

VPLIV DRUŽBENE DINAMIKE IN VREDNOTENJA PATRIOTIZMA NA ZAPOSLOVANJE V SLOVENSKI VOJSKI

Kristina TOPLAK,¹ Mojca VAH²

COBISS 1.01

IZVLEČEK

Vpliv družbene dinamike in vrednotenja patriotizma na zaposlovanje v Slovenski vojski³

Avtorici v članku obravnavata vpliv migracijske, demografske in etnične dinamike ter vpliv prevrednotenja vrednot, s poudarkom na patriotizmu, na zaposlovanje v Slovenski vojski. Ugotavljata, da se Slovenska vojska kot delovna organizacija slabo prilagaja družbenim spremembam, pri čemer sloni na tradicionalnih vrednotah, ki so v vedno globljem neskladju z družbenimi vrednotami mladih. Izhodišče razprave je kadrovska politika vojske, ki ne dovoljuje zaposlovanja priseljencev/prebivalcev Slovenije brez slovenskega državljanstva in dvojnih državljanov, s predpostavko o pomanjkanju patriotizma kot osrednje vrednote Slovenske vojske. V drugem delu članka so »vojaške« vrednote s poudarkom na patriotizmu postavljene pod drobnogled. Razumevanje patriotizma v smislu avtoritarnega tipa patriotizma omejuje reprezentativnost vojske, pod vprašaj pa postavlja tudi njeno legitimnost v slovenski družbi, kar negativno vpliva na zaposlovanje v tej delovni organizaciji.

KLJUČNE BESEDE: migracije, demografska dinamika, vrednote, patriotizem, Slovenska vojska

ABSTRACT

The Impact of Social Dynamics on Employment in the Slovenian Army and Assessment of Patriotism

The authors deal with the impact of migration, demographic and ethnic dynamics on employment in the Slovenian Army in connection with the contemporary dimensions of patriotism. The authors argue that the Slovenian Army as an employment organization is not prepared to adapt to contemporary social change, and is fostering traditional social values as army values. These are incongruent with contemporary social values among Slovenian youth. In their discussion the authors refer to the employment policy of the Slovenian Army that restricts the employment of immigrants/residents in Slovenia without Slovenian citizenship and people

¹ Dr. etnologije, asistentka z doktoratom; Inštitut za slovensko izseljenstvo in migracije ZRC SAZU, Novi trg 2, SI-1000 Ljubljana, e-mail: ktoplak@zrc-sazu.si.

² Mag. migracij in medkulturnih odnosov, asistentka z magisterijem; Inštitut za slovensko izseljenstvo in migracije ZRC SAZU, Novi trg 2, SI-1000 Ljubljana, e-mail: mvah@zrc-sazu.si.

³ V prispevku so predstavljeni delni rezultati dveh delov raziskave, ki sta ju avtorici izvedli v okviru Ciljno raziskovalnega projekta »Znanje za varnost in mir 2006–2010« (šifra M4-0223) z naslovom *Demografska, etnična in migracijska dinamika v Sloveniji in njen vpliv na Slovensko vojsko*. Rezultati so tudi del raziskovalnega programa s šifro P5-0070. Navedena projekt in program (so)financira Javna agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije.

with dual citizenship on the basis of patriotism. Therefore, they put the so-called military values and especially patriotism under scrutiny. Conception of patriotism as authoritarian has a negative impact on the representative role of the Slovenian Armed Forces in Slovenian society, and in consequence also discredits its legitimacy. The negative role of the armed forces in Slovenian society is diminishing people's interest in seeking employment in it.

KEY WORDS: migration, demography, values, patriotism, Slovenian Army

UVOD

Spremembe v družbeni dinamiki na nacionalni in globalni ravni imajo velik vpliv na delovanje vojaške institucije, ki kot relativno rigidna družbena institucija stremi k ohranjanju tradicionalnih⁴ vrednot, ki so bile smiselne v času pred formiranjem poklicne vojske v Sloveniji (varovanje notranjih meja, varovanje »domovine pred zunanjim sovražnikom« in podobno). Prehod v poklicno vojsko, članstvo v mednarodnih vojaških zaveznih, prevlada individualističnih vrednot v civilni družbi in spreminjajoča se migracijska, etnična in demografska dinamika predstavljajo velik izziv za delovanje vojaških institucij, še posebej tako mladih, kot je Slovenska vojska. Ena izmed največjih težav, s katero se Slovenska vojska spopada, je negativen trend zaposlovanja novega kadra in številni odhodi zaposlenih. Padec zanimanja za zaposlovanje v Slovenski vojski postavlja državo v neugoden položaj predvsem v kontekstu partnerskih obveznosti v zvezi NATO in zagotovitve ustrezne kadrovske strukture za nemoteno opravljanje dolžnosti. Strategije za izboljšanje kadrovske situacije morajo temeljiti na celoviti obravnavi kompleksne problematike in se izogniti enostranskemu osredotočanju zgolj na področje organizacijskega (pre)strukturiranja vojske kot delovne organizacije, upoštevati morajo tudi in predvsem spremembe družbene dinamike.

V članku bomo ovrednotili pomen demografske dinamike in sprememb v vrednotah mladih in zaposlitvenih aspiracijah mladih za institucijo Slovenske vojske. Nedvomno se s pomanjkanjem ustreznega kadra v določenih panogah sooča tudi slovensko gospodarstvo, vendar delovna mesta bolj ali manj uspešno zapolnjuje s tujo delovno silo. Zaposlovanje priseljencev / prebivalcev Slovenije brez slovenskega državljanstva, pa se, v nasprotju z gospodarskimi panogami, v tako specifični instituciji kot je vojska, zavrača. Še več, zavrača se tudi zaposlovanje tiste populacije, ki ima dvojno državljanstvo.

Zanimalo nas je ali lahko razloge za takšno restriktivno politiko zaposlovanja povežemo z morebitnim razhajanjem med vrednotami, ki jih izpostavlja Slovenska vojska, in splošnimi družbenimi vrednotami, še bolj pa z avtoritarnim tipom patriotizma kot temeljne vrednote Slovenske vojske. Ali nezmožnost prilagajanja Slovenske vojske družbenim, predvsem migracijskim trendom v Sloveniji, spremembe vrednostnih in življenjskih orientacij pri mladih, sodobni trendi patriotizma kot posledica drugačne varnostne politike

⁴ Tradicionalno je tukaj opredeljeno kot nasprotje postmodernemu. Za opredelitev tradicionalnih vrednot, ki so ohranjene v Slovenski vojski glej Kotnik-Dvojmoč 2002: 101–110.

in spremenjene vloge vojaških sil v svetu, negativno vplivajo na zaposlovalno dinamiko in predvsem na vlogo Slovenske vojske v družbi?

