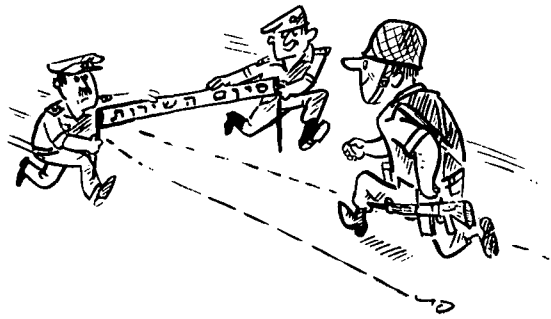


אורך שירות - החובה



אלי"ם י. ניצן

שחיילים בשירות-חובה לא ייעסקו בתפקידי סבלות ובתפקידים דומים במשך תקופה ארוכה.

הקף הצורך בחיילים של שירות-חובה הוא, איפוא, פונקציה של כלל הצרכים לכוח-אדם בשירות-סדיר לאחר שנגרע את התפקידים אותם ממלאים חיילים בשירות-קבע או עובדים אזרחיים.

מהם המקורות של כוח-אדם לשירות-חובה? מקורות אלה הנם בדרך-כלל גילאי-18 ומעלה — החיילים גיוס במדינות השונות. בישראל הגיל המכסימלי לגיוס לשירות-חובה הוא 29 — וזאת, בין היתר, משום שהמחוקק הביא בחשבון גם את העולים החדשים המתנספים מדי שנה בשנה, אשר יש ענין כי גם הם ישרתו שירות צבאי. אולם אין ספק שגודלם של השנתונים, החיילים מדי שנה בשנה גיוס הוא בין הגורמים העיקריים המשפיעים על הקף המקורות המצויים-בפועל.

ידוע כי „גודל“ השנתונים אינו שווה בכל שנה. עובדה זו הנה, תוצאה של המצב ששרר בעולם או בארץ מסוימת לפני 18 שנה ויותר. ידוע וטבעי הוא כי בשנות מלחמה קטנה הילודה ועל כן, למשל, בתקופת השנים של 1957—1962 הלך ופחת גודל השנתונים המתגייסים; ואילו בתקופה שלאחר זאת — הלך וגדל. אולם גודל השנתון כשלעצמו אינו קובע סופית את מקורות כוח-אדם לשירות-חובה; ישנן סיבות המשחררות מגיוס, או הדוחות גיוס ונזכיר כאן רק אחדות מהן.

כושר גופני הוא גורם חשוב בקביעה, מי כשר לשירות ומי אינו כשר. אך בענין זה אין „תורה מסיני“, והכללים נקבעים בכל מדינה ומדינה לפי מדיניות כוח-אדם המקובלת בה; מדיניות זו מושפעת, בין היתר, גם מן הפוטנציאל הכללי הקיים באותה מדינה. כך, נמצא שמדינות העשירות בכוח-אדם פוסלות עד כדי 40% מבין חיילי-השירות מסיבות כושר גופני או כושר נפשי בלתי-מספק; וכנגדן — מדינות הפוסלות רק כ-15% מאותן סיבות. נוסף לכושר הגופני ולכושר הנפשי, משפיעים עוד גורמים, כגון דרישה להשכלה מיני-מלית, אשר יכולה לנוע בין „ללא הגבלה“, ועד לקבלתם לשירות צבאי של אלה בלבד אשר השלימו חוק-לימודיהם בבית-ספר יסודי. על כל הגורמים האובייקטיביים האלה מתוספות גם סיבות אישיות, כגון מצב משפחתי קשה, או אף סיבות מצפוניות ודתיות, המשחררות ברוב המדינות משירות-חובה.

הסיבות לדחית גיוס הן בעיקר צרכי לימודים וסיבות אישיות. בסי-כום, רואים אנו כי מקורות כוח-האדם לשירות-חובה, אמנם נקבעים בעיקרם עלידי גודל השנתונים — אך עלינו להפחית ממנו את הפסילות ואת דחיות-השירות.

