove zapletenosti in zahtevnosti obvladovanja. Do pred kratkim je bila tehnologija še toliko obvladljiva, da je bilo njeno obvladovanje mogoče vpeti v strukturo vojaške organizacije in jo podrediti pravilom njenega delovanja. Danes pa področje obvladovanja KIS za svojo učinkovitost zahteva spremembe v ustaljeni, tradicionalno urejeni hierarhični organizaciji ter s tem ustrezen odziv njenih pripadnikov. Tehnološke spremembe omogočajo in zahtevajo nove vrste vodenja, diplomatske in socialne spretnosti, novo znanje ter hkrati nove vrste procesov odločanja. Zato ob koncu ne gre brez temeljne ugotovitve Golsona, da lahko posamezni deli organizacije brez upoštevanja teh zahtev postanejo neprilagojeni, zastareli ali celo izolirani (1977, str. 293–299).

Razvoj, integracija, upravljanje in učinkovita uporaba KIS so postali bistveni elementi za podporo uresničevanju poslanstva SV. Učinkovito obvladovanje teh elementov zahteva nova pravila horizontalnih in vertikalnih medsebojnih odnosov, povečano strokovno odgovornost neposredno nadrejenih, višjo stopnjo strokovnega znanja in procesno razmišljanje. Sodobna, informacijsko podprta SV zahteva visoko informacijsko usposobljene častnike, podčastnike in vojake, ki tehnološke spremembe spremljajo, razumejo, jih uporabljajo ter zagotavljajo njihovo neprekinjeno delovanje.

Klasično vojaško znanje in razumevanje poveljevanja, ki je enolično primerno za vsa področja, nista več dovolj. Spremembe mora spremljati spoznanje, da vojak ni več le vojak v klasičnem pojmovanju, temveč postaja razmišljajoč uporabnik ali upravljevalec različnih sodobnih visokotehnoloških orodij. Častnik pa ni več le vojaški poveljnik, temveč mora postati poznavalec izkoriščanja možnosti različnih tehnoloških rešitev in vodja strokovno usposobljenih posameznikov ter enot, ki zagotavljajo delovanje in uporabo KIS.

Zato obvladovanje učinkovitosti KIS zahteva tako na vertikalni kot horizontalni ravni popolnoma nova medsebojna strokovna razmerja, nove procese dela, novo strokovno znanje in drugačen nadzor, torej popolnoma drugačne medsebojne odnose. SV za doseganje svoje učinkovitosti potrebuje ali novonastale »strokovno nadrejene« ali pa ustrezno strokovno usposobljene neposredno nadrejene, ki bodo obvladovali KIS.

Literatura

1. Anadolšek, M. D., 1995. *Organizacijska kultura*. Gospodarski vestnik, Ljubljana.
2. Beligh, H. H., 2005. *Organization Structures*. Springer Verlag, New York, 2005.
3. *Direktiva o delovanju informacijskega sistema v Slovenski vojski*, št. 024-9/2008-15, z dne 23. 10. 2008.
4. *Direktiva o organih upravljanja*, št. 804-280/2011-1, z dne 29. 7. 2011.
5. Furlan, B.; Rečnik, D.; Vrabič, R.; Maraš, V.; Cerkovnik, J.; Špur, B.; Šonc, M.; Tušak, M.; Ivanuša, M.; Gorjup, B.; Kojadin, M.; Lasič, K.; Unger, M.; *Vojaška doktrina. Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje*, Ljubljana, 2006.
6. Golson, P. J., 1977. *The impact of technological change on organization management*. Association for Computing Machinery. 1977, str. 293–299.
7. Hauc, A., 2002. *Projektni management*. GV založba, Ljubljana.
8. *Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU. Slovar slovenskega knjižnega jezika*. URL=<http://bos.zrc-sazu.si/sskj.html>. 31. 5. 2012.
9. *ITIL, Official site*. URL=<http://www.itil-officialsite.com>. 31. 5. 2012.
10. *Kodeks vojaške etike Slovenske vojske*. Uradni list RS, št. 55/2009.
11. *Strateški pregled obrambe 2002–2003 z vizijo razvoja do leta 2015*. URL=http://www.mo.gov.si/fileadmin/mo.gov.si/pageuploads/pdf/ministrstvo_spo_2002_03_vizija2015.pdf. 12. 5. 2012.
12. Papler, P., 2006. *Prehod na ravnanje s človeškimi viri*. Bilten Slovenske vojske. 2006, letnik 8, št. 4, str. 248.
13. *Pravila službe v Slovenski vojski*. Uradni list RS, št. 49/1996, 111/2000, 52/2001, 82/2003, 84/2009.