VPLIV DRUŽBENE DINAMIKE NA ZAPOSLOVANJE V SLOVENSKI VOJSKI

Prehod iz obvezniške v poklicno vojsko in članstvo v zvezi NATO predstavljata za mlado institucijo Slovenske vojske izziv na številnih področjih. Slovenska vojska se kot del zveze NATO in EU vključuje v mednarodno varnostno dogajanje in je zavezana določenim pravilom in opravljanju nalog, ki so nadnacionalnega pomena (posredovanje na kriznih območjih, mirovne operacije, humanitarne akcije in podobno) in presegajo zgolj delovanje vojske znotraj nacionalnih meja. Ena od pomembnejših zavez Slovenske vojske v okviru zveze NATO je tudi primerna opremljenost vojske in primerno število vojakov. Ena izmed temeljnih težav, s katerimi se spopada Slovenska vojska, je nedvomno zaposlovanje novega in zadrževanje obstoječega kadra, kajti trend na področju popolnjevanja je v zadnjih letih izrazilo negativen in ogroža doseganje kadrovskih zahtev do leta 2012. Po posredovanih podatkih Oddelka za pridobivanje kadrov (ODK 2007) so bili v obdobju 2002–2005 doseženi načrtovani cilji popolnjevanja, v zadnjih treh letih pa se zaznava padec zanimanja za službo v Slovenski vojski in povečano število odhodov. Načrtovana stalna sestava Slovenske vojske⁵ naj bi v letu 2006 dosegla 7.550 pripadnikov in pripadnic, vendar jih je ob koncu leta primanjkovalo 242. V letošnjem letu znaša ta primanjkljaj že 859.⁶ Zaostajanje za načrtovanimi cilji zaposlovanja gre pripisati zmanjšanemu zaposlovanju in povečevanju odhodov iz Slovenske vojske zaradi številnih razlogov. Po navedbah Oddelka za pridobivanje kadrov je zmanjševanje zanimanja za zaposlitev v Slovenski vojski mogoče pripisati zmanjšanemu številu razpoložljive mlade generacije na trgu delovne sile, zmanjšani konkurenčnosti ponudbe vojaškega poklica in povečani gospodarski rasti ter posledično povečanim zaposlitvenim možnostim (ODK 2007). Poglejmo podrobneje demografski vidik. Kotnik-Dvojmoč (2002: 83) ugotavlja, da številni primeri iz zgodovine potrjujejo pomembnost demografskega dejavnika pri zagotavljanju nacionalne varnosti, dodali pa bi lahko, da je v sodobnem času ustrezno popolnjevanje oboroženih sil tudi ključnega pomena za izpolnjevanje dolžnosti pri zvezi NATO. Avtor razlikuje med količinskim vidikom demografskega dejavnika oziroma velikostjo populacije in kakovostnim vidikom oziroma sestavo prebivalstva. Pri količinskem vidiku gre tako za absolutni vidik, ki upošteva celotno število prebivalstva, kot tudi za relativni vidik, ki se osredotoča na obseg posamezne skupine prebivalstva. V primeru vojske gre seveda za število možnih nabornikov, ki se bodo pridružili sestavi oboroženih sil. Kakovostni vidik pa avtor razume kot izobraženost, poklicno sestavo, zdravstveno

⁵ Stalna sestava Slovenske vojske vključuje častnike, podčastnike, vojake, vojaške uslužbence in civilno osebje.

⁶ Načrtovano stanje popolnjenosti stalne sestave Slovenske vojske znaša za leto 2008 8.000 pripadnikov in pripadnic, septembra 2008 pa jih je bilo zaposlenih zgolj 7.141 (Slovenska vojska).

stanje, motiviranost za obrambo države, spolno, starostno, nacionalno sestavo in drugo. Ugotavlja, da je poznavanje demografskih trendov v obeh navedenih vidikih nedvomno nujno potrebno za uspešno načrtovanje razvojnih usmeritev družbe in dinamike njihovega uresničevanja (Kotnik-Dvojmoč 2002: 83).

Nedvomno je demografska situacija, s katero se sooča Slovenija, izjemno neugodna za institucijo Slovenske vojske, predvsem ko gre za zaposlovanje vojakov in vojakinj za vstop katerih v vojsko praviloma velja starostna omejitev 25 let. Demografski trendi v večini držav Evropske Unije (EU) in tudi v Sloveniji namreč napovedujejo upadanje števila prebivalstva, zmanjšanje delovno aktivnega prebivalstva in povečanje potreb po dodatni delovni sili. Po ocenah strokovnjakov se bo absolutno število prebivalstva v EU do leta 2040 najverjetneje zmanjšalo za okoli 45 milijonov, pri čemer je poleg padca rodnosti potrebno upoštevati tudi povečanje odstotka upokojenega prebivalstva (Kovač 2003). Za popolnjevanje oboroženih sil v državah članicah EU je trend zmanjševanja rodnosti nedvomno pereč problem, kajti vztrajno se zmanjšuje razpoložljivi kontingent mlade moške populacije, primerne za vstop v vojsko, ki je kljub znatnejšemu vključevanju žensk v oborožene sile še vedno glavni vir delovne sile. Trend upadanja številčnosti ciljnega starostnega razreda se bo nadaljeval tudi v prihodnje, zato se bodo oborožene sile, tudi poklicne, srečevale s še večjimi težavami (Kotnik-Dvojmoč 2002: 90–91).

Kovač ugotavlja, da bodo v prihodnjih treh desetletjih Združene države Amerike in EU potrebovale okoli 70 milijonov delavcev oziroma dodatne delovne sile, da bi ohranile raven prebivalstva, zapolnile trg dela in povečale blaginjo in konkurenčno moč domačega gospodarstva (2003). Rešitev za razvite države je v omilitvi strogih imigracijskih politik in povečanem številu delovnih dovoljenj za prebivalce tretjih držav z možnostjo pridobitve državljanstva. Sprememb v demografskih trendih razvitih držav namreč ni na vidiku. Tudi v Sloveniji se nekatere gospodarske panoge soočajo s hudim pomanjkanjem delovne sile in zato se kvote za delovna dovoljenja nenehno dvigujejo in prilagajajo potrebam na trgu, četudi se pri tem zaznava neodobranje javnosti.⁷ Sredi leta 2007 je v Sloveniji legalno, torej z vsemi potrebnimi in veljavnimi dokumenti, delalo 58.317 tujih delavcev (Ministrstvo za delo). Kljub temu je bilo povpraševanje po tuji delovni sili še vedno izjemno in vlada je morala popustiti zahtevam delodajalcev po dvigu kvot delovnih dovoljenj za državljane tretjih držav.

Pomanjkanje delovne sile v Slovenski vojski je del strukturnih sprememb, s katerimi se sooča slovenska družba, vendar je strategija zaposlovanja relativno bolj kompleksna in izključujoča kot pri gospodarskih panogah, kajti eden izmed temeljnih pogojev zaposlitve v Slovenski vojski je (izključno) slovensko državljanstvo. Dokler je slovensko državljanstvo

⁷ Glede na javnomnenjsko raziskavo, opravljeno leta 2002, bi zgolj 3 % Slovencev želelo živeti v etnično zelo heterogenem okolju, kar 70 % pa bi jih rado živelo v etnično homogenem okolju, v katerem si prebivalci delijo navade in običaje. Prav tako 40 % populacije nasprotuje mešanim zakonom (Mlinar in Štebe 2004). Iskanje razlogov za takšno javno mnenje je kompleksno in zahteva poglobljeno analizo. Predvsem je potrebno v razlago vpeljati razredno komponento oz. socialen položaj posameznikov (migrantov) v kontekstu strahu pred zlomom države blaginje (več v Vah in Lukšič-Hacin 2008).

nujen pogoj za pridobitev delovnega mesta v Slovenski vojski, so strategije zaposlovanja delovne sile, ki se jih poslužuje gospodarska sfera, neuporabne.⁸

