

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Erik Kopač

TRG VOJAŠKE DELOVNE SILE – ŠTUDIJA PRIMERA SLOVENIJE

DOKTORSKA DISERTACIJA

Ljubljana, 2010

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Erik Kopač

Mentorica: izr. prof. dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela

Somentor: red. prof. dr. Anton Grizold

TRG VOJAŠKE DELOVNE SILE – ŠTUDIJA PRIMERA SLOVENIJE

DOKTORSKA DISERTACIJA

Ljubljana, 2010

*Hvala vsem, ki so verjeli,
da bom zmogel in mi pri tem
kakorkoli pomagali.*

(izjava)

POVZETEK

Umeščenost oboroženih sil v vse bolj heterogeno, nepredvidljivo in stalno spreminjajoče se okolje, je v veliki meri sprožilo proces njihovega funkcionalnega, strukturalnega in organizacijskega prilagajanja, ki med drugim zahteva vojaka z visoko razvitimi tehničnimi in upravljavskimi sposobnostmi ter enako visoko ravno intelektualne prilagodljivosti in psihofizične pripravljenosti. To pa je profil poklicnega vojaka in ne vojaškega obveznika. Kot posledica prilagajanja okolju se je zato po koncu hladne vojne v oboroženih silah industrijsko razvitih držav intenziviral prehod popolnjenja oboroženih sil z obveznikov na poklicne vojake.

Posledično se na trgu delovne sile vojaška organizacija vse bolj srečuje s konkurenčnimi odjemalci delovne sile, s katerimi pogosto, glede na ugodnosti, ki jih lahko nudi in glede na zahtevnost dela, težko tekmuje. Med evropskimi vojskami, ki so v preteklosti ali pa nedavno prešle na popolnoma poklicno sestavo, zato problemom interesa med mladimi za vojaške poklice in spodbudam za vstop v vojaško organizacijo posvečajo tudi veliko raziskovalno pozornost.

V Sloveniji smo se pred časom odločili za dokaj hiter prehod z obvezniške na popolnoma poklicno vojsko. To je pred načrtovalce in izvajalce tega projekta postavilo številna vprašanja. Politika zaposlovanja v Slovenski vojski je postala velik izziv, ki zahteva pravočasen, racionalen, obsežen in predvsem načrten pristop. Za potrebe zagotavljanja zadostne in primerne vojaške delovne sile je tako treba najprej na osnovi teoretičnih izhodišč delovanja trga delovne sile odgovoriti na vprašanje kateri so ključni socio-ekonomski in psihološki dejavniki, ki določajo ponudbo vojaške delovne sile oz. interes posameznika za zaposlitev v oboroženih silah. Nato pa s pomočjo podrobnejše analize rezultatov empiričnih raziskav odgovoriti na vprašanja ali je v Sloveniji med mlado populacijo zadosten interes za vojaške poklice in kakšen je profil tistih, ki so se pripravljene odločiti za vojaški poklic.

V teoretičnem delu doktorske disertacije tako za razumevanje delovanja trga delovne sile na sploh najprej opredelimo ekonomske, sociološke in socio-ekonomske teorije, ki trg

opisujejo predvsem kot posebno vrsto socialnih struktur. Nato predstavimo niz različnih teoretičnih ravni obravnave trga delovne sile, ki poskušajo sistematično povezati glavne dejavnike odločanja na tem trgu. Pri tem izhajamo iz že predstavljene delitve proučevanja trgov na ekonomske in socio-ekonomske pristope. Sledi predstavitev različnih ekonomskih, socioloških, psiholoških in interdisciplinarnih teorij poklicne izbire, ki se ukvarjajo z vprašanjem kontekstualne pogojenosti posameznikove osebne izbire na trgu delovne sile.

Teoretičen del disertacije nadaljujemo s predstavitev značilnosti trga vojaške delovne sile ter različnih ekonomskih in socioloških dejavnikov, ki vplivajo na potrebo in še posebej ponudbo vojaške delovne sile. Sledi predstavitev socio-psihološkega okvirja odločanja za zaposlitev v oboroženih silah, ki temelji na teorijah obnašanja, kot so model zdravstvenih prepričanj, teorija razumnega delovanja in družbeno-kognitivna teorija. Omenjeni okvir v nadaljevanju nadgradimo še z ekonomsko perspektivo in oblikujemo integriran model odločanja posameznika za zaposlitev v oboroženih silah.

Študija primera Slovenije temelji na treh empiričnih raziskavah »Slovenska mladina in vojaški poklic«, ki smo jih izvedli leta 2000, 2003 in 2006 na srednješolcih različnih tipov srednješolskih izobraževalnih programov. Analiza stališč slovenske mladine do vojaškega poklica kaže, da v prihodnje, zaradi splošnih trendov v sodobnih družbah, ki so privedli do dokaj distanciranega odnosa in nezanimanja mladih za vojsko, učinkovito zagotavljanje kadrov za Slovensko vojsko ne bo potekalo brez problemov.