14. *Project Management Institute. A guide to the Project Management Body of Knowledge, third edition. PMI, Pennsylvania, 2008.*
15. *Slovenska vojska. Struktura. URL=«<http://www.slovenskavojska.si/struktura/>«. 6. 8. 2012.*
16. *Ščuka, V., 2006. Asertivnost v komunikaciji. Skupnost socialnih zavodov Slovenije. URL=«<http://www.ssz-slo.si/apl/doc/7324BCFE.pdf>«. April 2006.*
17. *Šterbenc, M., 2004. Vpliv informacijske tehnologije na strukturo organizacije. Zaključna naloga višjega štabnega tečaja. Slovenska vojska, Ljubljana, 2004.*
18. *Ukaz o organih upravljanja s KIS v SV, št. 386-8/11-187, z dne 4. 1. 2012.*
19. *Ukaz za formiranje delovne skupine za izdelavo načrta uvajanja standarda ITIL, št. 804-15-4/2004-34, z dne 17. 9. 2004.*
20. *Ukaz za imenovanje administratorjev KIS SV, št. 386-11/2012-114, z dne 13. 8. 2012.*
21. *Weisbord, R. M., 1978. Organizational Diagnosis: A workbook of theory and practice. Basic Books Wynnwood, Pennsylvania, 1978.*
22. *Zakon o obrambi. Uradni list RS, št. 82/1994, 44/1997, 87/1997, 13/1998 Odl. US: U-I-101/95, 33/2000 Odl. US: U-I-313/98, 87/2001-ZMatD, 47/2002 (67/2002 popr.), 110/2002-ZGO-1, 97/2003 Odl. US: U-I-61/00-19, 40/2004, 103/2004-UPB1, 138/2004 Skl. US: U-I-329/04-7, 53/2005 Skl. US: U-I-329/04-15, 117/2007 Odl. US: UI-287/05-20, 46/2010 Odl. US: U-I-92/07-23.*
23. *Zakon o službi v Slovenski vojski. Uradni list RS, št. 68/2007, 58/2008.*
24. *Zevnik, B., 2011. Projektni management v Slovenski vojski. Magistrska naloga. Državne in evropske študije, Brdo pri Kranju, 2011.*

Slikovno gradivo

Photos

Slika 1
Figure 1



Spremljava projekta, PRT Herat, 2010
Project monitoring

Slika 2
Figure 2



Zbiranje podatkov o kmečkih kooperativah, Shindand 2010
Collection of data on agricultural cooperatives, Shindand 2010

Slika 3
Figure 3



Obisk ministrice za obrambo v PRT Herat, december 2010
Visit of Defence Minister to PRT Herat, December 2010

Slika 4
Figure 4



Srečanje z Afganistanci in Civil Affairs, Shindand
Meeting with Afghans and Civil Affairs, Shindand

Slika 5
Figure 5



Sodobna univerza v Heratu
Modern university in Herat

Slika 6
Figure 6



Zaključek veterinarskega projekta, Herat
Conclusion of a veterinary project, Herat

Slika 7
Figure 7



Pravkar končana šura za zmanjšanje pridelave maka, Shindand (foto A. Strahovnik)
The closing of shura on reducing poppy cultivation, Shindand (photo A Strahovnik)

Slika 8
Figure 8



Informativni sestanek pri guvernerju okrožja Shindand (foto A. Strahovnik)
Office call with the Shindand District Governor (photo A. Strahovnik)

Slika 9
Figure 9



Afganistanska pekarna v Camp Zafarju, Herat
Afghan bakery at Camp Zafar, Herat

Slika 10
Figure 10



Pripravljalna misija za napotitev CFS v ISAF HQ, 2011
Preparatory meeting at ISAF HQ on CFS deployment, 2011

Avtorji

Authors



Jasna Fedran

Višja vojaška uslužbenka X. razreda mag. Jasna Fedran je leta 2011 na Fakulteti za državne in evropske študije (FDS) zagovarjala magistrsko delo z naslovom *Etični vidiki razkrivanja nepravilnosti v javni upravi* in s tem pridobila naziv magistricice znanosti. V Slovenski vojski je zaposlena od leta 2003, področje njenega delovanja pa se nanaša na opravljanje razvojnih funkcij v okviru Združenega sektorja za kadre. Je doktorska kandidatka FDS, njeno raziskovanje pa je usmerjeno v preprečevanje korupcije v javni upravi.

Senior Military Specialist Class X, Jasna Fedran, MSc, gained her Master's degree in 2011 by defending the thesis *Ethical aspects of the disclosure of irregularities in public administration at the Faculty of State and European Studies (FSES)*. She has been employed in the Slovenian Armed Forces since 2003, the scope of its work relating to the performance of development functions in the Joint Personnel Division. She is a PhD candidate at FSES, focusing her research is on the prevention of corruption in public administration.



