

## УТИЦАЈ ДЕМОГРАФСКОГ РАЗВОЈА СТАНОВНИШТВА НА ВОЈСКУ\*

Walser Hans-Peter\*\*

Генералштаб Швајцарске војске

Број младих људи у Швајцарској је све мањи, финансијска средства су једва довољна, а спремност да се да допринос безбедности државе полако опада. То нису сви аспекти, који и када се ближе посматрају не могу да се схвате једнострано и праволинијски, већ се узајамно појачавају или поништавају. Управо због тога су захтеви за један нови модел служења војске у Швајцарској високи и морају да се подвргну свестраном разматрању.

Кључне речи: *демографски развој; милицијска армија; обавеза војне службе; формацијско, ефективно и контролно бројно стање; квота способности и попуне; војник „Durchdiener“.*

Између 1961. и 2011. године догодиле су се крупне промене: безбедносно политичке ситуације, развоја у области технологија и тактичке употребе оружаних снага, потребе привреде и друштва и, пре свега, значајног смањење буџета, понављаних реформи и неопходног прилагођавања војске.

### Велике реформе – мање бројно стање

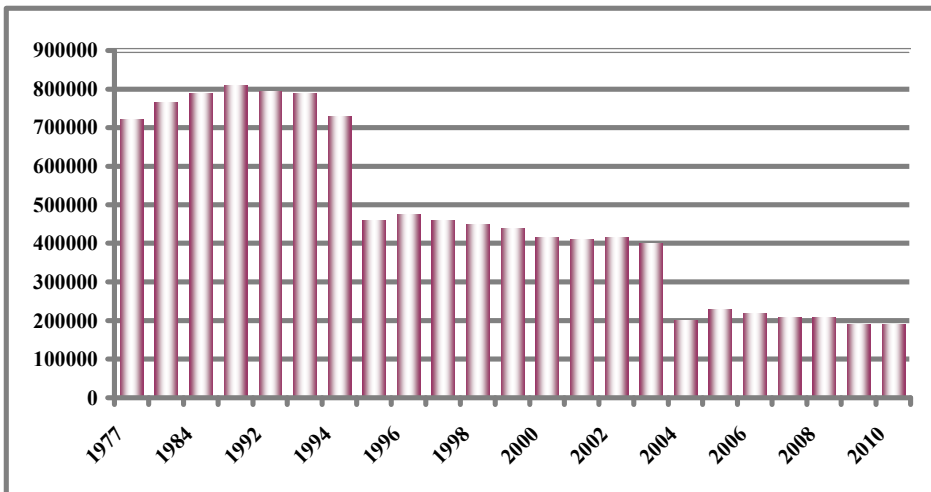
Са реформама *Војска 95* и *Војска XXI*, наша милицијска војска је 1995. и 2004. године темељно реформисана за релативно кратко време и прилагођена новим захтевима, пре свега онима са редукованим финансијским средствима. Обе реформе су сваки пут изазвале преполовљавање бројног стања швајцарске војске.

\* Овај текст објављен је у часопису швајцарске војске *Military Power Revue* бр. 2/2010, стр. 11–23, под називом „*Auswirkungen der Bevölkerungsentwicklung auf die Armee*“. Са немачког језика текст је превео мр Здравко Зељковић, пуковник у пензији

\*\* Walser Hans-Peter (Валзер Ханс-Петер) је бригадни генерал, по струци дипломирани правник. До 30. 09. 2010. године обављао је дужност начелника Управе за људске ресурсе Генералштаба Швајцарске војске (J-1), а од 01. 10. 2010. руководи војним планирањем и заменик је начелника Генералштаба Швајцарске војске; hans-peter.walser@vtg.admin.ch

## Развој ефективног бројног стања

Док је према законском прописима *Војска 61* имала 625.000 припадника (01. 01. 1990), ефективно стање је износило око 800.000 припадника војске, дотле је *Војска 95* према законској регулативи, имала формацијско бројно стање од 400.000 припадника војске (*Angehörigen der Armee – AdA*). Ефективно бројно стање је после измена у кадровској структури једва досезало тај број. Реформом *Војска XXI* законодавац је 2004. године законом ограничио максимално контролно бројно стање швајцарске војске на 220.000 припадника, које важи и данас. Кратко време после тога, пре свега због ограничења финансијских средстава, морало се почети са имплементацијом реформског Развојног корака 08/11. Фокус војске је још више требало усмерити на (нај)вероватније ангажовање, као нпр. на пружање подршке цивилним властима. То је имало за последицу кадровску преформацију виших трупних јединица. Са безбедносполитичким извештајем и Војним извештајем 2010, актуелне ће постати нове основне вредности за даљи развој војске, као и оне у кадровском домену. Зато је сада прави тренутак да се анализира актуелно стање и стечена искуства *Војске XXI* у области кадрова, као и да се детаљно анализирају модели могућих развојних сценарија у будућности, да би се из тога извеле праве консеквенце за персоналну попуну војске.



Слика 1 – Развој ефективног бројног стања

## Уски правни оквирни услови

Законодавац је данас важећи модел служења *Војска XXI* детаљно уредио Савезним законом о војсци и војној управи (Закон о војсци) и посебно Уредбом Савезне скупштине о организацији војске (Војна организација). С обзиром на друштвени развој, веома мало је оставио слободног маневарског простора.

## Обавеза војне службе и њено трајање

Војни закон регулише обавезу војне службе, која за једног швајцарског грађанина почиње са навршеном 20. годином живота. Према закону, војни обвезници морају, а пуно изузетака потврђују ово правило, да заврше школу (обуку) за регруте у години у којој пуне 20 година живота. Крај служења војног рока је различит и, у крајњој линији, одређује га чин и функција које припадник војске постигне током службе. Тако обавеза служења војске траје:

- за војнике и подофицире до краја године, у којој навршавају 30 година живота (а за оне који нису завршили обавезно образовање до навршене 34 године живота),
- за више подофицире најдуже до краја године у којој пуне 36 година живота,
- за ниже официре најдуже до краја године у којој пуне 36 година живота (по потреби могу да наставе служење војске и до 40 година живота),
- за више подофицире, распоређене у штабове, и капетане најдуже до краја године у којој пуне 42 године живота, и
- за штабне официре и више штабне официре најдуже до краја године у којој пуне 50 година живота.

<b>Активна војска: максимално бројно стање по закону – 140.000</b>			
Укупно: формацијски састав операт. јединица + готова резерва + формацијски састав у наст. центрима и позадини = мах. 120.000		Регрута годишње 20.000	
<b>Контролно бројно стање оперативних јединица</b>	Готова резерва оперативних јединица 15%*	Формацијски састав центара за обуку и позадине	
	Формацијски састав оперативних јединица		
<b>Резерва: максимално бројно стање по закону 80.000</b>			
Укупно = формацијски састав резерве + готова резерва = макс. 80.000			
<b>Контролно бројно стање резервног састава</b>	Готова резерва резервног састава 15%		
	Формацијски састав резерве		

\* Перс. категорије: „Durchdiener“ и проф. саст. немају готову резерву

Слика 2 – Максимално бројно стање војске

## Број дана службе потребних за обуку

Законодавац је, упоредо са обавезом служења војног рока, утврдио и максимални број дана службе потребних за обуку, нпр. за војничке чиновне максимално 330 дана. Савезна влада је надлежна да утврди детаље, који ће се наћи у будућој уредби о обавези служења војног рока: влада ће ограничити обавезу војне службе за војнике на укупно 260 дана. У Уредби о организацији војске<sup>1</sup> пише да припадници војничког састава похађају шест, односно седам курсева обуке (понављања), који се сваке године одржавају у трајању од 19 дана. Изузетке одобрава влада.