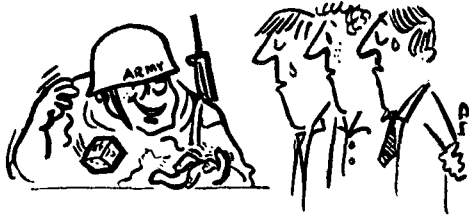
לאחר תיאור הצרכים והמקורות ניתן תיאורטית לומר כי משך השירות הוא תוצאה של חשיבה. לדוגמה: אם רוצים אנו כוח שימנה 10,000 חייל בשירות-חובה ובאותה שנה ישנם מקורות לגיוס

באחרונה נתבשרנו על קיצור שירות-החובה בצה"ל. מדי פעם שומעים אנו גם על שינויים באורך השירות במדינות שונות. מן הראוי לבחון מהם השיקולים לכך ומהן הבעיות הכרוכות בקביעת משך השירות.

ביסודו-של-דבר ניתן לומר שהגורמים המכריעים המשפיעים על אורך השירות במדינות שיעקר צבאן מושתת על שירות-חובה, הם הצרכים של כלל הכוחות הסדירים, מצד אחד, ומקורות כוח-האדם במדינה, מצד שני.

הקפם של הכוחות הסדירים נקבע, בראש-ראשונה, לפי צרכים בטחוניים מבצעיים; או, במלים אחרות, לפי מספר היחידות הסדירות הנחוצות בכוחות היבשה, האויר והים, כדי לספק את דרישות הבטחון-השוטף, ולהוות את מינימום-הכוחות הדרוש בשביל חיפוי על גיוסם והתפרטותם של כוחות-מילואים במקרה של שעת-חירום. בנוסף לשיקול המבצעי קיימים גם צרכים אחרים המשפיעים אף הם על הקף הכוחות; והם קודם כל צרכי ההדרכה והאימונים. גודלם של בסיסי-ההדרכה ובתי-הספר הצבאיים השונים נקבע בהתאם למספרם של המקצועות אותם יש ללמד ובהתאם למספר החיילים שיש להכשיר בכל מקצוע ומקצוע, תוך שימת-לב לצרכיו של סדר-הכוחות הכולל — גייסות סדירים וכוחות-מילואים כאחת. מסתבר כי כוח-אדם בתחום זה חייב לכלול הן את סגל ההדרכה והן את החניכים, המתאמנים בבסיסי-ההדרכה. אך משסיפקנו את צרכי ההדרכה, נמצא מיד צרכים נוספים — והם צרכי המנהלה והשירותים. כלולים בכך המפקדות השונות ושירותי-האחזקה לציד ולכוח-אדם — וכן שירותי האחסנה, ובין היתר מחסני-חירום בשביל יחידות-מילואים ומתקני-אחסנה של ציוד, דלק ותחמושת בפיקודים השונים, ושל הצבא בכללו. אין תימה כי בעת שלום — ובמיוחד בצבאות שיעקרו מילואים ומיעוטם כוח-סדיר — תופס לרוב חלק זה (המנהלה והשירותים) מקום ניכר בכלל הצרכים לכוח-אדם צבאי. נקל, איפוא, לסכם כי הקף הכוחות-הסדירים נקבע לפי צרכים מבצעיים, הדרכתיים ומנהלתיים. אולם לא די בזאת כדי לקבוע במדויק את מלוא הצורך בחיילים בשירות-חובה; כי חלק מן התפקידים בצבא-העומד מתמלא עלידי חיילים בשירות-קבע ועל-ידי עובדים אזרחיים. בדרך-כלל ניתן לומר כי תפקידים שהם ברמת-פיקוד גבוהה יחסית — לדוגמה, תפקידיהם של כל הקצינים מדרגת קפיטן (סרן) ומעלה — או תפקידים שהם ברמה מקצועית גבוהה, או אלה המחייבים קביעות ורציפות בעבודה, כגון מנהלי עבודה בבתי-מלאכה, כל אלה ימלאו עלידי חיילים בשירות-קבע, או עלידי עובדים אזרחיים. קיימים שיקולים נוספים לקביעת תפקידים מסוימים המחייבים הצבת חיילי-קבע או עובדים אזרחיים. עם אלה נמנים שיקולים משקיים. לדוגמה: הישוב ההשקעה הכרוכה בלימוד מקצוע לעומת זמן השירות הנותר לחייל בשירות-חובה לאחר שרכש מקצועו, וכן שיקולי „מוראל“, כגון השתדלות