Aljaž Fabjan

Stotnik mag. Aljaž Fabjan je častnik Slovenske vojske ter magister obramboslovja. Zaključil je višje štabno šolanje. V svoji karieri je opravljal različne poveljniške ter štabne dolžnosti, pretežno s področja vojaške policije. Več let je bil nacionalni predstavnik Slovenske vojske v standardizacijskem delovnem telesu Vojaškega odbora Nata. Sodeloval je v pedagoškem procesu vojaškega izobraževanja in usposabljanja pripadnikov SV. Trenutno opravlja dolžnost višjega častnika v združenem sektorju za kadre v GŠSV.

Captain Aljaž Fabjan, MSc is a Slovenian Armed Forces (SAF) officer and an MSc in Defence Studies. He completed senior staff military education. During his career, he held various command and headquarters duties, mainly in the field of military police. For several years, he was the national SAF representative in the standardization working body of the NATO Military Committee. He participated in the teaching process SAF of education and training. Currently, he is a senior officer at the Joint Personnel Division, General Staff of the Slovenian Armed Forces.



Branko Podbrežnik

Polkovnik Branko Podbrežnik je univerzitetni diplomirani politolog, smer obramboslovje. Na Ministrstvu za obrambo in v Slovenski vojski je zaposlen od leta 1991. Opravljal je strokovne, vodstvene in poveljniške dolžnosti. Izobraževal se je pretežno doma, med drugim je opravil šolo za rezervne oficirje v Bileći, višji štabni tečaj v SV ter leta 2011 zaključil generalštabno šolanje. Trenutno opravlja naloge načelnika Sektorja za upravljanje s človeškimi viri v GŠSV.

Colonel Branko Podbrežnik graduated in political sciences – defence studies. In 1991, he joined the Ministry of Defence and the Slovenian Armed Forces, and has performed several professional, leadership and commanding duties since then. He completed most of his education and training in his home country, and has, among other things, attended the Reserve Officer School in Bileća. He completed the senior staff programme, and, in 2011, the general staff programme. He currently heads Human Resources Management Division at the General Staff of the Slovenian Armed Forces.



Srečko Zajc

Srečko Zajc je podsekretar na Ministrstvu za obrambo v Direktoratu za obrambne zadeve. Pred zaposlitvijo na obrambnem področju je bil generalni sekretar Rdečega križa Slovenije. Po prihodu na Ministrstvo za obrambo leta 2008 je v veliki meri sooblikoval civilni prispevek v Isafu (PRT Herat in PRT Farah). V okviru PRT Herat je preživel najprej devet in nato še šest mesecev. Sodeloval je na konferencah PRT v Kabulu in v Pragi.

Srečko Zajc works as undersecretary at the Defence Affairs Directorate of the RS MoD. Prior to his employment at the MoD, he was Secretary General of the Slovenian Red Cross. Since his arrival to the MoD in 2008, he has contributed a great deal to creating the civilian contribution in ISAF (PRT Herat and PRT Farah). He was member of PRT Herat twice, once on a six and once on a nine-month mission. He participated at PRT conferences in Kabul and Prague.



Valentina Jošt Lešer

Asistentka Valentina Jošt Lešer, rojena 21. 9. 1983 v Šempetru pri Novi Gorici, je študentka doktorskega študija na področju upravljanja in razvoja organizacij na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani, kjer opravlja doktorsko disertacijo z naslovom *Internacionalizacija visokega šolstva: čezmejno izobraževanje v visokošolskih organizacijah v Sloveniji*. Na Mednarodni fakulteti za družbene in poslovne študije sodeluje kot mlada raziskovalka. Področje raziskovalnega programa mladega raziskovalca obsega teorije izobraževalnih organizacij, kakovosti in vodenja v izobraževanju.

Assist. Valentina Jošt Lešer is a PhD student of organisation management and development at the Faculty of Social Sciences, University of Ljubljana, where she prepares a thesis entitled *“Internationalisation of higher education: Cross border education in higher education institutions in Slovenia”*. She works as young researcher at the International School for Social and Business Studies. The scope of her research programme includes theories of education organisations, as well as the quality and management of education.



Karmen Čaleta

Karmen Čaleta je diplomantka Fakultete za varnostne vede. Zaposlena je v Nacionalnem forenzičnem laboratoriju slovenske Policije. Ukvarja se s področji preiskav, kot so karakterizacija in identifikacija sledi, izolacija DNK z različnih površin in njeno profiliranje, različne tehnike odzemanja bioloških sledi s podlage, določanje izvora in vrste bioloških sledi z uporabo preliminarnih in imunoloških testov ter določanje koncentracije človeške DNK. Je raziskovalka na Inštitutu za korporativne varnostne študije, kjer raziskuje varnostno kulturo v organizacijah.

Karmen Čaleta is a graduate of the Faculty of Criminal Justice and Security. She works at the National Forensic Laboratory of the Slovenian Police. She deals with investigations such as the characterization and identification of traces, DNA isolation from different surfaces and its profiling, different techniques of extracting biological traces from surfaces by using preliminary and immunological tests, and determination of the concentration of human DNA. She is a researcher at the Institute for Corporative Security Studies, where she deals with research of safety culture in organisations.