## Максимално бројно стање војске

Савезна скупштина је чланом 5. Уредбе о организацији војске ограничила максимално бројно стање војске. „За извршење својих задатака војска располаже са саставом од највише 220.000 војних обвезника. Активна армија се састоји од највише 140.000 војних обвезника. Резервни састав има највише 80.000 људи. Војска је организована у формације (штабове или трупне јединице)“.

Законодавац се позива на одредбе Закона о војсци, а с тим и на пријем око 20.000 регрута годишње који ће заврши регрутску школу (обуку) до краја 20. године живота. Из тога произилази да, сходно прописима, већина припадника војске између 21. и 26. године живота мора да у годишњим циклусима заврши шест курсева понављања, односно да они припадници војске који су завршили само 18 недеља регрутске школе (обуке) до навршених 27 година живота морају да заврше укупно седам курсева понављања. То би тада било шест година по 20.000 припадника војске – максимално 120.000 припадника у активној војсци. После тога, требало би да се ти припадници војске за три, односно четири године распореде у резервни састав, што износи четири године по 20.000 припадника армије – максимално 80.000 припадника резервног састава.

Како се законске одредбе усаглашавају са стварним стањем и како прихватљиви изузеци у моделу служења војног рока добијају на значају више него раније, показује један поглед на актуелни преглед стања у војсци.

Састав	Формацијско стање војске 01. 03. 2010.	Готова резерва у %	Контролно стање војске: детаљно 01. 03. 2010.	Укупно контролно стање војске 01. 03. 2010.	Према законским одредбама
<b>Активна војска</b>					
<i>Оперативне јединице</i>	104.878				
Од тога DD	757	0	757		
Од тога АВ	1.235	0	1.235		
Од тога АWK	102.886	15	118.319		
<i>Обука и позадина</i>	29.103				
Од тога DD	149	0	149		

<sup>1</sup> Verordnung der Bundesversammlung über die Organisation der Armee (AO), art 12.

Од тога АВ	2.226	0	2.226		
Од тога АWK	26.728	0	26.728		
<i>Укупно активне војске</i>	133.981			149.414	120.000
<b>Резерва</b>	53.248	15	61.235	61.235	80.000
<i>Формацијско бројно стање војске</i>	187.229				
Контролно бројно стање војске			210.649	210.649	200.000
Регрута годишње	Нема формацијског нити контролног бројног стања				20.000
Члан 60. Закона о војсци / члан 3. Уредбе о организацији војске	Нема формацијског састава. Ефективно бројно стање не односи се на бројно стање војске				
Штабови савезне владе	Формацијско стање (235). Формацијски и ефективни састав не улази у бројно стање војске.				

Слика 3 – Формацијско, односно контролно бројно стање 01.03.2010. године

## Преглед бројног стања војске на дан 01. март 2010.

За коректну интерпретацију формацијског и контролног стања потребно је обратити пажњу на то да је примена реформског Развојног корака 08/11 у кадровском домену, из организационо-техничких разлога, захтевала да преформиране више јединице најпре изграде нову кадровску структуру. То је имало за последицу привидно веће формацијско и контролно бројно стање него што је прописима предвиђено за *Војску XXI*. Тек у другом реформском кораку, до краја 2011. године, угашене јединице моћи ће се потпуно расформирати, а бројно стање редуковати на одговарајући ниво.

### *Формацијска, односно контролна бројна стања 1. марта 2010. године*

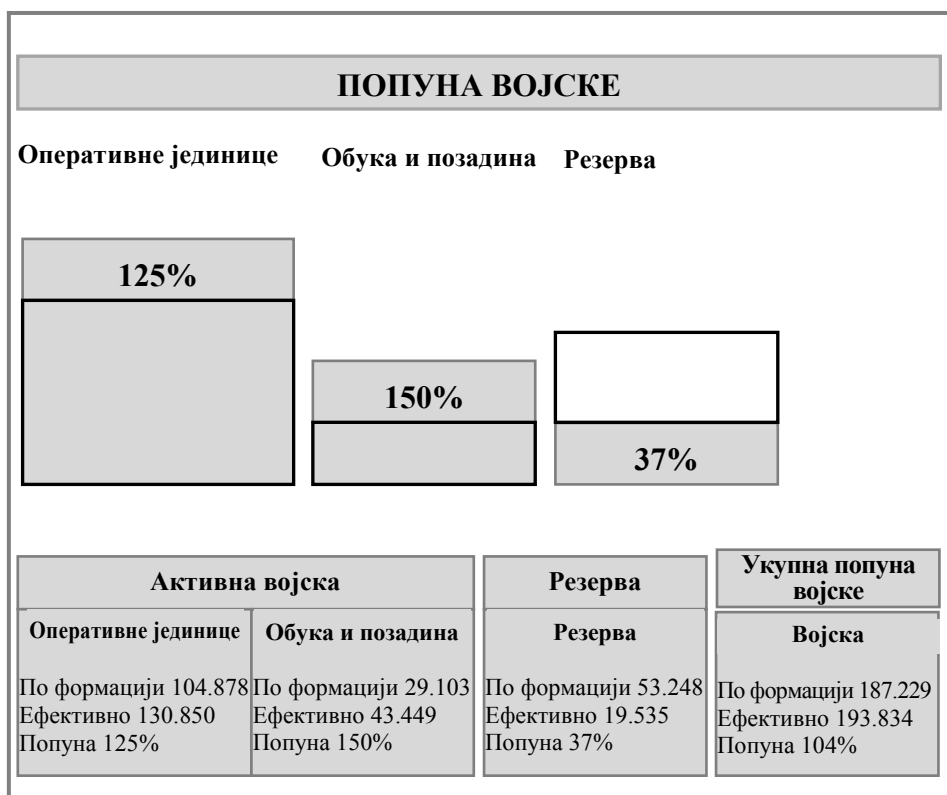
Првог марта 2010. године формацијски састав износио је укупно 187.229, а контролно стање 210.649 формацијских места, и то: 133.981 формацијско место за активну војску и 53.248 формацијских места за резерву.

Према плану смањења војске, 1. јануара 2012. године контролно стање активне војске биће 120.000 формацијских места. Код резервног састава за сада се неће у потпуности испунити квота од 80.000 формацијских места коју је прописао законодавац. Са завршетком имплементације реформског Развојног корака 08/11 и реорганизацијом сектора школства и позадине, стање у војсци ће први пут одговарати формацијском и контролном стању према законским прописима о *Војсци XXI*.

### *Ефективни састав војске 1. марта 2010. године*

Ситуација код ефективног састава војске представља се другачије. Како код *Војске 61*, тако и код *Војске 95*, након реализације Развојног корака 08/11, ефективно стање ће још увек надмашивати и формацијско и контролно стање.

Првог марта 2010. године војска је имала укупан ефективни састав од 193.834 распоређених припадника. То обухвата све оперативне формације, цео сектор школства и позадине, распоређени професионални састав, резерву војних округа и резерву војника „*Durchdiener*“ (регрутно годиште није узимано у обзир). При томе је направљена знатна неравнотежа између активне војске и резерве. Активна војска располаже са 174.299 припадника. То значи да је у поређењу са формацијским и контролним бројним стањем она била попуњена са 130%. Код оперативних формација попуна износи 125%, а у школству и позадини 150%. Насупрот томе, у резерву је распоређено само 19.535 припадника војске, тј. само 37% формацијског и контролног састава.



Слика 4 – Ефективно бројно стање војске 01. 03. 2010.