Če v zaključku tvegamo trditev, da je v naših raziskavah izmerjen interes mladih za vojaški poklic relativno visok, moramo tej trditvi ob bok postaviti ugotovitev, da je ta interes povezan z njihovimi visokimi pričakovanji v zvezi s tem, kaj naj Slovenska vojska svojim poklicnim pripadnikom ponudi. Za vojaško organizacijo je pomembno, da v oblikovanju kadrovske politike preseže razmišljanje, ki je usmerjeno samo v pripravo »kampanj« za pridobivanje mladih v vojaški poklic in ugotovi, kaj lahko ponudi v smislu celovite poklicne poti posameznika, ki bo del svoje poklicne kariere preživel v Slovenski vojski in jo nato uspešno nadaljeval v civilnem okolju.

KLJUČNE BESEDE:

trg delovne sile, poklicna izbira, vojaška delovna sila, Slovenska vojska

ABSTRACT

The armed forces operate in an increasingly heterogeneous, unpredictable and constantly changing environment. Consequently the process of their functional, structural and organizational adaptation, which requires soldiers with highly developed technical and management skills and an equally high level of intellectual flexibility, physical and mental preparedness, was initiated. As a result of the adaptation to the environment at the end of the Cold War the armed forces of the industrial developed countries intensified the transition from conscript to professional manning.

Consequently, military organization is increasingly facing with a competitive on the labor market, which can hardly race, because of its special working conditions. European countries, which armed forces have moved to a fully professional structure, therefore devote a great research attention to the problem of interest among youth for military careers and incentives to enter the military organization.

In Slovenia, we decided some time ago for a fairly rapid transition from the conscript to fully professional armed forces. That raised many questions in front of the planners and operators of this project. Employment policy in the Slovenian Armed Forces become a major challenge that requires a timely, rational, comprehensive and in particular, a detailed approach. For the purposes of ensuring adequate and appropriate military manpower it is therefore necessary to find an answer which are the key socio-economic and psychological factors that determine the supply of military labor. After then, more detailed analysis of the empirical research results should give as an answer to the question whether we have sufficient interest for military services among Slovene youth and what is the profile of those who are willing to decide for military career.

To comprehend the functioning of labor markets in general the theoretical part of this thesis firstly define the economic, sociological and socio-economic theories, which describe the market as a special type of social structures. Then a series of different theoretical levels of explaining the labor market that attempt systematically to link the main decision making factors at this market are followed. The presentation of the various economic,

sociological, psychological and interdisciplinary theories of occupational choices deals with the issue of contextual determination and the individual choice at the labor market.

Thesis continues with the presentation of the characteristics of military labor market and various economic and sociological factors that influence the demand and the supply of military manpower. Followed by a presentation of socio-psychological model for propensity to enlist in the armed forces, based on theories of behavior such as health belief model, theory of reasoned action and social-cognitive theory. Finally the model is upgraded with perspectives from economic theories that complement and extend the model for propensity to enlist.

A case study of Slovenia is based on three empirical researches "Slovenian youth and military occupation," which were performed among pupil at different types of secondary school programs in years 2000, 2003 and 2006. Analysis of the views of Slovenian youth about military service shows that in the future effective manning will not take place without problems, because the general trends in modern societies, which led towards a rather distant relationship between youth and armed forces.

At the end, if we risk assuming that measured interest of youth form military service is relatively high, we have at the sometime to emphasize that this conclusion is strongly related with youth high expectations on what the Slovenian Armed Forces should offer to professional soldiers. For military organization, it is therefore important that rises above the thinking that manning policy should be focused solely in the preparation of "recruiting campaigns" and determine what it can offer for entire professional career of an individual who will spent only a part of his life in military service.

KEY WORDS:

labour market, occupational choice, military manpower, Slovenian armed forces

KAZALO

1	UVOD	13
1.1	OPREDELITEV PROBLEMA PROUČEVANJA	15
1.2	RAZISKOVALNI CILJI	17
1.3	PREDMET RAZISKOVANJA	18
1.3.1	Hipoteze	19
1.3.1.1	<i>Splošna hipoteza</i>	19
1.3.1.2	<i>Izvedene hipoteze</i>	20
1.3.2	Sistem spremenljivk	20
1.3.3	Pristop in metodologija	21
1.3.4	Struktura doktorske disertacije	22
2	TRG DELOVNE SILE IN POKLICNA IZBIRA	25
2.1	TRG KOT SOCIALNA STRUKTURA	25
2.1.1	Ekonomске teorije trga	26
2.1.2	Sociološke teorije trga	29
2.1.3	Socio-ekonomsko proučevanje trga	33
2.2	TRG DELOVNE SILE	35
2.2.1	Pristopi k proučevanju trgov delovne sile	37
2.2.1.1	<i>Ekonomski pristopi k proučevanju trgov delovne sile</i>	37
2.2.1.2	<i>Združitev socialnih omrežij in ekonomskih modelov trgov delovne sile</i>	41
2.3	POKLICNA IZBIRA	47
2.3.1	Ekonomске teorije poklicne izbire	47
2.3.2	Sociološke teorije poklicne izbire	48
2.3.3	Psihološke teorije poklicne izbire	49
2.3.4	Interdisciplinarne teorije poklicne izbire	52
2.3.4.1	<i>Strukturni model poklicne izbire</i>	54
2.3.4.1.1	<u>Procesi poklicne izbire in zaposlitvena selekcija</u>	56
2.3.4.1.2	<u>Dejavniki zaposlitve v določenem poklicu</u>	58
2.3.4.1.3	<u>Zgodovinske razsežnosti</u>	59
3	POPOLNJEVA NJE OBOROŽENIH SIL IN TRG VOJAŠKE DELOVNE SILE	62
3.1	VOJAŠKA DELOVNA SILA	62