Poleg neugodne demografske situacije je v Sloveniji zanimanja za vojaški poklic v primerjavi z ostalimi poklici med mladimi zelo malo in pogosto v pozitivni korelaciji z nizkim socialnim standardom in nižjo izobrazbo. Predvsem višje izobražene Slovenke in Slovenci si raje izbirajo varnejše, finančno bolj donosne in družini prijaznejše poklice. Morda je izjema sodelovanje v mirovnih operacijah, ki je dobro plačano in privlači mnoge avanture željne posameznike (Jelušič 2005).⁹ Jelušič ugotavlja, da se nekateri posamezniki za vstop v Slovensko vojsko odločijo zgolj zato, ker bi radi sodelovali v mirovnih operacijah, po vrnitvi domov pa vojsko zapustijo (ibid.). K temu morda pripomore tudi dejstvo, da je strategija reintegracije v domače okolje po vrnitvi iz mirovnih operacij še nedodelana, prav tako pa je nedodelan tudi sistem pomoči svojcem udeležencev na mirovnih operacijah.¹⁰

Slovenska vojska, ki je v preteklih šestih letih iz obvezniškega sistema prešla na poklicno vojsko, zaposlovanja priseljencev oziroma prebivalcev Slovenije brez slovenskega državljanstva ne predvideva, čeprav je zaposlovanje tujih državljanov (z nekaterimi omejitvami) v nekaterih evropskih državah, na primer v Veliki Britaniji in Franciji, običajna praksa.¹¹ Slovenija kot mlada država na ta preskok verjetno še ni pripravljena in zato v Slovenski vojski prevladuje mnenje, da zaposlovanje priseljencev zaenkrat ni realno izvedljivo, prav tako pa trenutno tudi ni zaželeno. Tovrstna strategija zaposlovanja se povezuje s predstavo o nezmožnosti celovite in učinkovite obrambe države, katerega temeljni kamen je vrednota patriotizma. Pri tem pa se pojavlja vprašanje zaposlovanja tistih potencialnih interesentov za zaposlitev v Slovenski vojski, ki posedujejo dvojno državljanstvo. Realno bi ta možnost bila povsem izvedljiva, vendar zaenkrat še vedno ni zaželena. Vprašanje tudi je, ali ni takšna politika zaposlovanja diskriminatorna do tistih posameznikov, ki posedujejo poleg slovenskega še drugo državljanstvo, kajti zaposlitev v državni organizaciji jim je onemogočena na podlagi formalne pripadnosti neki drugi

⁸ Slovenska vojska zato na številne alternativne načine poskuša privabiti čim več novega kadra. Strategije vključujejo predstavitev poklica vojaka v šolah, snemanje reklamnih spotov, razpis štipendij, oglaševanje na Zavodih za zaposlovanje in podobno. Zgornje številke upadanja kadra nakazujejo, da je uspešnost tovrstnih strategij vprašljiva in zato prihodnost zaposlovanja in uresničitev kadrovskega načrta za prihodnja leta ostaja negotova.

⁹ Battistelli (v Jelušič 2005) je razvil tipologijo različnih oblik motivacije vojakov na mirovnih misijah. V prvo skupino spadajo tisti vojaki in vojakinje, ki želijo pomagati drugim, v drugo skupino se uvrščajo tisti, ki želijo zaslužiti nekaj dodatnega denarja ali pridobiti nove vrste znanja, v tretji skupini pa so tisti, ki želijo doživeti pustolovščino ali si pridobiti pomembno osebno izkušnjo. Jelušič ugotavlja, da ima vsak posameznik svoje osebne razloge za sodelovanje v mirovnih misijah, ki so navadno kombinacija omenjenih motivov, pa vendar je Battistellijeva tipologija uporabna, predvsem v primarnih fazah raziskav (ibid.).

¹⁰ Intervju s pripadnikom Slovenske vojske iz Oddelka za celostno skrb, promocijo in motivacijo kadra, 14. 11. 2008. Zvočni zapis dostopen v arhivu avtorice.

¹¹ Obe državi sta zaradi zaščite najemnih vojakov, ki jih Ženevska konvencija o vojnih ujetnikih izključuje, za to prilagodili svojo zakonodajo.

državi.¹² V analizo problematike negativnega trenda zaposlovanja in odhodov iz Slovenske vojske je zato potrebno vpeljati tudi element družbenih vrednot s poudarkom na različnih koncepcijah patriotizma, ki se spreminjajo skupaj s spreminjanjem družbenega okolja oz. družbene dinamike.

VREDNOTE IN POMEN PATRIOTIZMA ZA VOJSKO

Kadrovska politika Slovenske vojske je usmerjena predvsem v mlado populacijo, zato se bomo v razpravi o vrednotah omejili predvsem na mlade. Vrednote so v najbolj osnovni formulaciji usmerjevalci človeškega vedenja in življenja, so tudi mobilizacijske sile, »ki motivirajo ljudi za to, da sledijo določenim idealom, normam ali pa nasprotujejo, zavračajo druge ideale, vloge, norme«. (Ule, 2008: 12) Za razpravo o vrednotah med mladimi je pomembno dvojje: pri mladih je prišlo do spremembe vrednot od materialno-kariernih k postmaterialnim-osebnostnim vrednotam, vzporedno pa je prišlo tudi do premika v značaju vrednot. Izsledki raziskav o mladih v Sloveniji, ki so jih raziskovalci Fakultete za družbene vede opravljali v devetdesetih letih in na začetku tega desetletja (Ule 1996; Ule in drugi 2000; Mihelj 2002), so potrdili domnevo o postopnem distanciranju mladih od sklopa vrednot, ki je bil do tedaj prevladujoč: delo, zaposlitev, kariera, zaslužek. Gre za prehod od sklopa vrednot, ki je vključeval materialne, s potrošništvom povezane vrednote (imenovane tudi materialistične), k bolj osebnostnemu, v zasebnost usmerjenemu sklopu vrednot, kot so medosebni odnosi, osebni razvoj, izobrazba, kakovostno vsakdanje življenje (tako imenovane postmaterialistične vrednote). Namesto velikih vrednot, ki so bile v preteklosti oprte na močne ideologije (religija, politika, nacionalnost), se pojavljajo vrednote, ki so bliže posamezniku in njegovemu osebnemu izkustvu (materialna in socialna varnost, prijateljstva in odnosi, zdravje, kakovost vsakdanjega življenja, samorealizacija in podobno). Razrahljala se je tudi sama vezanost mladih na določene vrednote. Danes je za mlade značilen neorganiziran, fluiden in praviloma nehierarhiziran sklop vrednot. (Ule 2004)

Spremembe življenjskih in vrednostnih orientacij se odražajo tudi v poklicnem delu kot enem od poglavitnih področij življenja. Pri vrednotenju dela je prišlo do bistvene razlike; spremlja se je koncept dela, kar pa ne pomeni, da je delo manj ovrednoteno kot v preteklosti.¹³ Koncept dela zajema danes poleg zaposlitve, delovnega časa in mesta tudi

¹² Drugi odstavek 88. člena Zakona o obrambi (ZObr) pravi: »Kdor želi poklicno opravljati delo na obrambnem področju, mora biti državljan Republike Slovenije. Osebe z dvojnimi državljanstvom ne morejo poklicno opravljati dela na obrambnem področju«. (ZObr, UL RS 2004) Za podrobnejšo razpravo o diskriminaciji pri zaposlovanju, v delovnem okolju ali na delovnem mestu glej Brezigar 2006.