Ово прекорачење навише код активне војске последица је, пре свега, односа припадника војске према извршењу војне обавезе. Око 25–30% обвезника курсева обуке (понављања) захтева померање за следећу годину. Због тога је 94% припадника у заостатку са обавезом служења војске; најмање један или више курсева обуке (понављања) у заостатку су и/или не завршавају регрутску школу (обуку) до кра-

ја 20. године живота. Припадници војске у принципу остају у својој формацијској јединици све док не испуне своју укупну обавезу служења. Време служења се управо кроз то временско померање курсева обуке (понављања) на следећу годину битно продужава, што формално води ка повећању ефективног стања активне војске, а као споредни ефекат јавља се повећање просечне старости распоређених припадника војске.

## Појмови о војним саставима

### **Формацијски састав** (персонални)

Потребан персонални састав једне формације утврђен је на основу доктрине употребе. Формацијски састав, односно формацијски састави планирају се на основу дугорочног планирања војске уз помоћ формацијских табела и на основу документације „Формацијски састав“, броја Генералштабних састава, виших и нижих формацијских јединица и алфавитних табела пописа.

### **Готова резерва**

Резерва има важно место у формацијском саставу и служи да обезбеди готовост за дејства. Према члану 2. Уредбе о организацији војске она сада износи 15% укупног формацијског састава војске (планирано је да од 01.01.2012. године готова резерва падне на 5%). Готове резерве нема у области обуке и позадине, као ни у кадровским категоријама: војници „*Durchdiener*“ (ADD) и професионални војници (AB).

### **Контролно стање**

Формацијски састав, додајући готову резерву (уколико је предвиђена), сада износи 115% формацијског састава војске.

### **Ефективно стање**

Број распоређених у једну формацију.

### **Број упућених у војску**

Број упућених на службу у једну формацију.

### **Оперативни састав**

Број војника на служби у једној формацији.

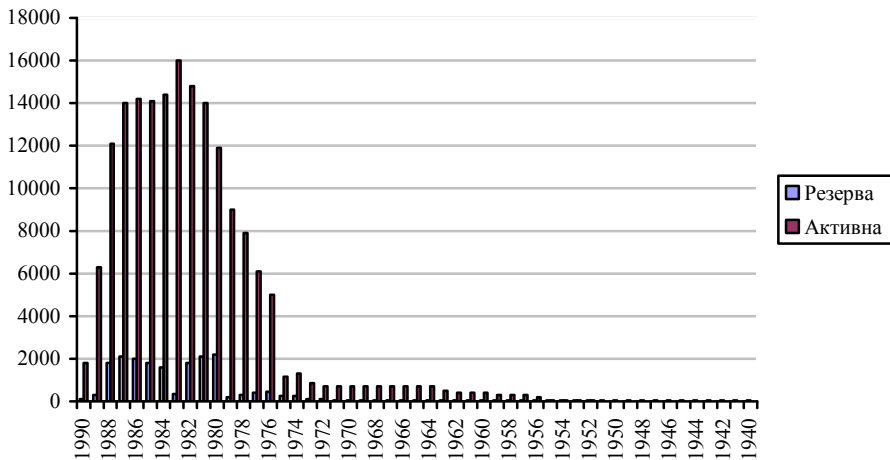
### **Квота попуње**

Однос ефективног и формацијског састава изражава се у процентима (мера за ефективну персоналну јачину једне формације).

## Старосна структура припадника војске

Начин на који се војна обавеза стварно извршава, нарочито се добро види кроз две необичности у старосној структури војске.

Само је мали део припадника рођених 1990. године до 01.03.2010. био упућен у војску. То су били они који су основно образовање завршили већ у 19. години. Следећа годишта – 1989, 1988, 1987. наравно имају више распоређених припадника: око 7.400, 14.000, односно 16.000. Тај пораст ефективног стања по годиштима јасно показује да се основно образовање (рекрутска школа) одлаже и да га већина једног годишта завршава тек после навршене 24. године живота.



Слика 5 – Старосна структура припадника војске у 2010. години

Друга необичност огледа се у веома великом бројном стању старосне групе између 26 и 30 година. То је директна последица великог броја одгађања реализације регрутне школе (обуке) и курсева обуке (понављања). То значи, такође, и да припадници војске, како је то планирано моделом служења *Војска XXI*, своје укупне обавезе служења војске не завршавају са напуњених 26, односно 27, већ у просеку тек са 29 година. То „продужење времена служења“ је разлог зашто један већи део припадника војске никада не може да буде распоређен у резервни састав: многи припадници војске тада су једноставно престари, а то има за последицу слабу попуну резерве.

Непрекидна редукција ефективног стања активне војске, почев од 1983. годишта, објашњава се преласком оних припадника војске чија је служба још у току у резервни састав, а од 1979. годишта манифестују се отпуштањем из војске припадника са навршеном најмање 30. годином живота и испуњеном укупном обавезом служења војног рока. Од 1975. годишта коначно је отпуштена већина припадника војске војничких чинова једног годишта по основу испуњења обавеза војне службе.



Годишта подофицира и официра готово искључиво се крећу од 1975. до 1940. За релативно подмлађивање укупног састава војске, поред спуштања старосне границе за служење војног рока одговорна је и новина уведена у швајцарску војску са моделом *Војска XXI: „Durchdiener“* (војник на одслужењу укупног војног рока без прекида).

### ***„Durchdiener“ – војник на одслужењу укупне војне обавезе без прекида***

Припадници војске, који своју укупну војну обавезу у трајању од 300 дана добровољно и без прекида испуне зову се *„Durchdiener“* војници. Такав начин служења војног рока законски је ограничен на максимално 15% регрута једног годишта. Војници који војни рок служе на такав начин данас се регрутују према конкретним потребама центара за обуку и распоређују тамо где је потребна висока спремност и издржљивост. Они извршавају веома важне задатке заштите, чувања, подршке и пружања помоћи у катастрофама.

### ***Шансе војника „Durchdiener“***

Војници *„Durchdiener“* веома су важни за готовост и употребу војске. У току своје војне обуке они стичу висок степен обучености, брзо су *„расположиви“* и непосредно после обуке могу да се укључе у извршавање предвиђених задатака. У току једне године потребно је 2.718 таквих војника, а од првог јануара 2012. године биће их 2.850. Полази се од тога да је на досадашњој добровољној основи у току једне године могуће регрутовати око 2.800 таквих војника. Тиме није исцрпљен законом утврђен лимит од 15% једног регрутног годишта. Знатно повећање броја војника *„Durchdiener“* могло би бити достижно само уз додатне стимулативне мере, односно редуkcијом захтева, јер данас служење војске без прекида претпоставља завршетак стручне школе или матуру.

### ***Ризик војника „Durchdiener“***

Основни ризик таквих војника јесу њихове године. Они су релативно млади, непосредно пре служење војног рока су завршили основно цивилно образовање, стручну школу или матуру и налазе се на самом почетку своје професионалне каријере. Њихова цивилна стручна искуства – специфична и специјална знања још увек не могу бити примењена у војсци. Јединицама војника *„Durchdiener“* недостаје мешовита старосна структура. Недостатак животног искуства могао би се зато негативно одразити на извршавање задатака у цивилно-војном окружењу или у ризичним ситуацијама.

Ризик за војску јесте и да јединице са тим војницима добијају мање кадра, иако њихова даља обука у суштини не одступа од *„WK модела“* – модела курсева обуке (понављања). Дуготрајно служење за ниже официре, нпр. 600 дана у континуитету,

делује застрашујуће и води ка томе да немали број кандидата за те функције оде у WK модел служења – курсеви обуке (понављања). Кадровске празнине код „*Durchdiener*“ јединица зато морају да се попуне рочним или професионалним војницима.

Питање да ли ће се регрутни обвезник одлучити за модел служења војног рока без прекида или не, поставља се пред њега тек на дан оријентације, односно поводом регрутације.