3.2	NAČINI POPOLNJEVANJA OBOROŽENIH SIL Z VOJAŠKO DELOVNO SILO	65
3.2.1	Obvezniški način popolnjevanja	69
3.2.2	Poklicni način popolnjevanja	70
3.3	TRG VOJAŠKE DELOVNE SILE	72
3.3.1	Potreba po vojaški delovni sili	75
3.3.2	Ponudba vojaške delovne sile	78
3.3.2.1	<i>Začetki neoklasičnega ekonomskega raziskovanja ponudbe poklicne vojaške delovne sile</i>	80
3.3.2.2	<i>Sociološka kritika ekonomske paradigme trga vojaške delovne sile</i>	86
3.3.2.3	<i>Nadaljnji razvoj ekonomskega proučevanja trga vojaške delovne sile</i>	89
4	POSAMEZNIKOVO ODLOČANJE ZA ZAPOSILITEV V OBOROŽENIH SILAH	95
4.1	IZHODIŠČA SOCIO-PSIHOLOŠKIH TEORIJ ODLOČANJA	95
4.1.1	Interes za zaposlitev v oboroženih silah	97
4.1.1.1	<i>Osebni odnos</i>	99
4.1.1.2	<i>Normativni pritisk in podpora</i>	100
4.1.1.3	<i>Samo-učinkovitost</i>	101
4.1.2	»Oddaljeni« dejavniki obnašanja	102
4.2	EKONOMSKA PERSPEKTIVA	102
4.2.1	Optimizacija in zadovoljstvo	104
4.2.2	Ekonomsko dojetanje koristi	105
4.2.3	»Oddaljeni« dejavniki vpliva na vključevanje posameznikov v vojaško službo	107
4.3	RACIONALNE IN NERACIONALNE ODLOČITVE	108
5	INTERES ZA ZAPOSILITEV V OBOROŽENIH SILAH: ŠTUDIJA PRIMERA SLOVENSKE MLADINE	111
5.1	METODE IN IZVEDBA RAZISKAV	112
5.2	INTERES ZA OPRAVLJANJE VOJAŠKEGA POKLICA	115
5.3	OSEBNI ODNOS DO VOJAŠKE SLUŽBE	120
5.4	NORMATIVNI PRITISKI IN PODPORA	129
5.5	SAMO-UČINKOVITOST	132
5.6	DEMOGRAFSKE IN SOCIALNE ZNAČILNOSTI	136

5.7	ODNOS DO SLOVENSKE VOJSKE	142
5.8	OSTALE POSAMEZNIKOVE LASTNOSTI	146
5.9	POSREDNA IZPOSTAVLJENOST INFORMACIJAM	183
6	SKLEP	164
7	VIRI	175

KAZALO GRAFOV

Graf 5.1:	Distribucija anketiranih po izobraževalnih programih	113
Graf 5.2:	Osebni interes mladih za službo v Slovenski vojski	116
Graf 5.3:	Vrsta dela, ki bi ga želeli opravljati mladi, če bi se odločili za zaposlitev v SV	117
Graf 5.4:	Dolžina roka, v katerem bi bili mladi pripravljene opravljati vojaško službo	119
Graf 5.5:	Razvrstitev »srednješolskih poklicev« glede na to, kako visoko jih mladi cenijo	121
Graf 5.6:	Razvrstitev »visokošolskih poklicev« glede na to, kako visoko jih mladi cenijo	122
Graf 5.7:	Začetna plača za vojaka, podčastnika in častnika, ki bi bila privlačna za mlade leta 2006	127
Graf 5.8:	Ugled vojaških poklicev v slovenski javnosti	129
Graf 5.9:	Reakcija spodaj naštetih v primeru, če bi se mladi odločili za vojaški poklic	131
Graf 5.10:	Mladi, ki ocenjujejo, da so sposobni opravljati izbrane »visokošolske poklice«	134
Graf 5.11:	Zainteresiranost za službo v oboroženih silah glede na učni uspeh	135
Graf 5.12:	Zainteresiranost za zaposlitev v oboroženih silah po regijah	136
Graf 5.13:	Zainteresiranost za službo v SV glede na izobraževalni program	138
Graf 5.14:	Zainteresiranost za vojaško službo glede na šolsko izobrazbo staršev	140
Graf 5.15:	Zainteresiranost za vojaško službo glede na velikost kraja	142
Graf 5.16:	Zaupanje v institucije	143
Graf 5.17:	Zainteresiranost za vojaško službo glede na načrte po nadaljnjem	154