Denis Čaleta

Višji vojaški uslužbenec XIV. razreda dr. Denis Čaleta

je doktor državnih in evropskih študij in docent na Fakulteti za državne in evropske študije. Predava tudi v drugih strokovnih in akademskih okoljih. Področja njegovega raziskovanja so procesi zoperstavljanja terorizmu v nacionalnem in mednarodnem okolju, vloga oboroženih sil v asimetričnem varnostnem okolju, procesi varovanja kritične infrastrukture in varovanje tajnosti. Je predsednik Sveta Inštituta za korporativne varnostne študije (ICS) Ljubljana, predsednik Slovenskega združenja korporativne varnosti in sodni izvedenec ter cenilec za področje varovanja tajnosti.

Senior Military Specialist, Class XIV Denis Čaleta, PhD, earned his PhD degree from the Faculty of National and European Studies. He is professionally and academically active also in other institutions. His research work focuses on national and international counter-terrorism processes, the role of armed forces in an asymmetric security environment, the processes of critical infrastructure protection and information security. He is president of the Institute for Corporative Security Studies – ICS Ljubljana, president of the Slovenian Association of Corporate Security, court expert and information security appraiser.



Bojan Zevnik

Višji vojaški uslužbenec X. razreda mag. Bojan Zevnik

je magister državnih in evropskih študij, od leta 1991 je zaposlen v Slovenski vojski. V zadnjih desetih letih je sodeloval pri uveljavljanju procesnega načina dela v vojaško hierarhično strukturo. Usklajevanje, spremljanje in analiza uresničevanja programa C4I so bile njegove glavne naloge, katerih cilj je bil izboljšati učinkovitost razvoja in uvedbe informacijskih sistemov v Slovensko vojsko. Aktiven je bil pri več razvojnih projektih ter pri zagotavljanju neprekinjenega delovanja komunikacijskih in informacijskih sistemov. Trenutno opravlja naloge s področja upravljanja informacij.

Senior Military Specialist, Class X Bojan Zevnik, MSc in national and European studies, has been employed in the Slovenian Armed Forces (SAF) since 1991. He participated in the introduction of processing way of work into the military hierarchical structure. His main tasks included coordination, monitoring and analysis of implementing the C4I programme. Its purpose was to improve the efficiency of development and introduction of information systems in the SAF. He is actively involved in several development projects and in ensuring undisturbed functioning of IC systems in the SAF. Professionally, he currently deals with info management.

Navodila avtorjem
za oblikovanje prispevkov

Instructions for the authors
of papers

NAVODILA AVTORJEM ZA OBLIKOVANJE PRISPEVKOV ZA SODOBNE VOJAŠKE IZZIVE IN VOJAŠKOŠOLSKI ZBORNIK

Vsebinska navodila

Splošno

Sodobni vojaški izzivi je interdisciplinarna znanstveno-strokovna publikacija, ki objavlja prispevke o aktualnih temah, raziskavah, znanstvenih in strokovnih razpravah, tehničnih ali družboslovnih analizah z varnostnega, obrambnega in vojaškega področja.

Vojaškošolski zbornik je vojaškostrokovna in informativna publikacija, namenjena izobraževanju in obveščanju o dosežkih ter izkušnjah na področju vojaškega izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja.

Kaj objavljamo?

Objavljamo prispevke v slovenskem jeziku s povzetki, prevedenimi v angleški jezik, in po odločitvi uredniškega odbora prispevke v angleškem jeziku s povzetki, prevedenimi v slovenski jezik.

Objavljamo prispevke, ki še niso bili objavljeni ali poslani v objavo drugi reviji. Pisec je odgovoren za vse morebitne kršitve avtorskih pravic. Če je bil prispevek že natisnjen drugje, poslan v objavo ali predstavljen na strokovni konferenci, naj to avtor sporočiti uredniku in pridobiti soglasje založnika (če je treba) ter navesti razloge za ponovno objavo.

Tehnična navodila

Omejitve dolžine prispevkov

Prispevki naj obsegajo 16 strani oziroma 30.000 znakov s presledki (avtorska pola), izjemoma najmanj 8 strani oziroma 15.000 znakov ali največ 24 strani oziroma 45.000 znakov.

Recenzije

Prispevki se recenzirajo. Recenzija je anonimna. Glede na oceno recenzentov uredniški odbor ali urednik prispevek sprejme, če je treba, zahteva popravke ali ga zavrne. Pripombe recenzentov avtor vnese v prispevek.

Zaradi anonimnega recenzentskega postopka je treba prvo stran in vsebino oblikovati tako, da identiteta avtorja ni prepoznavna.