Кадровске категорије у формацијским табелама и табелама бројног стања војске

**AB**

Активно професионално особље. Формацијско место, које се може попунити само професионалним лицем. (Пажња: многи професионални војници поседују и АWK-функције (у активним курсевима понављања), због чега број формацијских места за професионално особље није исказан преко укупног броја професионалних војника у војсци).

**AWK**

Активни курс понављања. Припадник војске – AdA, који је своју обавезу обучавања завршио у облику више курсева понављања и професионални војници, који имају АWK-функцију (на пример, команданти).

**ADD**

Активни „*Durchdiener*“. Припадник војске – AdA, који је своју обавезу обучавања добровољно завршио у „једном комаду“.

**R**

Резерва. Припадник војске – AdA, који је своју обавезу обучавања завршио, али је још увек војно обавезан и зато остаје распоређен у некој формацији резерве.

## Проширени систем регрутације 2003

Од 2003. године постепено је уведен нови систем регрутације, односно поступак, који се примењује од 2005. године и то у шест регрутних центара: *Lausanne*, *Monte Ceneri*, *Sumiswald*, *Windisch*, *Rüti* и *Mels*.

### *Дани оријентације*

Први службени контакт са војском, цивилном заштитом и цивилном службом, за осамнаестогодишње швајцарске грађане и заинтересоване грађанке представљају дани оријентације које проводе кантони. Да би се суштина ствари на регионалном нивоу прилагодила кантонима, понуђена је свеобухватна интерактивна информа-

цијска платформа о свим питањима о војсци, цивилној заштити и цивилној служби. Учешће на данима оријентације за младиће је обавезно, јер заједно са командантима округа утврђују дан регрутације, као и завршетак школе (обуке) за регруте. Младе грађанке Швајцарске имају прилику да се добровољно пријаве на регрутацију.

## *Регрутација данас*

Број регрутних обвезника данас варира између 23.500 у 2003. години до преко 40.000 у 2009. години. Разлог за овако високо колебање јесте што се регрутација више не спроводи за одређено годиште, већ се независно од годишта обави три до дванаест месеци пре почетка школе (обуке) за регруте. Промене се дешавају пошто све већи број регрута из професионалних или образовно условљених разлога померају одлазак у школу (обуку) за регруте. Пошто би временски размак између регрутације и регрутске школе (обуке) требало, по могућности, да буде што краћи, да би се промене које се у међувремену десе, нпр. здравственог стања, држале у границама, термин регрутације за ове регрутне обвезнике морао би се, такође, померати за више година.

С једне стране, прелазак на овај систем у почетку је изазвало ефекат таласа, који се додуше сада мало стабилизовао, али се тиме објашњава још увек висок број регрутних обвезника. С друге стране, демографска обрада мушке популације у Швајцарској показује да се у данашње време, због вишег нивоа грађанских права, старија годишта касније јављају на регрутацију.

## *Испити и тестови*

Регрутација данас траје 2 до 3 дана и обухвата детаљну проверу: здравственог стања, телесних способности, интелигенције, социјалних компетенција, личности, психе, нарочито психичког здравља, неустрашивости, самопоуздања, отпорности на стрес, емоционалне стабилности и дружељубивости. Али, и испити оспособљености и стручности, нпр. возачки испит, морају да се положи. Уз то, поводом регрутације требало би спроводити и широку анализу ризика. Пошто се мора поћи од тога да сваки припадник армије добија неко оружје или у најмању руку може да има могућност да набави неко оружје, требало би да се из безбедносних разлога процени евентуални ниво ризика. Даље, постићи ће се да регрутни обвезник не представља никакав безбедносни ризик у вези са распоређивањем на безбедносно релевантну функцију.

Поводом регрутације многи регрутни обвезници по први пут у свом животу добијају више стотина франака вредан чек, веома важан и у цивилном здравству, који у крајњем доприноси здрављу народа Швајцарске и никако није за потцењивање. „Ко телесно, духовно и психички задовољи захтеве за службу у војсци, односно служби заштите и онај ко испуњавајући те захтеве не угрожава своје нити здравље неког трећег“, са медицинског становишта је способан за службу и биће од регрутног лекара проглашен способним за војног обвезника или обвезника службе заштите.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Уредба од 24. новембра 2004. године о подобности услуге и погодности за рад (Verordnung vom 24. November über die medizinische Beurteilung der Diensttauglichkeit und der Dienstfähigkeit – VMBDD), члан 2 део 1, SR 511.12 .

## Додела функција (ВЕС-ова)

Поводом разговора на регрутацији, надлежни официр додељује војним обвезницима, односно обвезницима службе заштите, неку функцију у војсци, односно цивилној заштити. При томе се посебно узимају у обзир радни профил личности регрутног обвезника, профил захтева појединачне функције у војсци, односно у цивилној заштити, потреби војске, односно цивилне заштите, а уколико је и то могуће и интереси регрутног обвезника, у датом случају и способности, које је стекао на курсевима пре војне службе. Коначно, већ на регрутацији се по први пут проверава и могући потенцијал за даље војно школовање.

## Квота способности

Квота способности за војну службу данас износи 66%, око 16% регрутних обвезника је способно за служење у цивилној заштити, а око 18% се оцени неспособним. У *Војсци 95*, по старом систему регрутације, током једнодневне регрутације 20% регрутних обвезника проглашавано је неспособним за војну службу. Даље, њих око 20% за време трајања школе (обуке) за регруте проглашавано је неспособним и отпуштано, што је пре свега из логистичког разлога било много исплативије, јер би и ти регрути морали бити потпуно опремљени, а инфраструктура, наставна средства и наставни кадар морао би бити ангажовани за мало дана или неколико недеља.

Увођењем модела *Војска XXI* одбачене су такозване „диференциране способности“, које су водиле ка томе да припадници војске нпр. са индивидуално различитим ограниченим способностима за маршевање и ношење терета обављају исте задатке. У извесном смислу то је остало исто као и пре: војска сада има укупно 280 различитих функција (ВЕС-ова), цивилна заштита три основне функције, које се разликују специјалним профилем захтева и профилем успеха. Разумљиво је да један информатичар или куварица у трупи не захтевају исте радне способности као нпр. један гренадир. „Диференцирана способност“ је прошлост, од ње се одустало, као и од степеновања унутар истих функција. Тако данас сви пешадинци, били они мушкарци или жене, морају да задовоље исте критеријуме.

Од када је регрутација реорганизована, просечна квота способности је релативно стабилна. Насупрот томе, квота по кантонима је веома различита. Највиша квота способности забележена је у мањим кантонима у унутрашњости и износи 80% наспрам већих и градских кантона са квотом од 55% и 60%. Да то није увек тако било, показује преглед способности за служење војске из 1889. године. Тада је квота способности у граду била виша, а на селу нижа. Док је то у градовима припадало отмености, статусу и традицији породице, дотле су синови из сеоских подручја морали својим очевима помагати на имањима. Бити ослобођен од војне службе за породицу на селу је значило више радне снаге за личну интензивну пољопривреду. Квота способности је више од пуког податка о здравственом стању, односно способности служења једног припадника војске.

Војска која је организована на милицијском принципу је у првом реду војска грађана. Особености једног друштва, његово вредновање и реакције на промене одражавају се, наравно, и на војску. Тако квота способности, поред осталог, показује и тенденције понашања нашег друштва, а нарочито у његовом ставу према питањима обавезе војне службе и спремности да се да лични допринос безбедности и слободи наше земље. То се посебно снажно и упечатљиво манифестује при одласку из војске, пре свега у цивилну службу, оних који нису способни за службу у њој.