¹³ Spremenjen odnos do dela je posledica negotovosti zaposlitve in njene skrajne oblike – nezaposlenosti. Negotovost, ki je v zadnjih desetletjih prisotna ne samo v evropskih državah ampak tudi širše, spremlja nezaupanje v velike organizacije, ki bi morale zagotavljati varnost, in sindikate ter oblast, ki bi morali ščititi interese delavcev. Spreminja se tudi delovna morala in nosilci sprememb so predvsem mladi, ki so ustvarili nove možnosti izbire. (Ule 2008: 13).

prizadevanje posameznika po večji ustvarjalnosti in produktivnosti, zajema izobraževanje, ustvarjalnost v medosebnih odnosih na delovnem mestu, ustvarjalnost v osebni izraznosti in podobno (Ule 2008: 13). Tudi za področje dela je torej značilen »rastoč individualizem in razpad starih struktur reda«. Na eni strani počasi izginjajo uveljavljene norme o »kolektivnih dolžnostih in lojalnostih«, na drugi pa se uveljavlja »nova individualizirana etika vsakdanjega življenja«. (ibid.) Omenjeno ne govori v prid povečanemu zanimanju za poklice v delovnih organizacijah, ki temeljijo na strogi hierarhiji, in poklice, ki so pogojeni s specifičnimi tradicionalnimi vrednotami, kot na primer policija ali obrambne sile.¹⁴

Poglejmo podrobneje. Osrednje vrednote Slovenske vojske, tako imenovane vojaške vrednote, kot so zapisane v Vojaški doktrini, najvišjem vojaško strokovnem dokumentu, spadajo v sklop tradicionalnih vrednot: *čast, pogum, lojalnost, tovarištvo* in *predanost* (Furlan in drugi 2006).¹⁵ Vrednote Slovenske vojske so po mnenju avtorjev Vojaške doktrine gonilna sila uresničevanja poslanstva te institucije, saj dajejo okvire za delovanje in vedenje posameznikov samostojno in v skupini. Izhajajo iz »splošnih civilizacijskih vrednot, vrednot slovenske družbe in posebnosti narave delovanja vojske«¹⁶ (Furlan in drugi 2006). Njihov skupni imenovalec je kolektivizem, ki pa je nasproten individualizmu kot značilnosti vrednot v razvitih industrijskih družbah. Kotnik-Dvojmoč (2002: 101–102) ugotavlja, da spremembe vrednot v večji meri, kot bi želeli v oboroženih silah, vplivajo na odnos med oboroženimi silami in civilnim okoljem. Neskladje med družbenimi vrednotami in vrednotami vojaške organizacije, to je institucionalnimi vrednotami, bi, za večjo legitimnost vojske in posledično za njeno učinkovito delovanje znotraj družbe moralo biti čim manjše. Naštete »vojaške« vrednote pa so evidentno divergentne družbenim vrednotam. Vendar kot opozarja Kotnik-Dvojmoč (2002: 103), je ohranjanje tradicionalnih vrednot v

¹⁴ Uletova navaja, da »nikjer ni tako nizko cenjena vrednota voditeljstva, avtoritete, moči med mladimi v Evropi kot v Sloveniji« (Ule 2004: 353). Tradicionalne vrednote, na katerih temeljijo vojaške in obrambne sile (domoljubje, lojalnost in tovarištvo), pa v družbi vse bolj bledijo (Jakič 2008).

¹⁵ Nekateri starejši vojaški dokumenti (Pravila službe SV, Etični kodeks SV, Zloženska oddelka za pridobivanje kadra, Vrednote vojaka in kristjana, Vodnik za častnike stalne sestave SV) navajajo kot temeljne vrednote Slovenske vojske še spoštovanje, vztrajnost, poštenost, korektnost, skrb za podrejene in njihove družine, odgovornost, disciplino, predanost, celovitost, urejenost, moč volje, dolžnost, avtoriteto, moč, ponižnost, sočutje, altruizem, integriteto, navdih, inovativnost, ambicioznost in uspeh (Jakič 2008: 113).

¹⁶ Avtorji Vojaške doktrine ne definirajo »splošnih civilizacijskih vrednot« in ne vrednot slovenske družbe. Krajši analitski skok v definicije splošno civilizacijskih vrednot je pokazal, da so zelo različno razumljene, največkrat odvisno od stroke ali institucije, ki se z vrednotami ubada. Na primer: v dokumentih Ministrstva za šolstvo in šport RS so omenjene vrednote opredeljene kot vrednote, ki izvirajo iz evropske tradicije in vrednote, ki temeljijo na civilizacijskih usmeritvah, kot so pravičnost in solidarnost, spoštovanje človekovih in otrokovih pravic, demokracija in pravna država, strpnost, spoštljiv odnos do vsakega posameznika, inkluzivno okolje in posebna skrb za vključenost pogosto marginaliziranih otrok in njihovih staršev, interkulturalizem, razvoj kritičnega mišljenja in avtonomne ter odgovorne morale, odgovornost do sebe in drugih, odgovoren odnos do družbenega in naravnega okolja in njuno varovanje, vključevanje v dogovorno sodelovanje pri oblikovanju kulture sobivanja v lokalnem in širšem evropskem prostoru in druge (Priporočila 2008). Dokumenta, ki bi pojasnil, kako so splošno civilizacijske vrednote definirane v obramboslovju, nam ni uspelo najti.

tako specifični družbeni instituciji, kot je vojska, vsaj deloma predpogoj za njeno učinkovito delovanje, na drugem mestu pa poudarja, da ima predvsem nedomišljeno in preveč intenzivno usklajevanje med družbenimi vrednotami in vrednotami vojaške organizacije lahko tudi negativne učinke in škoduje notranji kohezivnosti in discipliniranosti vojske, s tem pa zmanjšuje operativne sposobnosti, učinkovitost in pripravljenost za delovanje. (Kotnik-Dvojmoč 2002) Kljub vsemu pa je nadvse pomemben dejavnik vzpostavitve pozitivnega odnosa med vojsko in civilno družbo, kajti le tako bo vojski zagotovljena potrebna podpora in relativna naklonjenost javnosti, s tem pa je mogoče pričakovati tudi povečanje povpraševanja po zaposlitvi v vojski in okrepitev lojalnosti vojski kot delovni organizaciji. Povsem naivno bi bilo pričakovati, da se bo družba vrednostno prilagajala vojski kot delovni organizaciji, kar je bilo sicer zaznati kot prikrito težnjo v javni razpravi o domovinski vzgoji.¹⁷ Kako torej zastaviti demokratično občutene vrednote v vojski in hkrati obdržati motivacijski nivo teh vrednot z namenom ohraniti kohezivnost in disciplino v vojski?