Avtor ob naslovu prispevka napiše, v katero kategorijo po njegovem mnenju in glede na klasifikacijo v COBISS spada njegov prispevek. Klasifikacija je dostopna na spletni strani revije in pri odgovornem uredniku. Končno klasifikacijo določi uredniški odbor.

Lektoriranje

Lektoriranje besedil zagotavlja OE, pristojna za založniško dejavnost. Lektorirana besedila se avtorizirajo.

Prevajanje	Prevajanje besedil ali povzetkov zagotavlja OE, pristojna za prevajalsko dejavnost oziroma Šola za tuje jezike PDRIU.
Navajanje avtorjev prispevka	Navajanje avtorjev je skrajno zgoraj, levo poravnano. <i>Primer:</i> Ime 1 Priimek 1, Ime 2 Priimek 2 V opombi pod črto se za slovenske avtorje navede, iz katere ustanove prihajajo. Pri tujih avtorjih je treba navesti tudi ime države.
Naslov prispevka	Navedbi avtorjev sledi naslov prispevka. Črke v naslovu so velike 16 pik, natisnjene krepko, besedilo naslova pa poravnano na sredini.
Povzetek	Prispevku mora biti dodan povzetek, ki obsega največ 1200 znakov (20 vrstic). Povzetek naj na kratko opredeli temo prispevka, predvsem naj povzame rezultate in ugotovitve. Splošne ugotovitve in misli ne spadajo v povzetek, temveč v uvod.
Povzetek v angleščini	Avtorji morajo oddati tudi prevod povzetka v angleščino. Tudi za prevod povzetka velja omejitev do 1200 znakov (20 vrstic).
Ključne besede	Ključne besede (3-5, tudi v angleškem jeziku) naj bodo natisnjene krepko in z obojestransko poravnavo besedila.
Besedilo	Avtorji naj oddajo svoje prispevke na papirju formata A4, s presledkom med vrsticami 1,5 in velikostjo črk 12 pik Arial. Na zgornjem in spodnjem robu naj bo do besedila približno 3 cm, levi rob naj bo širok 2 cm, desni pa 4 cm. Na vsaki strani je tako približno 30 vrstic s približno 62 znaki. Besedilo naj bo obojestransko poravnano, brez umikov na začetku odstavka.
Kratka predstavitev avtorjev	Avtorji morajo pripraviti kratko predstavitev svojega strokovnega oziroma znanstvenega dela. Predstavitev naj ne presega 600 znakov (10 vrstic, 80 besed). Če je avtorjev več, se predstavi vsak posebej, čim bolj zgoščeno. Avtorji naj besedilo umestijo na konec prispevka po navedeni literaturi.
Strukturiranje besedila	Posamezna poglavja v besedilu naj bodo ločena s samostojnimi podnaslovi in ustrezno oštevilčena (členitev največ na 4 ravni). <i>Primer:</i> 1 Uvod 2 Naslov poglavja (1. raven) 2.1 Podnaslov (2. raven) 2.1.1 Podnaslov (3. raven) 2.1.1.1 Podnaslov (4. raven)

Oblikovanje seznama literature

V seznamu literature je treba po abecednem redu navesti le avtorje, na katere se sklicujete v prispevku, celotna oznaka vira pa mora biti skladna s harvardskim načinom navajanja. Če je avtorjev več, navedemo vse, kot so navedeni na izvirnem delu.

Primeri:

a) knjiga:

Priimek, ime (lahko začetnica imena), letnica. *Naslov dela*. Kraj: Založba.
Na primer: Ulrich, W., 1983. *Critical Heuristics of Social Planning*. Chicago: University of Chicago Press.

b) zbornik:

Samson, C., 1970. Problems of information studies in history. V S. Stone, ur. *Humanities information research*. Sheffield: CRUS, 1980, str./pp. 44–68. Pri posameznih člankih v zbornikih na koncu posameznega vira navedemo strani, na katerih je članek, na primer:

c) članek v reviji

Kolega, N., 2006. Slovenian coast sea flood risk. *Acta geographica Slovenica*. 46-2, str. 143–167.

Navajanje virov z interneta

Vse reference se začenjajo enako kot pri natisnjenih virih, le da običajnemu delu sledi še podatek o tem, kje na internetu je bil dokument dobljen in kdaj. Podatek o tem, kdaj je bil dokument dobljen, je pomemben zaradi pogostega spreminjanja www okolja.

Ulrich, W., 1983. *Critical Heuristics of Social Planning*. Chicago: University of Chicago Press, str. 45–100. <http://www.mors.si/index.php?id=213>, 17. 10. 2008. Pri navajanju zanimivih internetnih naslovov v besedilu (ne gre za navajanje posebnega dokumenta) zadošča navedba naslova (<http://www.vpvs.uni-lj.si>). Posebna referenca na koncu besedila v tem primeru ni potrebna.