לנוכח הגורמים שתוארו לעיל, וכתיבא מן ההערכה השונה שממשלות שונות מעריכות גורמים אלה, נמצא שקיים שוני באורך שירות החובה: החל בכריטניה, אשר ביטלה את שירות החובה בכלל —



דרך שביצירה, שבעיקרה נזהגת בשירות-מילואים בלבד, פרט לאימוץ בסיסי ולחלק של אימוץ-מפקדים — ועד לאחדות ממדינות מזרח אירופה, שבהן אורך השירות הוא מ-2 ועד 5 שנים. להלן טבלה של תקופת שירות החובה במדינות מספר של ה"מערב":

המדינה	אורך שירות החובה (בחדשים)	המדינה	אורך שירות החובה (בחדשים)
בלגיה	12	צרפת	18
דנמרק	12	גרמניה המערבית	18
הילאוויר	16	הולנד	18
איטליה	15	לקסינים	21
הילהיים	24	ארה"ב	24
נורבגיה	16	תורכיה	24
הילאוויר	18	יון	24

לבסוף, נציין עוד כי לענין אורך השירות גם השלכה מוסרית ציבורית. אם נניח, למשל, כי מקורות כוח-האדם המהיים את הפורטנציאל לגיוס עולים על הצרכים, תישאל השאלה: מי לא ימלא במקרה כזה את חובת השירות הצבאי? הפתרונות שניתנו לשאלה זו הם שונים ומגוונים. יש המעלים את הסטנדרטים הבסיסיים (רמת הכושר הגופני, השכלה וכו') של הגיוס — ועלידי כך מקטינים את המקורות, וממילא מעלים את האיכות. אפשרות אחרת היא, ש"שירות סלקטיבי" אשר עקרונו הוא כי מגייסים רק את אותם בעלי-כושר ובעלי-מקצוע הדרושים לשירות הצבאי, ואילו את היתר משהררים או שמגייסים אותם לתקופה מוגבלת ולאחריה הם נקראים אך למי-לואים — או שמגייסים אותם למילואים בלבד. במובן ידוע, "סלקציה" מסוג אחר היא קביעת משכיר-שירות שונים לבעלי תפקיד או לבעלי שיוך-חילי שונים: למשל, מפקדים, או אנשי חילות אוויר וים, ישרתו תקופות ארוכות יותר מאנשי חילות היבשה. דרך אחרת לפתרון היא, "שיטת הגרלה", כאשר מגויסים, רק אלה שהגורל נופל עליהם. כללית ניתן לומר, שבשיטות של שירות סלקטיבי, או של שירות על-פי הגרלה, הורגש פגם מוסרי-חברתי בולט. אכן, נמצא כי מדינות מסיימות נוהגות (או נהגו) לדרוש תמורת השחרור מהשירות תשלום כספי מיוחד, בצורת "מס במקום שירות". פתרון נוסף שיש לציין הוא הנהגת "שירות לאומי בתחום אחר" במסגרת של יחידות עבודה, שירות בצי, בכתי-חולים, במסגרת וכו'.

בסיכום, רואים אנו כי לגבי הסוגייה של אורך שירות החובה קיימים שיקולים בטחוניים, משקיים ומוסריים; וכל מדינה חייבת לאור שיקולים אלה, ועל פי דרכה וצרכיה — העשויים אף להשתנות מתקופה לתקופה — להחליט מדי פעם על שיטותיה וחוקיה בענין חיוני זה.