Kot smo že omenili, sta temeljni skupni vrednoti pripadnikov Slovenske vojske lojalnost in patriotizem.¹⁸ V prvi vrste gre za lojalnost Republiki Sloveniji kot državi, nato lojalnost Slovenski vojski in enoti v njej. »Lojalnost slovenski državi mu [pripadniku Slovenske vojske] narekuje skrb za zaščito njenih interesov in krepitev ugleda v svetu«. Domoljubje je razumljeno kot »zavest pripadnosti domovini Sloveniji in nesebično izvrševanje dolžnosti pri uresničevanju skupnih ciljev« (Furlan in drugi 2006: 18), kar lahko pomeni tudi žrtvovanje življenja za domovino. Pri tem sta povsem spregledani dejstva, da je Slovenska vojska del zveze NATO, in da deluje tudi v okviru varnostnih sil Evropske unije (na primer operacija EUFOR ALTHEA v Bosni in Hercegovini). Slovenska vojska bi tako morala spodbujati lojalnost tudi do nadnacionalnih struktur in mednarodnih zvez, katerih članica je.¹⁹

Patriotizem, kot je definiran v Vojaški doktrini, označuje vlogo, pomen in motivacijsko funkcijo te vrednote, a je predvsem enodimenzionalno opredeljen. Identificiramo ga lahko kot avtoritarni tip patriotizma (Westheimer 2006, v Haček 2008: 4, 5), ki združuje naslednje premise: idejo o nacionalni/državni superiornosti, posameznik je primarno

¹⁷ Glej *Javna razprava: Državljska ali domovinska vzgoja*, Državni svet, Sporočila za medije, spletni vir http://www.ds-rs.si/novice/sporocila/notr05-11_4.htm; glej tudi Jaša L. Zlobec, *Domovinska vzgoja in somrak vzgojiteljev*, Mladina 34, 2002; Andrej Adam, *Domovinska vzgoja?*, spletni vir http://www.zofijini.net/mediji_domovinska.html; Vlado Mihelj, *Je domoljubje dovoljeno ali zapovedano?*, Dnevnik 7. 1. 2004, spletni vir http://www.dnevnik.si/tiskane_izdaje/dnevnik/70215.

¹⁸ Patriotizem (fr. patriotisme iz gr.) pomeni domoljubje, rodoljubje, ljubezen do domovine (Verbinčev slovar tujk); patriot (lat. patriota, gr. patriotes = od enega očeta) pa tistega, ki ljubi svojo domovino in zagovarja njeno avtoriteto in interese; tudi ameriški projektil za uničevanje letelih ciljev na srednji in veliki višini (Wahrigov leksikon tujk). Lojalnost - 1. (zgolj) izpolnjevanje državljske obveznosti, zakonov zaradi dolžnosti 2. knjiž. poštenost, odkritost v ravnanju (SSKJ). Zanimivo je, da v Vojaški doktrini in drugih dokumentih Slovenske vojske (glej opombo 12) ni jasnega razločevanja med lojalnostjo in domoljubjem, ampak sta uporabljena kot sinonima.

¹⁹ Nenazadnje je z Maastrichtsko pogodbo prišlo tudi do uvedbe evropskega državljanstva, ki predstavlja dopolnilo nacionalnemu državljanstvu (več o tem glej Lukšič Hacin 2005).

vdan zemlji, dediščini, državljanstvu in načelom oblasti, gre za lojalnost brez vprašanj, patriotizem označuje refleksivno sledenje, brezpogojno podporo voditeljem, konformizem, nesprejemljivost različnosti mnenj in podobno. Glede na pravila o zaposlovanju v Slovenski vojski, ki ne dovoljujejo zaposlovanja nedržavljanov in dvojnih državljanov, lahko sklepamo, da je patriotizem v Slovenski vojski razumljen ne le skozi državno pripadnost, ampak skozi nacionalno pripadnost. Naš sklep potrjujeta tudi še vedno močno prisoten stereotip o homogenosti slovenskega naroda in vezanost lojalnosti do države z lojalnostjo do naroda. Dvojno državljanstvo pa, kot pravi Barbara Kejžar, »domnevno spodkopava premiso o ekskluzivnosti nacionalne lojalnosti«. (2007: 180) Zato priseljenci, četudi imajo dovoljenje za bivanje in delovno dovoljenje, in dvojni državljani *a priori* niso lojalni slovenski državi/narodu in ne morejo biti dobri vojaki. Pri tem ni pomembno, katero državljanstvo imajo poleg slovenskega. Upoštevana niso državljanstva članic EU ter ostalih članic zveze NATO, izključeni pa so tudi Slovenci, ki imajo poleg slovenskega še državljanstvo druge države. Njihovo domoljubje je postavljeno pod vprašaj.

Ampak, že sama ideja domovine nima za vse posameznike enakega pomena. Lahko je romantičen cilj, h kateremu posameznik stremi, ali pa je samo geografska referenčna točka. (Skrbiš 1999: 40) Domovina je abstraktni pojem, je prostorska reprezentacija, nastala pod vplivom političnih in kulturnih faktorjev, je konstruirani in zamišljeni topos. (Skrbiš 1999: 38) V procesu migracij pa je intenzivnost navezanosti posameznika na domovino v veliki meri odvisna od časovne in prostorske bližine in/ali oddaljenosti od domovine, potrebno je upoštevati posameznikovo psihološko stanje, posameznikovo povezanost in odvisnost od socialnih mrež (institucije, socialni odnosi), konstrukcije identitet, predvsem pa stopnjo vključenosti in sprejetosti v družbo naselitve. Slednja je pogosto odvisna od večkulturne naravnosti družbe, ki ne postavlja nacionalnih zahtev pred pravice posameznika.²⁰ V modernih liberalnih družbah so danes sprejete oziroma celo spodbujane številne lojalnosti, kot na primer lojalnost do verske skupnosti, športnega kluba, lokalne skupnosti, ki pa niso razumljene kot nekompatibilne z lojalnostjo do države (Martin 2002 v Kejžar 2007: 165).

Večdimenzionalnost vrednote: patriotizem ali »patriotizem«?

Večplastnost domoljubja je že sredi 19. stoletja opredelil Alexis de Tocqueville, ki je pisal o dveh koncepcijah patriotizma: prva predstavlja instinktiven, nesebičen in nerazločljiv občutek, ki izpričuje naklonjenost človeka do njegovega rojstnega kraja. Ta vrsta patriotizma govori o zvestobi do tradicionalnih navad in vsebuje zdravo spoštovanje do preteklosti. Tocqueville je verjel, da je ta patriotizem »sam po sebi vrsta religije: ni razumen, ampak deluje iz impulza vere in čustvovanja«. (de Tocqueville 1994) Druga

²⁰ Predvsem sprejetost priseljencev v družbo naselitve je pomembna za formiranje odnosa posameznika do družbe, države in njenih institucij. Vključevanje in sprejemanje priseljencev v slovensko družbo pa vse pre pogosto ovirajo predstave in načini mišljenja, ki se idejno napajajo v medijih in popularni kulturi (več o tem glej Mlekuž 2008).

konceptija patriotizma je racionalneje utemeljena in ima tako več globine ter je bolj dolgoživa. »Človek razume vpliv, ki ga ima blagostanje domovine nanj; zaveda se, da mu zakoni dovoljujejo, da prispeva k temu blagostanju in si prizadeva k njegovi promociji, prvič, ker mu koristi, in drugič, ker je deloma tudi njegovo lastno delo«. (de Tocqueville 1994) Prva konceptija patriotizma je bližja pojmovanju patriotizma v smislu etničnega nacionalizma, ki je značilen za slovensko družbo in njene institucije, druga konceptija je bližja postmodernističnemu pojmovanju patriotizma v smislu naprednega ideala ustavnega patriotizma ali po Westheimerju idealnemu tipu demokratičnega patriotizma. (Haček 2008: 4)²¹