Sklicevanje na vire

Pri sklicevanju na vire med besedilom navedite le priimek prvega avtorja in letnico izdaje. *Primer:* ... (Smith, 1997) ...

Če dobesedno navajate del besedila, ga ustrezno označite z narekovaji, v oklepaju pa poleg avtorja in letnice navedite stran besedila, iz katerega ste navajali.

Primer: ... (Smith, 1997, str. 15) ...

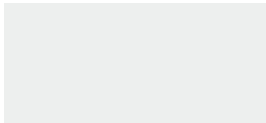
Pri povzemanju drugega avtorja napišemo besedilo brez narekovajev, v oklepaju pa napišemo, da gre za povzeto besedilo. *Primer:* (po Smith, 1997, str. 15). Če avtorja navajamo v besedilu, v oklepaju navedemo samo letnico izida in stran (1997, str. 15).

**Slike,
diagrami
in tabele**

Slike, diagrami in tabele v prispevku naj bodo v posebej pripravljenih datotekah, ki omogočajo lektorske popravke. V besedilu mora biti jasno označeno mesto, kamor je treba vnesti sliko. Skupna dolžina prispevka ne sme preseči dane omejitve.

Če avtor iz tehničnih razlogov grafičnih dodatkov ne more oddati v elektronski obliki, je izjemoma sprejemljivo, da slike priloži besedilu. Avtor mora v tem primeru na zadnjo stran slike napisati zaporedno številko in naslov, v besedilu pa pustiti dovolj prostora zanjo. Prav tako mora biti besedilo opremljeno z naslovom in številčenjem slike. Diagrami se štejejo kot slike. Vse slike in tabele se številčijo. Številčenje poteka enotno in ni povezano s številčenjem poglavij. Naslov slike je naveden pod sliko, naslov tabele pa nad tabelo. Navadno je v besedilu navedeno vsaj eno sklicevanje na sliko ali tabelo. Sklic na sliko ali tabelo je: ... (slika 5) ... (tabela 2) ...

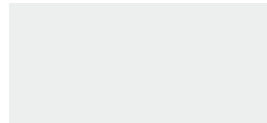
Primer slike:



Slika 5: Naslov slike

Primer tabele:

Tabela 2: Naslov tabele

**Opombe
pod črto**

Številčenje opomb pod črto je neodvisno od strukture besedila in se v vsakem prispevku začne s številko 1. Posebej opozarjamo avtorje, da so opombe pod črto namenjene pojasnjevanju misli, zapisanih v besedilu, in ne navajanju literature.

Kratice

Kratice naj bodo dodane v oklepaju, ko se okrajšana beseda prvič uporabi, zato posebnih seznamov kratic ne dodajamo. Za kratico ali izraz v angleškem jeziku napišemo najprej slovensko ustreznico, v oklepaju pa angleški izvirnik in morebitno angleško kratico.

**Format
zapisa
prispevka**

Uredniški odbor sprejema prispevke, napisane z urejevalnikom besedil MS Word, izjemoma tudi v besedilnem zapisu (text only).

**Naslov
avtorja**

Prispevkom naj bosta dodana avtorjeva naslov in internetni naslov ali telefonska številka, na katerih bo dosegljiv uredniškemu odboru.

**Kako poslati
prispevek**

Na naslov uredništva ali članov uredniškega odbora je treba poslati tiskano in elektronsko različico prispevka.

**Potrjevanje
sprejetja
prispevka**

Uredniški odbor avtorju pisno potrdi prejetje prispevka. Avtorjem, ki sporočijo tudi naslov svoje elektronske pošte, se potrditev pošlje po tej poti.

Korekture Avtor opravi korekture svojega prispevka v treh dneh.

**Naslov
uredniškega
odbora** Ministrstvo za obrambo
Generalštab Slovenske vojske
Sodobni vojaški izzivi
Uredniški odbor
Vojkova cesta 55
1000 Ljubljana
Slovenija
Elektronski naslov
Odgovorna urednica:
liliana.brozic@mors.si

Prispevkov, ki ne bodo urejeni skladno s tem navodilom, uredniški odbor ne bo sprejemal.

INSTRUCTIONS FOR THE AUTHORS OF PAPERS FOR THE CONTEMPORARY MILITARY CHALLENGES AND THE MILITARY EDUCATION JOURNAL

Content-related instructions

General

The Contemporary Military Challenges is an interdisciplinary scientific expert magazine, which publishes papers on current topics, researches, scientific and expert discussions, technical or social sciences analysis from the field of security, defence and the military..

The Military Education Journal is a military professional and informative publication intended for education and informing on achievements and experiences in the field of military education, training and improvement.

What do we publish?

We publish papers in Slovene with abstracts translated into English. If so decided by the Editorial Board, we also publish papers in English with abstracts translated into Slovene.