	šolanju	
Graf 5.18:	Izboljšanje svojih poklicnih možnosti	158
Graf 5.19:	Interes glede informacij s področja vojske in nacionalne varnosti	159
Graf 5.20:	Informiranost o vojaških poklicih	161
Graf 5.21:	Področja pomanjkljivih informacij o vojski	162

KAZALO SLIK

Slika 2.1:	Ravnovesje na trgu delovne sile	38
Slika 2.2:	Procesa poklicne izbire in zaposlitvene selekcije	55
Slika 3.1:	Ponudba in povpraševanje vojaške delovne sile	74
Slika 4.1:	Socio-psihološki okvir odločanja za zaposlitev v oboroženih silah	98

KAZALO TABEL

Tabela 2.1:	Socialna struktura sodobnih trgov	34
Tabela 5.1:	Distribucija anketiranih v raziskavah po regijah	114
Tabela 5.2:	Rod oz. služba SV, v kateri bi se hoteli zaposliti mladi	118
Tabela 5.3:	Razlogi za vojaški poklic	124
Tabela 5.4:	Slabosti vojaškega poklica	125
Tabela 5.5:	Zaposleni v vojski med sorodniki, prijatelji in znanci	132
Tabela 5.6:	Mladi, ki ocenjujejo, da so sposobni opravljati izbrane »srednješolske poklice«	133
Tabela 5.7:	Zainteresiranost za zaposlitev v oboroženih silah glede na spol	139
Tabela 5.8:	Zainteresiranost za zaposlitev v oboroženih silah glede na vernost	141
Tabela 5.9:	Delovanje Slovenske vojske	144
Tabela 5.10:	Stališča mladih v zvezi z vojaškim poklicem	145
Tabela 5.11:	Uvrstitev slovenskega naroda glede na vojaško tradicijo	148
Tabela 5.12:	Sodelovanje z ženskami v vojaški službi	149
Tabela 5.13:	Sodelovanje mladih z istospolno usmerjenimi v vojski	150

Tabela 5.14: Cilji, ki so bilo leta 2006 po mnenju mladih za Slovenijo najbolj pomembni	151
Tabela 5.15: Težave pri iskanju zaposlitve v svojem poklicu	155
Tabela 5.16: Pomen ciljev pri poklicni izbiri	157
Tabela 5.17: Seznanjenost z vsem, kar se tiče države in vojske, obrambe in varnosti	161

1 UVOD

Temeljne spremembe v nacionalnem okolju in mednarodni skupnosti niso nikoli nekaj povsem novega, ampak so zgolj posledica dolgoročnih trendov. To velja tudi za preoblikovanje oboroženih sil, ki ne poteka v nekem izoliranem prostoru, ampak je vedno umeščeno v kontekst spreminjanja razmerij v mednarodnem in nacionalnem družbenem okolju.

V zadnjih petnajstih letih smo bili tako priča številnim procesom, ki so v mednarodnih odnosih povzročili celo vrsto pomembnih premikov in s tem bistveno preuredili politično, predvsem pa varnostno podobo sveta. Izhodišče za tovrstne spremembe v varnostnem okolju v začetku devetdesetih let je bilo dejstvo, da se je nevarnost vojaškega spopada obeh nasprotnih blokov zmanjšala. Varnostno okolje je postalo nepredvidljivo in negotovo. Mednarodni terorizem, etnični konflikti, orožje za množično uničevanje ter t. i. nefunkcionalne države, ki ne ogrožajo zgolj lastnega prebivalstva, temveč destabilizirajo celotno regijo, so postali temeljni viri ogrožanja sodobne varnosti. Analitiki demografskih gibanj opozarjajo na nadaljnje zmanjševanje stopnje populacijske rasti v industrijsko razvitih državah, razmah socialnih in zdravstvenih problemov prebivalstva ter okrepljena migracijska gibanja. Ob upoštevanju dejstva, da so ekonomska vprašanja vitalnega pomena tako za vsakega posameznika kot tudi družbo kot celoto, ne preseneča, da države posvečajo vedno večjo pozornost tudi grožnjam njihove ekonomske varnosti. Hiter tehnološki napredek, nenehna usmerjenost v povečanje gospodarske produktivnosti in zviševanje življenjskega standarda imajo za posledico povečanje funkcionalne delitve dela in poklicne specializacije. V razvitih industrijskih družbah pa z uveljavljanjem postmodernističnih vrednot vse bolj prihaja do erozije nacionalnih vrednot in simbolov. Tradicionalne vrednote in družbene norme izgubljajo pomen, povečuje se pluralizem in individualizacija. Družbe so zato z etničnega, rasnega, nacionalnega in religioznega zornega kota vse manj homogene.

Prav umeščenost oboroženih sil v takšno vse bolj heterogeno, nepredvidljivo in stalno spreminjajoče se okolje je v veliki meri sprožilo proces njihovega funkcionalnega, strukturalnega in organizacijskega prilagajanja, ki med drugim zahteva vojaka z visoko

razvitimi tehničnimi in *upravljavskimi* sposobnostmi ter enako visoko ravniyo intelektualne prilagodljivosti in psihofizične pripravljenosti. To pa je profil poklicnega vojaka in ne vojaškega obveznika. Kot posledica prilagajanja okolju se je zato po koncu hladne vojne v oboroženih silah industrijsko razvitih držav intenziviral prehod popolnjevanja oboroženih sil z obveznikov na poklicne vojake.