Po Debeljaku bistvena razlika med patriotom in nacionalistom temelji na principu (iz) (v)ključevanja. Patriot sprejema mnogonarodnost in večkulturnost, zmožen je »gojiti kozmopolitske ideje«, nacionalist ju prezira, jih odklanja. Patriotovo obnašanje v demokratični politični ureditvi določa njegova strpnost do kulturne raznolikosti, še posebej do narodnih manjšin. (Debeljak 2004: 208–210) Če patriotizem merimo po vatlih strpnosti, lahko mirno zatrdimo, da med mladimi v Sloveniji ni visoko na vrednostni lestvici, še toliko bolj, če ga razumejo v smislu avtoritarnega patriotizma. In prav imamo. V raziskavah o mladih v Sloveniji je bil patriotizem v zadnjem desetletju v sredini vrednostne lestvice (Ule in Kuhar 2002). Usmerjene raziskave *Slovenska mladina in vojaški poklic*, opravljene leta 1997 in ponovno leta 2000, so sicer pokazale, da je bilo pred desetimi leti med mladimi zaznati visoko stopnjo patriotske usmerjenosti. (Grizold in drugi 2001a, 2001b) Vendar bi lahko visoko stopnjo pripravljenosti mladih za obrambo domovine pred zunanjim agresorjem povezali z dvema dejavnikoma: s situacijo relativne varnostne negotovosti v času pred vstopom Slovenije v zvezo NATO ter Evropsko unijo in konec devetdesetih let je bila vojna za samostojnost Slovenije ter vojna med nekdanjimi jugoslovanskimi republikami še ne tako davna preteklost. Glede na odsotnost najnovejših primerljivih raziskav vrednot med mladimi v Sloveniji ne moremo podati verodostojne slike današnje patriotske usmerjenosti te skupine. Intenzivni napor nekaterih ključnih državnih institucij v raziskovanju in posledično oblikovanju modela domovinske oziroma patriotske vzgoje²² pa kažejo na to, da je stanje patriotske usmerjenosti mladih v Sloveniji zaskrbljujoče, s čimer je po mnenju nekaterih ogrožena tudi demokracija (več o tem glej Šumi 2008).

Da pa patriotizem ni najpomembnejši dejavnik za izbiro vojaškega poklica, je pokazala sodobnejša²³ raziskava stališč do vojaškega poklica (torej razlogov, ki bi človeka pripeljali do odločitve, da izbere vojaški poklic), ki je bila opravljena med pripadniki Slovenske

²¹ Demokratični patriotizem je nasproten avtoritarnemu patriotizmu, saj vključuje vdanost nizu demokratičnih načel, kot so kritičnost, opreznost, spraševanje, spoštovanje in spodbujanje različnosti mnenj, skrb za ljudi znotraj družbe na temelju svobode, pravičnosti in podobno (Haček 2008: 5).

²² V to spadajo posodabljanje učnega načrta predmeta državljanska vzgoja in etika z razširitvijo na »domovinske vsebine« in financiranje ciljno raziskovalnih projektov, kot so *Domovinska in patriotska vzgoja v RS* (trajal 2006–2007; sofinancer MORS), *Državljska in domovinska vzgoja v slovenskem šolstvu* (trajal 2006–2008; sofinancer MŠŠ), *Državljska in domovinska vzgoja v osnovni in srednji šoli: izbrani zgledi in podlage za strokovno preureditev vsebin* (trajal 2005–2007; sofinancer MŠŠ), *Razvoj patriotizma med mladimi* (trajal 2007–2009; sofinancer MORS).

²³ Anketiranje je bilo opravljeno meseca maja 2007 (Jakič 2008: 136).

vojske. Patriotizem je bil na sredini lestvice pomembnih razlogov, zaradi katerih se posameznik odloči za opravljanje vojaškega poklica. Prednostni razlogi so bili nezaposlenost, naklonjenost do orožja in vojaškega življenja, želja po avanturah ter varovanje vrednot svobode in demokracije (Jakič 2008: 167). Če drzno zaključimo: glede na »prevrednotenje« vrednot, dinamične spremembe v slovenski družbi in formiranjem slovenske vojske kot delovne organizacije (s sistematizacijo delovnih mest, štirideseturnim delavnikom, možnostjo odpovedi delovnega razmerja, ipd.) avtoritarni patriotizem ni dovolj močan motiv za delo v vojski in tudi ne more biti več odločilni dejavnik za uspešno delovanje sodobnih vojaških sil. Ne zanikamo patriotizma kot vrednote v njenem bistvu, poudarjamo le, da izpostavljanje takšnega tipa patriotizma v zaposlovalni politiki vojske ni konstruktivno.

Patriotizem bo v vojaških silah brez dvoma ostal vrednota, vendar v sodobnejši »preobleki«. Tudi raziskave patriotizma pri ameriških profesionalnih vojaki so pokazale, da ima sodobni patriotizem v varnostnih silah nove dimenzije. Pojav pa ni omejen samo na vojsko ZDA, ampak ga je možno zaznati tudi v vrstah oboroženih sil drugih držav. Spremembe so nastale predvsem zaradi angažiranja sodobnih nacionalnih vojska pri zagotavljanju mednarodne varnosti, tako imenovanega globalnega miru.²⁴ Spremenilo se je tudi dojemanje patriotizma kot temeljne vojaške vrednote. S spremembo v družbeni paradigmi je prišlo do spremembe v vlogi in nalogah sodobne vojske. Grizold piše o *post-military era* oziroma o povojaškem obdobju (Grizold 1994: 179–180). Dojemanje vojaške službe tako ni več v smislu tradicionalnega patriotizma, saj primarni cilj ni obramba lastne države. Z novimi dimenzijami patriotizma pa tudi stara tradicionalna (*alias* avtoritarna) oblika patriotizma ni več učinkovita. Spremenila se je vloga sodobnih oboroženih sil, zato tradicionalna vloga (pripravljanje na izvajanje oboroženega boja in varovanje meja lastne države) vse bolj izgublja na pomenu. Ker je varnost postala večdimenzionalni pojem, je tudi patriotizem večdimenzionalen. Tako patriotizem dopolnjujejo demokracija, temeljne svoboščine, svoboda izbire in govora, altruizem in pozitiven odnos do okolja v globalnem smislu (Kodrič 2001).

Pomembnost relativnega prilagajanja družbeni dinamiki poudarja tudi Jelušič (1997) v svoji razpravi o legitimnosti sodobnega vojaštva. Avtorica ugotavlja, da se je v devetnajstem in dvajsetem stoletju izjemno povečala baza za socialno rekrutacijo vojaške profesije, pri čemer gre predvsem za trend k socialni reprezentativnosti, ki izraža velike socioekonomske preobrazbe v predstavah javnosti o profesionalnem vojaku (ibid.: 122).²⁵ Tipičen primer predstavlja zaposlovanje žensk v vojaški službi, s čimer se je reprezentativnost vojske kot družbene institucije močno povečala in posledično utrdila svojo legitimnost v obdobju,

²⁴ Na spremenjeno dojemanje patriotizma imajo vpliv migracijski procesi, globalizacija in utrjevanje multikulturalizma.