We publish papers, which have not been previously published or sent to another magazine for publication. The author is held responsible for all possible copyright violations. If the paper has already been printed elsewhere, sent for publication or presented at an expert conference, the author must notify the editor, obtain the publisher's consent (if necessary) and indicate the reasons for republishing.

Technical instructions

Limitations regarding the length of the papers

The papers should consist of 16 typewritten double-spaced pages or 30,000 characters. At a minimum they should have 8 pages or 15,000 characters and at a maximum 24 pages or 45,000 characters.

- Reviews** All papers are reviewed. The review is anonymous. With regard to the reviewer's assessment, the Editorial Board or the editor accepts the paper, demands modifications, if necessary, or rejects it. Upon receiving the reviewers' remarks, the author inserts them into the paper.
Due to an anonymous review process, the first page must be designed in the way that the author's identity cannot be recognized.
Next to the title, the author should indicate the category the paper belongs to according to him and according to the classification in the COBISS¹. The classification is available on the magazine's internet page and at the responsible editor. The Editorial Board determines the final classification.
- Proofreading** The organizational unit responsible for publishing provides the proofreading of the papers. The proofread papers have to be approved.
- Translating** The translation of the papers or abstracts is provided by the organizational unit competent for translation or the School of Foreign Languages, DDETC.
- Indicating the authors of the paper** The authors' name should be written in the upper left corner, aligned left.
Example:
Name 1 Surname 1,
Name 2 Surname 2,
In the footnote, Slovenian authors should indicate the institution they come from. Foreign authors should also indicate the name of the state they come from.
- Title of the paper** The title of the paper is written below the listed authors. The font in the title is bold, size 16 points. The text of the title is centrally aligned.
- Abstract** The paper should have an abstract of a maximum 1,200 characters (20 lines). The abstract should include a short presentation of the topic, particularly the results and the findings. General findings and reflections do not belong in the abstract, but rather in the introduction.
- Abstract in English** The authors must also submit the translation of the abstract into English. The translation of the abstract is likewise limited to a maximum of 1,200 characters (20 lines).
- Key words** Key words (3-5 also in the English language) should be bold with a justified text alignment.
- Text** The authors should submit their papers on an A4 paper format, with 1.5 line spacing, fontArial size 12 points. At the upper and the bottom edge, there should be approx. 3 cm of space; the left margin should be 2 cm wide and the right margin 4 cm. Each page consists of approx. 30 lines with 62 characters. The text should have a justified alignment, without indents at the beginning of the paragraphs.

¹ Co-operative Online Bibliographic System and Services

A brief presentation of the authors

The authors should prepare a brief presentation of their expert or scientific work. The presentation should not exceed 600 characters (10 lines, 80 words). If there are several authors, each should be presented individually, as shortly and as comprehensively as possible. These texts should be placed at the end of the paper, after the cited literature.

Text structuring

Individual chapters should be separated with independent subtitles and adequately numbered.

Example:

- 1 Introduction
- 2 Title of the chapter (1st level)
- 2.1 Subtitle (2nd level)
- 2.1.1 Subtitle (3rd level)
- 2.1.1.1 Subtitle (4th level)

Referencing

In the bibliography, only the authors of references one refers to in the paper should be listed, in the alphabetical order. The entire reference has to be in compliance with the Harvard citing style.

Example:

Surname, name (can also be the initial of the name), year. *Title of the work*. Place. Publishing House.

Example:

Urlich, W., 1983. *Critical Heuristics of Social Planning*. Chicago: University of Chicago Press.

With certain papers published in journals, the author should indicate, at the end of each reference, a page on which the paper can be found.

Example:

Urlich, W., 1983. *Critical Heuristics of Social Planning*. Chicago: University of Chicago Press. p. 45-100.

Referencing internet sources

All references start the same as the references for the printed sources, only that the usual part is followed by the information about the Internet page on which the document was found as well as the date on which it was found. The information about the time that the document was found on the Internet is important, because the WWW environment changes constantly.

Urlich, W., 1983. *Critical Heuristics of Social Planning*. Chicago: University of Chicago Press. p. 45-100. <http://www.mors.si/index.php?id=213>, 17 October 2008.

When referencing interesting WWW pages in the text (not citing an individual document) it is enough to state only the Internet address (<http://www.vpvs.uni-lj.si>). A separate reference at the end of the text is therefore not necessary.

Citing

When citing sources in the text, indicate only the surname of the author and the year of publication. *Example:* (Smith, 1997) ...

When making a direct reference to a text, the cited part should be adequately marked with quotation marks and followed by the exact page of the text which the citing is taken from.

Example: ...(Smith, 1997, p.15) ...

Figures, diagrams, tables

Figures, diagrams and tables in the paper should be prepared in separate files which allow for proofreading corrections. The place in the text where the picture should be inserted must be clearly indicated. The total length of the paper must not surpass the given limitation.