Omenjene politično-varnostne, demografske, ekonomske in sociokulturne spremembe so pogojevale prehod z obvezniške na poklicno vojsko, dopolnjeno s pogodbeno rezervo, tudi v Republiki Sloveniji (RS). Vlada RS je že sredi leta 2001 sprejela program ukrepov za izboljšanje pripravljenosti Slovenske vojske (SV) do leta 2004, pri čemer je upoštevala celovito analizo stanja na obrambnem področju pa tudi neugodno oceno o pripravljenosti vojske v letu 2000. Z zakonom o spremembah in dopolnitvah zakona o vojaški dolžnosti (2002) je bila sprejeta okvirna dinamika prehoda na poklicno vojsko, dopolnjeno s pogodbeno prostovoljno rezervno sestavo. Zaradi izrednega zmanjšanja število nabornikov, ki so služili vojaški rok, in ugotovitve, da je v vojaški evidenci na razpolago zadostno število usposobljenih vojaških obveznikov z odsluženim vojaškim rokom, ki bodo v naslednjih letih zadovoljevali potrebe popolnjevanja vojnih enot SV, je bila zadnja redna napotitev nabornikov na služenje vojaškega roka izvedena aprila 2003. Proces popolnjevanja pogodbene prostovoljne rezervne sestave se je pričel decembra 2002, ko so pogodbeni prostovoljni rezervisti popolnili prvo enoto SV. Ob postopnem ukinjanju izvajanja obveznega služenja vojaškega roka so na ministrstvu za obrambo potekale tudi priprave za vzpostavitev izvajanja prostovoljnega služenja vojaškega roka, ki so ga začeli prvič izvajati januarja 2004. Proces prehoda na poklicno vojsko, dopolnjeno s pogodbeno prostovoljno rezervo, naj bi se končal leta 2010, ko naj bi bila dosežena ciljna popolnjenost SV z 8.500 poklicnimi vojaki in 5.500 pogodbenimi prostovoljnimi rezervisti.

Za realizacijo ciljnega stanja popolnjenosti SV bo v prihodnjih letih potrebno zagotoviti dovolj ustrezne vojaške delovne sile. To pa ne bo enostavno, saj je SV s prehodom na poklicno vojsko postala eden večjih delodajalcev v državi. Samo v letu 2003 je bilo v SV na novo zaposlenih več kot 950 posameznikov. Pridobivanje kadra, ki je lahko izredno kompliciran, zahteven in drag proces, je postalo zelo pomembna naloga SV. V ministrstvu za obrambo so se zato odločili, da bodo prehod z obvezniškega na poklicno

popolnjevanje vojaške organizacije izvedli kot poseben, kompleksen projekt, ki so ga poimenovali Projekt prehoda na poklicno vojsko, dopolnjeno s pogodbeno rezervo, skrajšano »PROVOJ«¹.

Kljub pravočasnemu in načrtovanemu pristopu k pridobivanju kadra ter prekomernemu začetnemu povpraševanju po zaposlovanju v oboroženih silah pa se SV že srečuje s problemom zagotavljanja zadostne in ustrezne vojaške delovne sile, kar lahko dolgoročno ogrozi delovanje celotnega nacionalnovarnostnega družbenega podsistema. Dejstvo je namreč, da na trgu delovne sile agresivno nastopa vedno več subjektov, ki pri povpraševanju po delovni sili predstavljajo resno konkurenco oboroženim silam. Poleg tega je mogoče v naši družbi zaznati tudi določene spremembe demografskih, ekonomskih in sociokulturnih trendov, ki imajo določene negativne učinke na zagotavljanje vojaške delovne sile.

1.1 OPREDELITEV PROBLEMA PROUČEVANJA

Praktične izkušnje kažejo, da se sodobne razvite družbe pogosto srečujejo s problemi interesa za opravljanje različnih oblik vojaške službe med tisto populacijo, ki je za to službo najbolj psiho-fizično ustrezna, to je med mladimi. Pri tem je vprašanje zagotavljanja kadra za vojaško službo hkrati odvisno tudi od načina popolnjevanja oboroženih sil, saj v državah, kjer je v veljavi splošna vojaška obveznost za moške, znaten del teh kadrovskih potreb pokrivajo z vojaškimi naborniki, v državah, kjer je popolnjevanje oboroženih sil v celoti poklicno, pa so popolnoma odvisni od pritoka kadra s trga delovne sile.