## Прелазак у цивилну службу

Регрутних обвезника рођених 1979. године било је 34.184. Око 55% распоређених у 2009. години, односно 18.840 испунило је своју обавезу служења што пре је било могуће – до година старости предвиђених за отпуштање из војске. Око 50–54% регрутних обвезника годишта од 1980. до 1983. данас је распоређено. Ако такав тренд преласка на цивилно служење остане непромењен та квота ће сигурно пасти испод 50%. После укидања испита савести за цивилно служење, оно се развило у атрактивну алтернативу за служење војске за све већи број младих људи. Године 2009. 7.219 обвезника је поднело захтеве за цивилно служење. Од тога 98% захтева је одобрило Савезно министарство народне привреде Швајцарске. Од тих захтева 31% потиче од припадника војске након регрутације, али пре пријема у регрутску школу, 22% од припадника војске за време трајања школе и 47% после основног образовања. Промене члана 26. Уредбе о цивилној служби, која је одлуком Савезне владе ступила на снагу 15. марта 2010. године, а који предвиђа ново време мировања, односно чекања од четири недеље, број захтева током трајања регрутске школе (обуке) враћен је на претходни ниво. Зато је првих месеци 2010. године број захтева војних обвезника са курсева обуке (понављања) био у благом порасту.

Преласци из здравствених разлога карактеристични су за целу војску и током трајања укупне обавезе војне службе, најчешће током основног образовања, а то значи регрутске школе, подофицирског и официрског школовања. Током 2009. године око 12% примљених војних обвезника морало је бити отпуштено из здравствених разлога уз детаљно образложење за сваког појединца. Наредних 3% отпуштено је одлуком команданата школе из најразличитијих разлога. Од 20 до 30% регрута, који су из војске отпуштени из здравствених разлога, основну обуку завршавају у неком каснијем периоду. Превремени одласци из центара за обуку, из здравствених разлога, годинама се држе у истим оквирима.

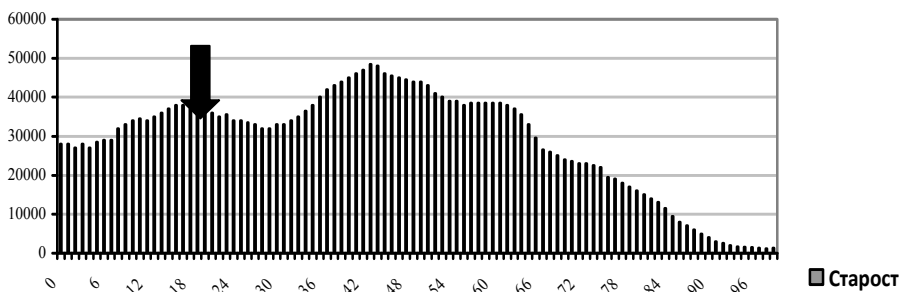
У вези с тим увек изнова се поставља питање праведности одбране. У поређењу са осталим државама, које су још увек чврсто на позицијама опште обавезе војне службе, у Швајцарској је вредновање права на одбрану као и до сада на високом нивоу. Тачно 75% Швајцараца мушког пола испуњава своју војну обавезу, односно дужност очувања безбедности земље или заштите становништва, у форми личног доприноса службе у војсци или цивилној служби, односно у служби заштите.

Ако се не реше ургентни проблеми: малобројан старешински подмладак и повећан одласака из војске, пре свих обичних војника, достићи ће се системске границе.

## Командни кадар и његов подмладак

Првог марта 2010. године попуна подофицирима износила је укупно 105%: у активној војсци 136%, а у резерви 35%. Та квота је код официра износила укупно 91%, при чему су активне формације попуњене са 101%, а резервни састави само са 61%. Притом се мора имати у виду да је квота активних формација досегла проценат попуне од 101%, пошто су сви „официри на располагању команданту“ били ту урачунати. Ти официри су додуше постављани на функције недостајућих штабних официра, иако не поседују за то предвиђено стручно војно образовање или су на основу свог професионалног оптерећења били у стању још да појединачне дане службе и/или специјалне задатке обављају „у корист“ свог команданта. Иако реформа *Војска XXI* омогућава да се ти официри поставе на формацијска места за која недостаје кадар, ипак је до данас недовољна попуна командних формацијских места. Нарочито проблематична ситуација је код помоћника команданата (начелника) у штабовима виших трупних јединица, где та попуна износи око 62%. Најтежа ситуација је код логистичких функција, као нпр. официра за снабдевање и уопште официра логистике који су потпуњени са 32%, односно 43%.

Данас је потребно 1.200 поручника годишње. Последњих година било је могуће одшколовати и распоредити само 900 поручника. Према томе, потребе нису могле бити задовољене.



Слика 6 – Старосна структура мушкараца у Швајцарској 2007. године

Постојећи подмладак са неопходним квалификацијама не може више да осигура потребних око 50 генералштабних официра годишње. Надлежни образлажу недостатак интереса на следећи начин:

- стручни притисак чини тежим да се допунски периоди војне службе прихвате; кандидати стоје пред тешким одлукама у каријери;
- постаје све теже да се синхронизују основна војна обука и даља обука и усавршавања у трупи са цивилним образовањем и даљим усавршавањем. План студирања на високим школама и прилагођавање болоњском систему отежава координацију. Чак и онда када војно усавршавање командног кадра може бити финансијски интересантно, и када доноси драгоцену искуства и цивилну корист, многи кандидати се одричу даљег усавршавања, односно напредовања и ограничавају се на то да испуне минималне службене обавезе;

- утисак је да промена друштвених вредности у последњој деценији води ка мањој спремности ангажовања за заједницу;
- дуже време негативна перцепција војске у друштву води ка томе да се не обезбеђују потенцијално добри кадрови;
- до сада војска није успела довољно да покаже приватном сектору да он добија вишак вредности додатним образовањем официрског кадра. Војска нуди грађанкама и грађанима да још у раним годинама стекну практично искуство у руковођењу и преузму велику одговорност;
- статистика показује да дугогодишњи просек потенцијалних официра износи око 5% од обучених регрута једног годишта. Проблематика регрутације подмлатка командног кадра током следећих година ће се заострити ако се не предузму одговарајуће мере корекције, пошто су, на основу актуелне организације војске, у супротности високе потребе за подмлатком и постојећа све мања регрутна база. Како би могла да изгледају будућа годишта може се видети у демографској статистици швајцарског становништва.

## Демографски развој

Ако пажљиво посматрамо старосну структуру мушке популације Швајцарске у 2007. години (слика 6), лако уочавамо два врха. Велики пораст новорођених шездесетих година довео је до 49.000 регрутних обвезника – мушкараца (максимална вредност) осамдесетих година прошлог века. Према старом систему регрутације око 80% способних, односно око 39.000 регрута приступе основној обуци, а од тога броја је 32.000 војних обвезника могло бити обучено и распоређено у војне формације.

Вертикална стрелица показује годишта која сада пролазе основну обуку, односно на реду су за регрутацију. Седамнаестогодишњаци су 1990. годиште и највише су заступљени (38.267), док 2000. годиште показује бројно стање од 29.557 младиха. У поређењу са 1964. и 1990. годиштем, годиште 2.000. генерише само 60%, односно 78% регрутних обвезника.

Број мушких грађана Швајцарске по годиштима образује основни потенцијал за кадровску попуу војске. Због тога су за даљи развој војске, у домену кадровског моделирања, меродавни сценарији и прогнозе демографског развоја Швајцарске. Савезни завод за статистику је са својим, у новембру 2009. године, на интернету публикованим сценаријима и бројчаним базама за развој становништва 2005–2050. године, дао основе за то.