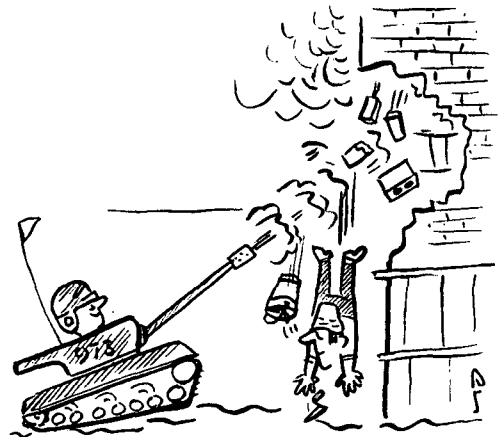
* או אף במקורות, כפי שנהוג היה בכריטניה במלחה"ע השניה. — המער.

(השנתונים, לאחר שהפחתנו את מספר הפסילות והדחיות) של 10,000 חייל, הרי שתקופת השירות יכולה להיקבע לשנה אחת; ואילו, למשל, היו לנו לסיפוק אותם הצרכים רק 5,000 מועמדים-לגיוס בכל שנה, הרי היינו צריכים לקבוע משך-שירות של שנתיים. חישוב זה הוא כמובן פשטני למדי; ובפועל משפיעים גם שיעורי נפל — היינו אחוז החיילים העוזבים את השירות, מסיבות בריאות או מסיבות אישיות, לפני שהשלימו את כל תקופת השירות שנקבעה — כך שבדיעבד צריך היה לגייס בשביל אותם הצרכים אנשים במספר רב יותר, או למשך-זמן ארוך יותר, מאלה שצוינו לעיל.

מכל מקום, נראה בבירור כי מילוי הצרכים של הצבא הוא פונקציה של שני גורמים: מקורות כוח-האדם — וזמן-שירותו של כל חייל. לשיקולים הקובעים את תקופת השירות מתוספים, בצד הצרכים ומקורות כוח-האדם, עוד גורמים, והם: משכיר-אימונים ומשקיות. מה משמעותם של אלה?

אם, כדוגמה, ניתן להכשיר חייל למקצועו במשך תקופה של 12 חודשים בלבד — הרי לא תהיה אפשרות להסתפק במקצוע זה בתקופת שירות החובה בת שנה אחת בלבד; כי אם תוקדש תקופת-השירות כולה להכשרה מקצועית — לא יסאר מי שיועסק במקצוע זה ביחידות השונות. ברור: ככל שההכשרה ארוכה ויקרה יותר — כן יגבר ההגיון שבדרישת תקופת-שירות ארוכה יותר בתחום הכשרה זו.

עד כאן — מנקודת-הראות של הצבא ושל המשק הבטחוני. אולם שאלת אורך-השירות חייבת להיבחן גם מנקודת-הראות של המשק הלאומי. באופן כללי (פרט למקרים ספציפיים — כגון יחידות הנח"ל) ניתן לומר כי כל בן 18 המגויס לשירות-חובה מוצא לזמן מסוים ממעגל כוח-העבודה האזרחי ומופנה למאמץ הבטחוני. ברוב המקרים הוא מוצא ממעגל היצור — ועליכן קטינה התפוקה הלאומית. הדגמה פשטנית לכך: פועל בנין שגויס, חדל מלכונן בנינים; ואם הוא הופך לטנקיסט — הרי תעסוקתו היא בכך שהוא מתאמן כיצד להרוס.



מנקודת-הראות של המשק הלאומי רצוי, איפוא, לקצר את תקופת שירות-החובה עד למינימום ההכרחי; כי כל יום-שירות גורע מהתפוקה-הלאומית-הגלמית. נוסף לכך, עלולה הוצאת כוח-העבודה ממעגל היצור לגרום גם לעליה בשכר-העבודה — אשר תורגש באם יש ביקוש לכוח-עבודה, וכוח זה, בחלקו, איננו נמצא בגלל היותו מגויס בשורות הצבא. אין פלא, איפוא, שמדינות הסובלות מחוסר ידיים-עובדות (כגון הולנד בתקופה האחרונה) מבקשות דרך לקצר את שירות-החובה.