Na trgu delovne sile v sodobnih razvitih družbah se tako vojaška organizacija srečuje s konkurenčnimi odjemalci delovne sile, s katerimi pogosto, glede na ugodnosti, ki jih

¹ Prva naloga projektne skupine je bila pridobiti kritično maso potrebnih znanj o vodenju sprememb o tem, kaj poklicna vojska pravzaprav je, preučevanje izkušenj primerljivih držav ter usklajevanje, pospeševanje in usmerjanje potrebnih sprememb, vključno z definiranjem specifičnih razvojnih potreb, brez katerih ni mogoče izvesti učinkovitega prehoda na poklicno vojsko. Leta 2005 je bilo za izvedbo projekta PROVOJ namenjenih 28,4 milijona evrov oz. približno 10 odstotkov proračuna SV, znotraj tega pa so se finančna sredstva uporabila predvsem za zdravstvene preglede za novo zaposlene, njihovo opremljanje, usposabljanje in plače, celostno oskrbo pripadnikov SV, prilagoditve infrastrukture, uvajanje pogodbene rezervne sestave ipd. Veliko pozornost pa projekt namenja tudi nadaljnemu izboljšanju sistema izobraževanja, urjenja in usposabljanja vse večjega števila poklicnih vojakov ter pripadnikov pogodbene rezervne sestave.

lahko nudi, in glede na zahtevnost dela, težko tekmuje. Problemi, kako si na trgu delovne sile zagotoviti ustrezno število in kvaliteto kadra, so za vojaško organizacijo toliko bolj preči, kolikor bolj je njen način popolnjevanja odvisen od poklicnih vojakov. Med evropskimi vojskami, ki so v preteklosti ali pa nedavno prešle na popolnoma poklicno sestavo zato problemom interesa med mladimi za vojaško službo in spodbudam za vstop v vojaško organizacijo posvečajo tudi veliko raziskovalno pozornost.

Dodatna težava je v tem, da med mladimi v sodobnih razvitih družbah zasledimo post-moderno vrednostno usmerjenost, ki se kaže tudi v vse bolj distanciranem odnosu mladih do vojaških zadev in vojske, kar predstavlja problem tako za izvajanje splošne vojaške obveznosti kot za pridobivanje poklicnega kadra za vojaško službo. Poleg tega na vojaško organizacijo vplivajo korenite spremembe na področju mednarodne varnosti, ki so nastale v začetku preteklega desetletja. Konec hladne vojne in s tem povezane spremembe nacionalnovarnostnih politik spreminjajo tudi temelje, na katerih slonijo funkcije vojaške organizacije in njena legitimnost. Obrambo ozemlja države kot primarno funkcijo vojske vse bolj nadomeščajo različne naloge v zagotavljanju miru in stabilnosti izven državnih meja.² Te spremembe vplivajo tudi na javno podobo vojaške organizacije in na interes za vojaško službo, vojaška organizacija pa se mora soočiti s problemom, kako svojo spremenjeno vlogo čim bolj učinkovito uporabiti za zagotavljanje ustreznega interesa za zaposlovanje v njenih vrstah.

V Sloveniji smo se odločili za dokaj hiter prehod z obvezniške na popolnoma poklicno vojsko. To pred načrtovalce in izvajalce tega projekta postavlja številna vprašanja.³ Politika zaposlovanja v SV postaja velik izziv, ki zahteva pravočasen, racionalen,

² Battistelli (2002: 172) opozarja da na oborožene sile po koncu hladne vojne vplivata dva dejavnika: spremenjen strateški scenarij, kjer nič več ne zaznavamo "ključnega sovražnika", in izginjanje tesne povezanosti vojne z ozemljem in pomembno vlogo meja. Zaradi tega je "težko predvideti, da bi varnost države (ali skupine držav, kot so članice atlantskega zavezništva ali Evropske unije) zaupali množičnim oboroženim silam, slonečih na velikem številu vojakov, ki je odvisno od obvezniškega popolnjevanja. Velike množice obveznikov, ki so potrebne za preprečevanje ogroženosti na mejah neke države ali zavezništva, danes vedno pogosteje zamenjujejo poklicne oborožene sile, dobro izurjene in opremljene s sodobnimi tehnološkimi sredstvi, fleksibilne in izredno mobilne, sposobne ukrepanja kjerkoli je to potrebno – v državi ali izven države ali zavezništva."

³ Nekatere tovrstne dileme so bile nakazane v študijah o optimalnem načinu popolnjevanja SV *Obvezniška ali poklicna vojska – študija primera Slovenije in Primerjalna analiza popolnjevanja oboroženih sil v Evropi*, ki ju je obramboslovni raziskovalni center pri FDV pripravil leta 2002. Rezultati študij so objavljeni v knjigi *Conscription vs. All-Volunteer Forces in Europe*, (2003) Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft (urednik Malešič Marjan).

obsežen in predvsem načrten pristop. Za potrebe zagotavljanja zadostne in primerne vojaške delovne sile je tako treba najprej na osnovi teoretičnih izhodišč delovanja trga delovne sile odgovoriti na vprašanje, kateri so ključni socio-ekonomski in psihološki dejavniki, ki določajo ponudbo vojaške delovne sile oz. interes posameznika za zaposlitev v oboroženih silah, nato pa s pomočjo podrobnejše analize rezultatov raziskav »Slovenska mladina in vojaški poklic« odgovoriti na vprašanja, ali je v Sloveniji med mlado populacijo zadosten interes za vojaške poklice in kakšen je socio-ekonomski in psihološki profil tistih, ki so se pripravljene odločiti za vojaški poklic. V tujih oboroženih silah se namreč pogosto srečujejo s problemi ustreznih intelektualnih in psihofizičnih lastnosti kandidatov za vojaške službe in s problemi ustrezne socio-ekonomske reprezentativnosti pripadnikov oboroženih sil.