Should the author not be able to submit the graphical supplements in the electronic form due to technical reasons, it is exceptionally acceptable to enclose the figures to the text. In this case the author must write a sequence number and a title on the back of each picture and leave enough space in the text to include it. The text must likewise contain the title and the sequence number of the figure. Diagrams are considered figures.

All figures and tables are numbered. The numbering is not uniform and not linked with the numbering of the chapters. The title of the figure is stated beneath it and the title of the table is stated above it.

As a rule, the paper should include at least one reference to a figure or a table.. Reference to a figure or a table is: ... (Figure 5) (Table 2)

Example of a figure:

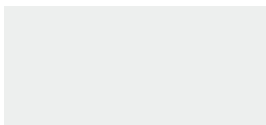
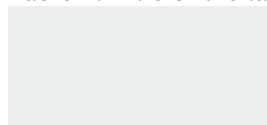


Figure 5: Title of the figure

Example of a table:

Table 2: Title of the table



Footnotes

The numbering of the footnotes is not related to the structure of the text and starts with number 1 in each paper. We want to stress that the aim of the footnotes is to explain the thoughts written in the text and not to reference literature.

Abbreviations

When used for the first time, the abbreviations in the text must be explained in parenthesis; therefore no additional list of abbreviations is needed. If the abbreviations or terms are written in English, the appropriate Slovenian term should be written along with the English original and possibly the English abbreviation in the parenthesis.

Format type of the paper

The Editorial Board accepts only the texts written with a MS Word text editor and only exceptionally those in the 'text only' format.

- Author's address** Each paper should include the author's address, e-mail or a telephone number, so that the Editorial Board can reach him or her.
- Sending the paper** A print or an electronic version of the paper should be sent to the address of the Editorial Board or the members of the Editorial Board.
- Confirmation of the reception of the paper** The Editorial Board sends the author a written confirmation regarding the reception of the paper. The authors who also list their e-mails receive the confirmation via e-mail.
- Corrections** The author makes corrections to the paper within three days.
- Editorial Board address** Ministry of Defence
Slovenian Armed Forces
General Staff
Contemporary Military Challenges
Editorial Board
Vojkova cesta 55
1000 Ljubljana
Slovenia
Electronic address:
Editor in Chief:
liliana.brozic@mors.si

The Editorial Board will not accept papers, which will not be in compliance with the above instructions.

Vsebina

Liliana Brožič	UVODNIK EDITORIAL
Jasna Fedran	OSNOVNI ETIČNI POJMI – POSKUS PREGLEDA SODOBNEGA (NE)ETIČNEGA RAVNANJA BASIC ETHICAL TERMS – AN ATTEMPT TO MAKE A REVIEW OF (UN)ETHICAL CONDUCT
Aljaž Fabjan	ANALIZA STRATEŠKEGA KONCEPTA NATA 2010 ANALYSIS OF NATO 2010 STRATEGIC CONCEPT
Branko Podbrežnik	SODELOVANJE SLOVENSKE VOJSKE V MEDNARODNIH OPERACIJAH IN NA MISIJAH V LUČI ZUNANJE POLITIKE REPUBLIKE SLOVENIJE PARTICIPATION OF SLOVENIAN ARMED FORCES IN INTERNATIONAL OPERATIONS AND MISSIONS IN LIGHT OF FOREIGN POLICY OF THE REPUBLIC OF SLOVENIA
Srečko Zajc	VLOGA CIVILNIH STROKOVNJAKOV V MEDNARODNIH OPERACIJAH IN NA MISIJAH SLOVENSKE IZKUŠNJE V PRT – ISAF AFGANISTAN THE ROLE OF CIVIL EXPERTS IN INTERNATIONAL OPERATIONS AND MISSIONS – SLOVENIAN LESSONS LEARNED IN PRT – ISAF, AFGHANISTAN
Valentina Jošt Lešer	ČEZMEJNO IZOBRAŽEVANJE IN TVEGANJA ZA NACIONALNO VARNOST CROSS-BORDER EDUCATION AND RISK TO NATIONAL SECURITY
Karmen Čaleta, Denis Čaleta	VPLIV KADROVSKEGA MENEDŽMENTA NA KREPITEV VARNOSTNE KULTURE V KORPORATIVNOVARNOSTNEM OKOLJU IMPACT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON THE ENHANCEMENT OF SECURITY CULTURE IN CORPORATE SECURITY ENVIRONMENT
Bojan Zevnik	STROKOVNA NADREJENOST NA PODROČJU UPRAVLJANJA KOMUNIKACIJSKO-INFORMACIJSKIH SISTEMOV V SLOVENSKI VOJSKI THE PROFESSIONAL SUPERIORITY IN THE MANAGEMENT OF COMMUNICATION AND INFORMATION SYSTEMS IN THE SLOVENIAN ARMED FORCES