## *Сценарији Савезног завода за статистику*

Савезни завод за статистику израдио је три основна сценарија, који би врло поједностављено и сажето могли бити следећи: (слика 7):

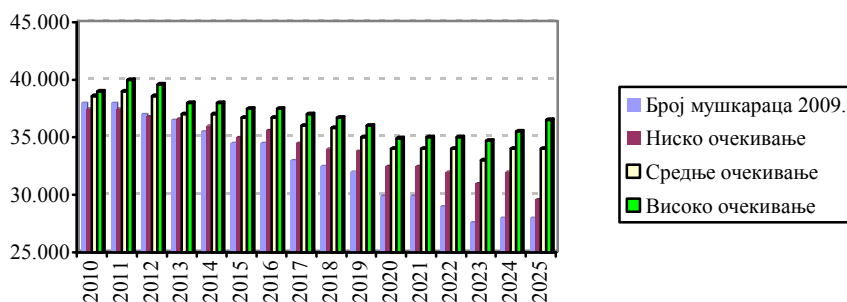
- ниски (бордо стубићи) сценарио полази од тога да се број становника смањује од 2015. до 2020. године. Крајем 2050. године требало би да буде достигнут број од око 6,5 милиона становника,

– средњи сценарио (бели стубићи) рачуна са повећањем броја становника на око 9 милиона,

– високи сценарио (зелени стубићи) полази од континуираног пораста становништва на више од 10 милиона.

Странци, који су интегрисани у швајцарско друштво, имају одлучујућу улогу у развоју швајцарског становништва.

За прогнозе популе војске, према садашњем моделу служења, у којем и жене могу добровољно да служе војни рок, релевантан је само развој мушке популације по годиштима. На слици 7 приказан је могући развој мушке популације двадесетогодишњака у периоду од 2010. до 2025. године. Три сценарија Савезног завода за статистику узимају за основу број мушкараца рођених 2009. године, који живе у Швајцарској (сваки леви плави стубић).



Слика 7 – Очекивани број двадесетогодишњака Швајцарске у периоду 2010–2025.

Сви сценарији показују смањење броја мушке популације у Швајцарској од 2012. до 2020. године. Тек после 2021. године раздвајају се токови сценарија.

Број мушкараца у Швајцарској 2009. године и оба сценарија: „дубоки“ и „средњи“ показују даљи пад односно, стабилизацију броја по годиштима. Код сценарија „високо“ број двадесетогодишњих мушкараца у Швајцарској знатно расте после 2023. године.

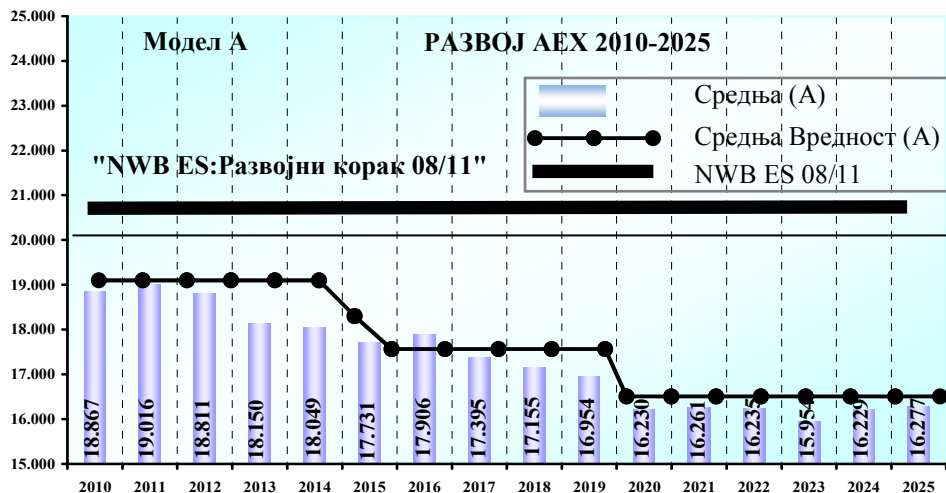
За развој модела у персоналном домену војске ослонили смо се на средњи сценарио, који је према Савезном заводу за статистику и највероватнији.

## Модел за будуће развоје

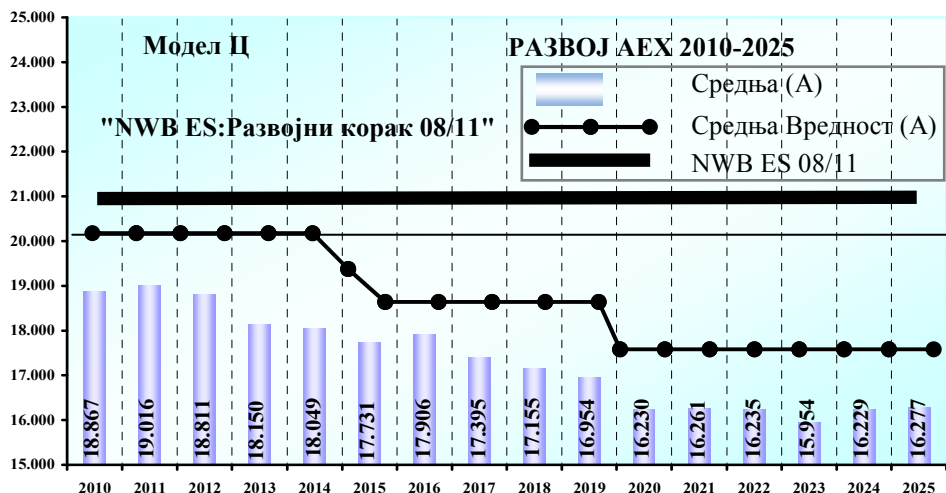
На основу сценарија Савезног завода за статистику, кадровски сектор 1 (персонално) Генералштаба швајцарске војске је, на основу модела могућег развоја и прогноза, израчунао број обучених и увежбаних припадника војске по годиштима. Ти модели би требало да покажу у ком правцу би се могла развијати војска у погледу бројног стања, уколико би се исправним показале релевантне претпоставке и прогнозе. За прорачун ће се нпр. полазити од постојеће квоте способних за војску



од 65% и квоте неспособних припадника војске отпуштених са основне обуке од око 15%, од оних који су ступили у војску. Бројно стање обучених и увежбаних било је компарирано са неопходним бројем потребног подмлатка и из тога су изведена потребна редуковања већих трупних јединица. Такође се пошло од претпоставке да ће структура војске, модел служења и поступци при служењу остати исти.



Слика 8 – Модел А: Развој АЕХ 2010-2025



Слика 9 – Модел Ц: Развој АЕХ 2010-2025

Због високог нивоа преласка у цивилну службу, априла 2009. године израђена су три модела у односу на даљи развој тих прелазака:

– Модел **А**: велики број прелазака у цивилну службу, у поређењу са вредности-ма из 2009. године, 8% губитака кроз одлазак пре почетка основне обуке, 4% губитака по основу одлазак током основне обуке;

– Модел **Б**: умерен ниво одлазак у цивилну службу: 4% губитака по основу одлазак пре почетка основне обуке, 3% губитака по основу одлазак током основне обуке;

– Модел **Ц**: мали број одлазак у цивилну службу (отприлике иста вредност као и пре укидања испита савести у априлу 2009. године), 2% губитака на основу одлазак пре почетка основне обуке, 2% губитака због одлазак за време основне обуке.

Код варијанти тих модела нису узети у обзир преласци током напредне обуке, тј. за време курсева обуке (понављања). Само по себи је разумљиво да ти преласци воде ка још већој потреби за подмлатком.