1.2 RAZISKOVALNI CILJI

Kljub temu, da smo v Sloveniji v preteklih letih izvedli številne raziskave o interesu za vojaško službo (tako za opravljanje vojaških poklicev kot za služenje vojaške obveznosti in alternativnih oblik te dolžnosti), problemi, s katerimi se vojaška organizacija srečuje zaradi prehoda na popolnoma poklicno vojsko, še niso bili deležni bolj sistematične znanstveno-raziskovalne obravnave.

Analiza problema raziskovanja kaže, da so ravni znanstvenega cilja raziskovanja različne. Tako znanstvena deskripcija, ki bo uporabljena predvsem pri analizi teoretičnih izhodišč delovanja trga, trga delovne sile in še posebej trga vojaške delovne sile, predstavlja samo del celotnega raziskovanja. S pomočjo znanstvene razlage bomo poskušali razložiti, na osnovi česa se ljudje odločajo za različne poklice in od česa je ta izbira odvisna, ter oblikovati raziskovalni instrumentarij, s katerim bo možno dolgoročno spremljati in analizirati trende in probleme v zvezi s pridobivanjem kadra za vojaško službo. Z znanstvenim predvidevanjem, ki predstavlja optimalno raven znanstvenega cilja, pa bomo poskušali ugotoviti socialni in vrednostni profil tistih, ki se odločajo za vojaško službo.

Čeprav je za doktorsko disertacijo značilno, da v veliki meri temelji na teoretičnem proučevanju trga vojaške delovne sile, pa jo je mogoče opredeliti tudi kot tipično aplikativno raziskovanje. V drugem delu doktorske disertacije bomo namreč izvedli

empirično raziskavo v zvezi z dejavniki, ki določajo ponudbo vojaške delovne sile v Sloveniji in ocenili njihov učinek na interes za vojaško službo. S tem bomo pokazali na možnosti injiciranja takšnih postopkov, ki odpirajo smeri vzpostavljanja optimalne politike zaposlovanja v SV.

Splošni raziskovalni cilj analize trga vojaške delovne sile je tako:

preveriti splošno uveljavljeno trditev, da se za zaposlitev v oboroženih silah posamezniki ne odločajo samo na osnovi ponujene plače, ampak da na njihovo odločitev v veliki meri vplivajo tudi številni drugi, i predvsem neekonomski dejavniki.

Med izvedene cilje raziskovanja pa štejemo:

- predstaviti teoretična izhodišča delovanja trga, trga delovne sile in še posebej trga vojaške delovne sile;
- razložiti, na osnovi česa se ljudje odločijo za različne poklice in od česa je ta izbira odvisna;
- opredeliti ključne dejavnike, ki vplivajo na interes posameznika za zaposlitev v oboroženih silah;
- izvesti empirično raziskavo v zvezi z dejavniki, ki določajo ponudbo vojaške delovne sile v Sloveniji;
- ugotoviti socialni in vrednostni profil tistih, ki se odločajo za vojaško službo v Sloveniji;
- oceniti učinek posameznih dejavnikov na interes mladih za vojaško službo v Sloveniji;
- pripraviti seznam poudarkov, ki so pomembni pri izvajanju politike zaposlovanja v SV.

1.3 PREDMET RAZISKOVANJA

Že konec sedemdesetih in v začetku osemdesetih let prejšnjega stoletja so se v državah, ki so prišle na poklicni način popolnjevanja, pri zaposlovanju v oboroženih silah začeli pojavljati resni problemi. Poleg občasnih primanjkljajev pri doseganju popolnjenosti oboroženih sil z delovno silo, so bile poklicno popolnjene oborožene sile dražje, slabše

kvalitete in družbeno manj reprezentativne, kot so to predvidevale številne predhodne raziskave. Do takšnega slabega stanja na področju zaposlovanja v oboroženih silah naj bi po mnenju kritikov prišlo predvsem zaradi dolgoročnega zanašanja držav na implicitne ekonomske spodbude, ki izhajajo iz neoklasičnih modelov ponudbe poklicne vojaške delovne sile, oziroma zaradi zamenjave koncepta »državljana vojaka« s konceptom »ekonomskega človeka.

1.3.1 Hipoteze

Upoštevanje časovne, kadrovske in finančne omejitve, bomo v doktorski disertaciji pri določitvi obsega predmeta raziskovanja opredelili splošno hipotezo in nekaj ključnih izvedenih hipotez, vezanih na osnovne sestavine predmeta raziskovanja.