²⁵ V tem zgodovinskem obdobju se je "zmanjšalo ... število plemičev, številčno so narasli srednji sloji, povečanje oboroženih sil v večini dežel pa je predpostavljalo tudi večji kadrovske prispevek vseh slojev k oficirskim kadrom, pojavile so se nove možnosti za izobraževanje in socialno mobilnost, ki so jih ponujale vojaške izobraževalne ustanove, posebej privlačne za depriviligirane sloje" (Jelušič 2007: 122).

ko se je v družbi vzpostavila relativna enakopravnosti med spoloma.²⁶ Za zagotavljanje reprezentativnosti vojske je izredno pomembna tudi etnična rekrutacija, pri čemer gre za zaposlovanje predstavnikov različnih etničnih skupin, državljanov nacionalne države (Jelušič 1997: 124). Da je etnična rekrutacija pomembna za reprezentativnost vojske, se zavedajo tudi v največji vojaški velesili sveta.²⁷ Zaradi spremenjene vloge obrambnih sil, dinamičnih migracijskih in demografskih sprememb, predvsem pa zaradi pomanjkanje kadra (tudi zaradi izgub v Iraku in Afganistanu) vojska Združenih držav Amerike že dalj časa zaposluje priseljence brez državljanstva ZDA, a s stalnim prebivališčem in dovoljenjem za delo. Ameriška vojska se kot delovna organizacija prilagaja družbenim spremembam in hkrati izkorišča spremembe v svoj prid. Ohranja reprezentativnost v ameriški družbi, hkrati pa pridobiva izobražen in lojalen kader. Leta 2009 pa so celo začeli izvajati program o zaposlovanju tujcev, tako imenovanih začasnih priseljencev. Le-ta priseljencem poleg zaposlitve ponuja tudi možnost pridobiti državljanstvo. (Preston 2009)

ZAKLJUČEK

Sodobna družbena dinamika, predvsem demografska situacija, migracijska gibanja in spremembe vrednot mladih, imajo velik vpliv na trend zaposlovanja v vojaških institucijah zahodnih držav. V članku ugotavljamo, da se progresivno staranje prebivalstva in pomanjkanje delovne sile za specifične poklice, predvsem v sferi gospodarstva, odraža v povečanem povpraševanju delodajalcev po delovnih migrantih. Prilagajanje družbeni dinamiki pa je v gospodarstvu vendarle lažje kot v tako specifični družbeni instituciji, kot je vojska, katere delovanje je zgodovinsko utemeljeno na t.i. tradicionalnih vrednotah in patriotizmu.

Tradicionalne vrednote, ki so vojaštvu načeloma bolj naklonjene, so zamenjale bolj individualistične in liberalno usmerjene vrednote. Le-te so dokaj nezdržljive z načinom delovanja vojaške organizacije, ki je ena izmed najbolj rigidnih družbenih institucij. Slovenska vojska se kot del zveze NATO in EU vključuje v mednarodno varnostno dogajanje. S profesionalno vojsko so tako prišle v ospredje nalog slovenskih oboroženih sil tudi naloge humanitarne, mirovne in druge narave. Ob sodobnem razumevanju patriotizma in dojemanju vojske kot delovne organizacije pa etnično poreklo in izključno slovensko državljanstvo ne bi smela več imeti odločilne vloge pri odločanju za delovno mesto vojaka, še manj pri sprejemu na to delovno mesto.

Proces oblikovanja uspešne in kadrovske razvite poklicne vojske je lahko dolgotrajen,

²⁶ "Za vojske, v katerih ni vojaške službe za ženske, bi se lahko vprašali, le kakšna reprezentativna družbena institucija je to, v kateri polovica prebivalstva sploh ni zastopana?" (Jelušič 2007: 123)

²⁷ Obramboslovka in aktualna obrambna ministrica Ljubica Jelušič je v intervjuju za Mag priznala, da se zaposlovanju *tujcev* tudi Slovenska vojska ne bo mogla izogniti in bo v tem le sledila drugim evropskim nacionalnim vojskam, kot na primer belgijski in nizozemski. (Glücks 2006; poudarek avtoric) Najstarejši primer zaposlovanja tujcev v vojski pa predstavlja legalna profesionalna vojaška organizacija Francoska Legija tujcev, ki jo je leta 1831 ustanovil francoski kralj Ludvik Filip.

zato je prilagajanje spremembam v družbi lahko velik izziv. Razhajanja med sodobnimi družbenimi vrednotami mladih in tradicionalnimi vrednotami, ki jih goji Slovenska vojska, so zaradi narave delovne organizacije, kot je vojska, najbrž neizogibna. Vendar bo vojaška organizacija morala redefinirati svoj položaj v družbi in bolj uspešno slediti tempu, ki ga narekuje civilna družba, kajti v nasprotnem primeru bo postajala vedno bolj zaprta in izolirana od družbenega okolja. Spoznanje, da vojska ne izraža v celoti družbe, v kateri deluje, ima lahko v sodobni javnosti negativen vpliv na njeno legitimnost. Razrahljanje legitimnosti pa nedvomno povratno negativno vpliva na interes mladih za zaposlitev v vojski in na zadrževanje obstoječega kadra. Slovenska vojska bi bistveno več naredila za povečanje števila svojega kadra z 1. učinkovitimi ukrepi v smeri celostne oskrbe vojakov, 2. s sprejemanjem vedenja o različnih lojalnostih, kot so na primer lojalnost do delovne organizacije, lojalnost do dveh ali več držav, 3. z uporabo in krepitevijo teh različnih lojalnosti in 4. z opravo omejevanja zaposlovanja dvojnih državljanov in prebivalcev Slovenije brez slovenskega državljanstva, med katerimi so tudi državljani članic EU in zveze NATO.

Potreba po vojaškem kadru je stalna, vendar je glede na tradicionalno, na narod vezano koncepcijo patriotizma najbrž še zelo daleč do trenutka, ko se bodo v Slovenski vojski lahko zaposlovali ljudje brez slovenskega državljanstva ali z dvojnimi državljanstvom, četudi gre za državljane članic EU, osebe slovenskega porekla z dvojnimi državljanstvom ali ljudi s stalnim prebivališčem v Sloveniji. Strah nacionalistov pred tem »nepatriotskim« dejanjem je morda nasploh povsem odveč, saj bo gospodarska kriza, ki smo ji priča, povečala število iskancev zaposlitve tudi v Slovenski vojski. To je pa že povsem druga zgodba.

LITERATURA

- Brezigar, Sara (2006). Pojavi etnične diskriminacije v javni upravi, vojski in policiji v Republiki Sloveniji. *Percepcije slovenske integracijske politike: »uskoško« prebivalstvo v Beli Krajini, etnična diskriminacija v delovnem okolju, izseljevanje in povratništvo Slovencev: zaključno poročilo* (ur. Miran Komac in Mojca Medvešek). Ljubljana: INV, 73–151.
- Debeljak, Aleš (2004). *Evropa brez Evropejcev*. Ljubljana: Založba Sophia.
- De Tocqueville, Alexis (1994). *Democracy in America*. London: Fontana.
- Furlan, Branimir in drugi (2006) *Vojaška doktrina*. Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje. Ljubljana: Defensor.
- Haček, Miro (2008). Patriotizem in državljanstvo v sistemu vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji - teoretski pogled. *Vzgoja in izobraževanje*, XXXIX (6): 4–11.
- Glücks, Nenad (2006) Beg iz vojske. *Mag*, 20. 12. (spletna izdaja: http://www.mag.si/index.php?Itemid=55&id=687&option=com_content&task=view, 20. 2. 2009).
- Grizold, Anton (1994). Bodoče vloge, poslanstva in strukture sodobnih oboroženih sil (v novi svetovni ureditvi). *Teorija in praksa*, 31 (1/2), 179–181.
- Grizold, Anton, Bebler, Anton, Jelušič, Ljubica, Kotnik-Dvojmoč, Igor, Vegič, Vinko in