Како Модел **А** (слика 8), тако и Модел **Ц** (слика 9) – оба модела са екстремно претпостављеним вредностима – јасно показују да се, сходно Развојном кораку 08/11, годишње потребе за подмлатком од око 22.000 обучених и увежбаних припадника војске годишње (дебела хоризонтална линија – NWB) дефинитивно не могу остварити.

У границама данас важећих уских, правних оквирних услова, остајући при датим претпоставкама и не мењајући модел служења и поступака у току служења, излаз је само у редукцији већих активних трупних јединица током наредних 15 година.

Да би се ред величина тог развоја учинио разумљивијим, потребно је прерачуна-ти неопходне редукције у еквивалентима виших трупних јединица (1 еквивалент ви-ше трупне јединице одговара броју од око 750 припадника војске). Следи ли се про-цена према Моделу **Ц**, то значи да ће број прелазак у цивилну службу поново дости-ћи ниво пре укидања испита савести. Тада би до 2025. године била потребна редук-ција 21 трупне јединице. Процена према Модел **А** врло јасно показује да укидање ис-пита савести узрокује појачану редукцију ефективност бројног стања – до 2025. године број трупних јединица морао би бити смањен за 36. Број обучених и увежбаних војни-ка пада до 2025. године на око 16.300 уместо на око 17.800 припадника војске.

Данашња организација војске, односно њена структура, могла би да буде сачу-вана мерама које би политички једва могле добити већину и/или би биле једва дру-штвено изводљиве или би довеле до ризика да буду финансијски неподношљиве:

- дуже време служења значи повећање година старости састава;
- више дана служења значи дуже трајање служења и/или додатне курсеве обу-ке (понављања);
- снижавање критерија способности са циљем повећања удела способних;
- снижавање захтева за појединачне функције, редуковање специјалиста;
- смањење бројног стања виших трупних јединица уз задржавање истог броја јединица.

## Сазнања и консеквенце за даљи развој војске у персоналној области

Постојеће структуре војске су у односу на регрутни потенцијал предимензиони-ране и на средњи рок не могу бити попуњене. Недостатак официра и специјалиста не може се отклонити краткорочним мерама, већ само делимично ублажити. За кад-ровско подмлађивање примарна је боља усклађеност војне и цивилне каријере и секундарно финансијски подстицаји.

Оквирни општи услови морају бити тако уређени да захтевани ефекти могу у сваком случају да се поврате, тј. морају да обезбеде нужан простор за игру – за „предузетништво војске“. Састав и величина војске су већ врло ограничени једва довољним финансијским средствима, тако да ће висока менаџерска флексибилност коришћења буџета бити животно важна за добро функционисање процеса. Избор могућих и веома различитих модела служења и мотивационих подстицаја, који однос данашњег друштва и његове консеквенце користе, може томе пуно да допринесе и да и убудуће гарантује спремност за давање личног доприноса грађана и грађанки.

## Стање војске

Различито стање војске милицијског типа, како је показано, нема сталну величину. На то утичу различити фактори и подложни су променама и прилагођавањима.

Формацијско стање се годишње у оквиру ревизије преради и прилагоди новим потребама, нпр. због увођења новог система оружја или на основу борбено-техничких и тактичких новина. Та прилагођавања најчешће су мањег обима, с обзиром на велике реформе *Војске 95* или *Војске XXI*, односно даљег развоја војске са Развојним кораком 08/11. У једној милицијској војсци са општом војном обавезом никада се неће егзактно поклопити формацијско и контролно бројно стање.

Грађанину, односно грађанки који служе војску мора да се јамчи одређена флексибилност током извршења њихове грађанске дужности, односно њихових дана добровољне службе. Нека буде да се основна војна обука што је могуће боље координира са основним цивилним или даљим образовањем и да због тога регрутска школа (обука) не мора у сваком случају да се заврши са 20 година; нека буде да се због студија или боравка у иностранству курс обуке (понављања) не мора завршити у једној години већ да може да се одложи за следећу годину. Померање служења узрокује да се формацијско и контролно стање у активної војсци прекорачује, јер ти припадници војске остају сразмерно дуже распоређени.

Данашње друштвено, политичко и привредно окружење не допушта да се пракса одгађања служења битно поопштри. Број припадника војске, код којих приватни интерес претеже над јавним интересом и службом војне обуке у ближој будућности стога неће опадати.

У милицијској војсци ефективно бројно стање се не може мењати по жељама. Војно право захтева да се сви војни обвезници позову на регрутацију и да се њихова способност за служење војног рока утврди према чињеничном стању и објективним критеријумима. Управљање бројем регрута, а тиме и бројним стањем у војсци, подешавањем критеријума способности, са становишта права није прави пут.

Постоје, међутим, два друга фактора који утичу на састав војске, код којих подешавања априори нису искључена:

– први, и фактор који директно делује, јесте фактор остајања у активної војсци. Ако се пође од тога да свако годиште обухвата око 19.000 припадника војске, онда би се сваким снижењем старости оних који се отпуштају из војске за једну годину, бројно стање војске смањило за готово исти број. Ако би се кренуло тим путем, требало би добро размислити о томе да ли да се смањи број дана служења или да се досадашњи број дана подели на мање година, нпр. продужавањем регрутне обуке и на основу тога смањење броја курсева обуке (понављања). Мора да се призна да би војска применом тих

мера била млађа, у цивилству стечена знања би се касније у мањој мери могла користити и у војсци, а везе војске и народа биле би ограничене на мање годишта;

– други фактор је удео војника „*Durchdiener*“. Они се убрајају у оне који служе само једну годину у активном саставу војске и после испуњења обавезе се расподељују у свој резервни састав. У исто време припадници војске према нормалном моделу курсева обуке (понављања) воде се најмање 7, у просеку чак и 9 година у активном саставу војске. Свако повећање броја војника „*Durchdiener*“ за 1.000, према садашњем моделу служења, имало би за последицу смањење бројног стања војске за најмање 6.000, *de facto* чак и више, јер управо због одлагања служења војске припадници војске остају дуже од седам година у активном саставу.

## Величина војске

Данас се много дискутује и пише о тачној величини наше милицијске војске. При одређивању величине војске полази се од анализе претњи, демографског развоја, финансија које стоје на располагању или других фактора, нпр. од тога које задатке ће војска извршавати и на којим пољима. Или, на персоналном плану: колико припадника војске мора и са којим припремним периодом (из ког стања, за колико дана, недеља или месеци), којим основним образовањем и за које време да се на одговарајући начин употреби? Одговорима на та питања могу се, с једне стране, извести оквирне вредности величине војске, а с друге стране добија се одговор на питање о неопходном броју војника „*Durchdiener*“. Што се чешће постављају сложенији задаци, то је потребно више војника „*Durchdiener*“ како би се обезбедила висока готовост и ефикасност. С друге стране, уколико се захтевају дуготрајна лична интензивна напрезања са одговарајућим временом упозорења и/или временом припрема, онда је боље ангажовати већи број припадника војске из WK система – система курсева обуке (понављања) и/или из статуса резерве, како би се сменским радом могла обезбедити потребна издржљивост.

Регрутна база и дужина трајања службе у војсци, који су међусобно повезани са бројем и ритмом курсева обуке (понављања) одлучујући су фактори за бројно стање војске. Војска тада треба да се равна према следећем: организациона структура мора да се обликује тако да број војноспособних, величина и број јединица и штабова на крају основне обуке мора стајати на располагању обученим припадницима војске којима ће моћи бити попуњени. Потреба за старешинским кадром мора да се смањи кроз редуковање броја штабова и смањење њихове величине, односно прилагођавањем регрутної бази.

Табела 10 – Удео војника „*Durchdiener*“ и консеквенце

Удео војника „ <i>Durchdiener</i> “	15%	30%	50%	100%
Број војника „ <i>Durchdiener</i> “ по години, односно годишту	2.400 1–2 „ <i>Durchdiener</i> “ батаљона	4.800 3–4 „ <i>Durchdiener</i> “ батаљона	8.000 4–6 „ <i>Durchdiener</i> “ батаљона	16.000 8–12 „ <i>Durchdiener</i> “ батаљона
Број активних WK формација (батаљони/ дивизиони)	са. 125	са. 100	са. 70	0

Само по себи је разумљиво, као што се уосталом то види из табеле 10, да би се неповољан демографски развој, односно мали број постојећих годишта могао у потпуности компензовати вишим укупним обавезама служења или дужим постављењем у војсци, као и „диференцираном способношћу служења“. Колико су реалне такве мере у данашњим, пре свега политичким и финансијским приликама, треба да препустимо реалном читаоцу да процени.

Било би фатално ако би се будућа величина војске одређивала само на основу финансијских средстава која стоје на располагању. Величина војске мора да се дефинише на основу профила задатака. При томе носиоци политичке власти морају да преузму ризико менаџмент и одлуче које послове би она требало да „покрива“, у којим областима и да то финансира, свесно преузимајући безбедносни ризик.

Ако профил задатака изискује повећање удела војника „*Durchdiener*“ на више од 15%, колико је максимално прописано законом за једно регрутно годиште, потребно је, пре свега, веома пажљиво испитати две ствари. Прво, да ли је уопште могуће задржавање актуелног модела служења, узимајући у обзир садашња искуства да на добровољној основи анимира знатно више припадника војске за служење „у једном комаду“. Друго, да ли дуготрајно служење посебно отежава регрутовање потребног командног кадра? Кадровска празнина код војника „*Durchdiener*“ биће још већа и морала би се затворити одговарајућим бројем војника на одређено време или професионалним војницима. Овакав систем би милицијски карактер наше војске сигурно довео у питање, односно изазивао би бурне дискусије. Повећање удела војника „*Durchdiener*“ узроковало би масован пад осталих припадника војске по којима се и карактерише класичан модел курсева обуке (понављања). С обзиром на данашњи модел служења и на актуелну организацију војске, одговарајуће повећање удела војника „*Durchdiener*“ могло би се десити узимајући у обзир конкретан демографски развоја до 2025. године и имао би консеквенце као што је приказано у табели 10.

Подстицаји, као олакшице током дана служења, административна подршка, признавање генералштабног образовања у даљем цивилном школовању и финансијске надокнаде могле би да повећају заинтересованост неких младих људи за војну службу. У војним мисијама, најкасније после шест или већ после четири месеца, војници морају да буду замењени. За ритам смена одлучујући су, пре свих, привредни, али и психолошки разлози. Такође, и та сазнања се узимају у обзир при утврђивању величине будуће војске.

Коначно, редуција бројног стања војске има консеквенце на једнакост шанси с обзиром на језик кантона. Још само за мали број функција биће организована обука на три кантонална језика: немачком, француском и италијанском. Образовање, посебно оно за специјалисте, прерачунато на основу много мањег броја припадника војске, није више рационално финансирати.

## Модел вршења службе

За успешну будућност војске морају претходно да се сагледају различити модели обуке и различити модели вршења службе. При томе је потребно добро сагледати: почетак и трајање школе (обуке) за регруте, број курсева обуке (понављања) и број дан служења, као и наставне методе за различите делове војске. Квалитета

тивно и квантитативно прекорачење капацитета могло би се избећи, нпр. тако што би се потребна знања и вештине за сваку формацију и функцију изводила на основу профила задатака. Број дана служења, а с тим и трошкови, сигурно би се могли смањити обуком „скројеној по мери“. Са данашњим моделом служења реализује се од 6 до 6,5 милиона дана службе годишње (поједностављеном рачуницом то изгледа овако: 20.000 припадника војске у току године оствари око 300 дана службе, што значи тачно 6 милиона дана службе годишње). У оквиру све мањих финансијских средстава за војску, смањење броја дана које остварује један припадник војске годишње била би једна од могућности за смањење трошкова. Осетно смањење трошкова било би видљивије ако би се редуковао и број курсева обуке (понављања), јер тиме би се смањило оптерећење инфраструктуре обуке и логистика. Даља опција, која би могла да води смањењу трошкова, било би повећање броја војника „Durchdiener“ (уколико то захтева профил задатака), који на основу свог учинка „у комаду“ изискују мање снажну логистику.

## Мотивација за служење војске и старешински подмладак

Структура менаџмента наше милицијске војске, дакле број и величина команди и штабова, мора примарно да се равна према реалном потенцијалу подмлатка – будућим официрима. С друге стране, мора бити јасно да војска такође и тај потенцијал може да исцрпи у догледној будућности. Зато се о следећим оквирним условима мора посебно водити рачуна:

– милицијској војсци потребни су јасни прописи и оквирни услови као стабилна основа. Са њима војска не би имала само неопходну вредносну позицију – у сваком случају ради се о безбедности наше земље – већ би добила одговарајући имиџ, а млади грађани са одговарајућим потенцијалом били би спремнији да постигну, у просеку, више од својих вршњака;

– образовање и задаци командног кадра морају да буду осмишљени и изазовнији, тако да расте „спремност за жртвовање“, за виша постигнућа, а привремени већи трошкови и проблеми координације између војног и цивилног образовања морају још раније да се узму у обзир;

– образовање официра мора да буде атрактивније, јер сама титула официра нема више вредносну позицију у друштву коју је имала пре једну деценију. Пошто је време новац, могло би се представити да војници и подофицири, виши подофицири, као и нижи официри (ппор. и пор.) служе једнако дуго. Дуже време служења изједначава демографски развој и мотивацију да се обука заврши и расте са изгледом на већу плату и више престижа за исти утрошак времена;

– вредност образовања војног кадра заслужује да се о њој још интензивније прича. Послодавци и послодавке нашег садашњег и будућег војномилицијског кадра морају поново да препознају да је безбедност одлучујућа предност за нашу привреду и за наш друштвени развој. Професија милицијског кадра мора да буде призната, тако што би им се дала „потребна предност“.

## Закључак

Из угла једног војног кадровика, швајцарска војска мора да остане принципијелно војна милиција, базирана на обавези војне службе, јер само такве суштинске вредности омогућују обострану највећу корист од цивилних и војних способности и знања. Са војском сачињеном само од војника „*Durchdiener*“ или професионалном војском, никада не би могао да се добије такав квалитет војника, подофицира и официра, какве ми данас имамо распоређене у нашим јединицама и штабовима или у области образовања и логистике. Они су једина политичко-безбедносна резерва на нивоу Савеза, која осигурава безбедност и слободу наше земље. Захваљујући општој војној обавези, војска располаже великом регрутном базом и довољно великим потенцијалом способних кандидата за све нивое функција. Уосталом, то одговара нашем државном схватању да безбедност не може бити делегирана. Због тога би требало да грађани и грађанке које желе добровољно да служе војску и у будућности могу директно да дају допринос безбедности земље. Коначно, војна милиција има ту предност да може бити употребљена само онда када то ситуација стварно захтева. Због тога, из угла војног персоналца, у Швајцарској не постоји права алтернатива милицијском систему са обавезом војне службе.

Ослањајући се на ставове безбедносно-политичког извештаја и војног извештаја, следећих месеци посебно ће се радити на томе да се на основу профила задатака војске израде: доктрина основних задатака, модел готовости, организација војске и одговарајући модел обуке. Коначно, та сазнања и основе потребно је прилагодити моделу војне обавезе и моделу служења који се узајамно прожимају.