- Garb, Maja (2001a). *Slovenska mladina in vojaški poklic, 1997*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Arhiv družboslovnih podatkov.
- Grizold, Anton, Bebler, Anton, Jelušič, Ljubica, Kotnik-Dvojmoč, Igor, Vegič, Vinko in Garb, Maja (2001b). *Slovenska mladina in vojaški poklic, 2000*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Arhiv družboslovnih podatkov.
- Jakič, Manica (2008) *Socialne reprezentacije in organizacijska kultura v Slovenski vojski*. Ljubljana, Fakulteta za družbene vede.
- Jelušič, Ljubica (1997). *Legitimnost sodobnega vojaštva*. Ljubljana: FDV.
- Jelušič, Ljubica (2005). Sociološki problemi v mirovnih operacijah. *Vključevanje civilnih zmogljivosti v operacije v podporo miru* (ur. Bojan Pipenbaher). Ljubljana: Ministrstvo za obrambo, Direktorat za obrambne zadeve, Sektor za civilno obrambo, 73–84.
- Kejžar, Barbara (2007) Dvojno državljanstvo kot element integracijske politike. *Priseljenci. Študije o priseljevanju in vključevanju v slovensko družbo* (ur. Miran Komac). Ljubljana: INV, 153–186.
- Kodrič, Urša (2001) *Sodobni trendi patriotizma*. Diplomsko delo, Ljubljana, FDV.
- Kotnik- Dvojmoč, Igor (2002). *Preoblikovanje oboroženih sil sodobnih evropskih držav*. Ljubljana: FDV.
- Kovač, Bogomir (2003). Globalizacija, migracijski tokovi in ekonomski razvoj na obrobju s slovenskih migracijskih dilem. *Migracije – Globalizacija – Evropska unija* (ur. Romana Bešter et al.). Ljubljana: Mirovni inštitut, 43–83.
- Lukšič-Hacin, Marina (2005). Migracijska situacija v Evropi po drugi svetovni vojni in postopna (politična) usklajevanja med članicami EGS (EU). *Dve domovini/Two Homelands*, 22, 129–148.
- Miheljak, Vlado, ur. (2002). *Mladina 2000: slovenska mladina na prehodu v tretje tisočletje*. Ljubljana: Aristej.
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. <http://www.mddsz.gov.si>, 25. 7. 2008.
- Mlekuž, Jernej (2008). Čapac.si, or on Burekalism And Its Bites. An Analyses of Selected Images of Immigrants and Their Descendants in Slovenian Media and Popular Culture. *Dve domovini/Two Homelands*, 28, 23–38.
- Mlinar, Zdravko in Štebe, Janez (2004). *Odpiranje v svet zavesti Slovencev. S Slovenkami in Slovenci na štiri oči* (ur. Brina Malnar in Ivan Bernik). Ljubljana: FDV.
- ODK (2007). *Strategija pridobivanja in zadrževanja kadra za Slovensko vojsko*. Neobjavljeno poročilo.
- Priporočila o načinih oblikovanja in uresničevanja vzgojnega načrta osnovne šole, prva izdaja avgust 2008 (spletna izdaja, www.mss.gov.si/fileadmin/mss.gov.si/pageuploads/podrocje/os/doc/Priporocila_vzgojni_nacrt_25_8_08.doc)
- Skrbiš, Zlatko (1999). *Long-distance nationalism: diasporas, homelands and identities*. Aldershot: Ashgate.
- Slovenska vojska. <http://slovenskavojska.si/poklicna/struktura/index.htm>, 28. 7. 2008.
- Šumi, Irena (2008). Vsebinski vidiki posodabljanja učnega načrta za predmet državljanska in domovinska vzgoja ter etika. *Vzgoja in izobraževanje*, XXXIX (6): 12–16.
- Ule, Mirjana in Kuhar, Mojca (2002) *Sodobna mladina: izziv sprememb. Mladina 2000:*

slovenska mladina na prehodu v tretje tisočletje (ur. Vlado Mihelj). Ljubljana: Aristej, 39–77.

Ule, Mirjana, Rener, Tanja, Mencin-Čeplak, Metka, Tivadar, Blanka in Vukovič, Olga (2000) *Socialna ranljivost mladih*. Ljubljana: Aristej.

Ule, Mirjana (2004) Nove vrednote za novo tisočletje. Spremembe življenjskih in vrednotnih orientacij mladih v Sloveniji. *Teorija in praksa*, 41 (1–2): 352–360.

Ule, Mirjana (2008) O ideologijah in novih življenjskih strategijah. *Svobodna misel*, 17: 12–13.

Ule Nastran, Mirjana, ur. (1996). *Mladina v devetdesetih. Analiza stanja v Sloveniji*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče, Ministrstvo za šolstvo in šport Republike Slovenije, Urad Republike Slovenije za mladino.

Vah, Mojca in Lukšič-Hacin, Marina (2008). Contemporary Implications of Multiculturalism Policies for European Welfare States. *Dve Domovini/Two Homelands*, 28, 7–21.

Zakon o obrambi (ZObr), Uradni list RS, št. 103/2004, 23. 9. 2004.

SUMMARY

THE IMPACT OF SOCIAL DYNAMICS ON EMPLOYMENT IN THE SLOVENIAN ARMY AND ASSESSMENT OF PATRIOTISM

Kristina Toplak, Mojca Vah

The article focuses on social changes that are the consequences of migration, demographic and ethnic dynamics in Slovenia. The authors evaluate the significance of demographic dynamics in particular and changes in the values and employment aspirations of youth regarding the Slovenian Army. They find that the entire Slovenian economy faces a lack of suitable personnel in certain areas, and fills the vacant jobs with foreign workers to a greater or lesser degree of success. However, in contrast to various areas of business, the Slovenian Army refuses to employ immigrants/residents in Slovenia without Slovenian citizenship, and also refuses to employ persons who hold dual citizenship and those who are citizens of EU countries. The reasons for this restrictive employment policy can be found among other things in the disconnect between the values fostered by the Slovenian Army and the contemporary social values, and even more in the traditionalist and above all one-dimensional understanding of patriotism as a fundamental value of the Slovenian Army.

The traditional values to which the military in principle adheres have today been replaced by more individualistic and liberal values, which are somewhat incompatible with the operating procedure of a military organisation. Patriotism as it is traditionally conceived, which the Army's employment policy indirectly upholds as a condition for getting a job, thus acquires new dimensions which correspond to the social changes

of the current times. Loyalty to one's country is understood through nationality, and therefore dual citizens are a priori unacceptable as professional (sic!) soldiers. Modern liberal societies tolerate and even encourage loyalties to various groups, which however does not mean that they are incompatible with loyalty to the state. The authors find that the following factors in particular raise issues about the negative effect on employment dynamics in the Slovenian Army and above all about its role in society: the Slovenian Army's inability to adapt to social and particularly migration trends in Slovenia, changing values and lifestyle orientations among youths, which the Army as an employment institution does not yet take into account, and finally modern trends of patriotism, which are the consequence of liberal attitudes, global security policy and the changing role of military forces around the world.