1.3.1.1 Splošna hipoteza

Delovanje trga delovne sile na sploh ni mogoče razložiti samo s klasičnim ekonomskim pristopom. Če hočemo, da se ekonomska teorija trga delovne sile približa dejanskim razmeram, je tako potrebno natančno opredeliti tudi dejavnike institucionalnega okolja ter obnašanja posameznikov. Za zagotavljanje zadostne in ustrezne vojaške delovne sile je zato potrebno poleg upoštevanja delovanja različnih ekonomskih dejavnikov upoštevati tudi sociološke in družbeno-psihološke oziroma neekonomske vedenjske dejavnike. V tem okviru postavljam naslednjo splošno hipotezo doktorske disertacije:

Na zaposlovanje v oboroženih silah poleg višine relativne vojaške plače, glavnega ekonomskega mehanizma pri delovanju trga, nedenarnih ugodnosti vojaške službe in stopnje brezposelnosti vplivajo tudi sociološki in družbeno-psihološki dejavniki poklicne izbire posameznika, kot so njegov osebni odnos do vojaške službe, socialni pritiski in norme, ki delujejo nanj, njegova ocena samo-učinkovitosti ter številni drugi posredni dejavniki, med katerimi še posebej izstopajo posameznikove osebnostne lastnosti, njegov odnos do varnosti in vojske na sploh ter njegova izpostavljenost informacijam v zvezi z vojaško službo.

1.3.1.2 Izvedene hipoteze

V okviru splošne hipoteze pa bomo preverili še naslednje izvedene hipoteze:

- 1. V Sloveniji je kljub vplivu številnih drugih dejavnikov interesa za zaposlitev v oboroženih silah plača najpomembnejši dejavnik ponudbe vojaške delovne sile.*
- 2. V Sloveniji na posameznikov interes za zaposlitev v oboroženih silah veliko bolj vplivata normativna podpora in socialni pritisk kot pa njegov osebni odnos do vojaške službe in ocena samo-učinkovitosti.*
- 3. Kljub temu, da demografske in socialne značilnosti posameznikov, kot so spol, regionalna pripadnost in družbeni status, spadajo med »oddaljene« dejavnike, je njihov vpliv na posameznikov interes za zaposlitev v oboroženih silah relativno velik.*
- 4. Obstoječi način informiranja o zaposlitvi v Slovenski vojski ne prispeva k povečanju interesa mladih za vojaško službo.*

1.3.2 Sistem spremenljivk

Čeprav smo v doktorski disertaciji predvideli možnost, da se bo sistem indikatorjev popolnoma oblikoval šele v fazi priprave empirične raziskave, smo izhajajoč iz splošne in izvedenih hipotez ter postavljenih znanstvenih ciljev že pri definiranju predmeta raziskovanja na grobo opredelili pozicijo odvisnih in neodvisnih spremenljivk raziskovanja, ki je važna z vidika določitve prioritet v raziskovanju.

Po našem predvidevanju naj bi tako ponudba vojaške delovne sile oz. posameznikov interes za zaposlitev v oboroženih silah funkcionirala kot neodvisna spremenljivka. Ekonomski dejavniki, kot sta plača in nezaposlenost, in socio-psihološki dejavniki, kot so osebni odnos do vojaške službe, socialni pritiski in norme, ocena samo-učinkovitosti, osebne lastnosti, demografske in socialne značilnosti, odnos do varnosti in vojske na

sploh, splošnih poklicnih pričakovanj in načrtov in izpostavljenost informacijam o vojaški službi pa naj bi bile v istem sistemu spremenljivk odvisne spremenljivke.

1.3.3 Pristop in metodologija

Temeljni pristop pri proučevanju trga vojaške delovne sile temelji na združitvi socialnih omrežij in ekonomskih modelov trgov delovne sile in na interdisciplinarnih teorijah poklicne izbire.

Delovanje trga vojaške delovne sile in še posebej dejavnikov, ki vplivajo na interes za zaposlitev v oboroženih silah, je mogoče proučiti samo s kombinacijo različnih teoretičnih in empiričnih raziskovalnih metod, zato bomo v procesu verifikacije zastavljenih hipotez in doseganja raziskovalnih ciljev proučevanja uporabili:

- *Metodo funkcionalne analize*, ki je ključna metoda doktorske disertacije, bomo uporabili za prikaz vlog in nalog v analizi vključenih dejavnikov, ki vplivajo na zaposlovanje nasploh in še posebej na zaposlovanje v oboroženih silah. Z njo bomo sistematično odkrivali vpliv dejavnikov na ponudbo delovne sile nasploh in še posebej na ponudbo vojaške delovne sile.
- *Analizo vsebine pisnih virov* bomo uporabili pri proučevanju že uveljavljenih teorij in novejših ugotovitev ter spoznanj o samem trgu delovne sile. Vanjo bomo vključili različna znanstveno-teoretična in strokovna dela s področja proučevanja delovanja posameznih dejavnikov na zaposlovanje sploh in še posebej na zaposlovanje v oboroženih silah. To metodo bomo uporabili predvsem v teoretičnem delu doktorske disertacije, ko smo zbirali različne vire, na podlagi katerih smo teoretično opredelili različne koncepte, ki bodo osnova za oblikovanje izhodišč pri uporabi drugih metod.
- *Deskriptivno metodo* bomo uporabili v teoretičnem delu doktorske disertacije, kjer bomo z njo oblikovali pojmovni teoretični aparat in natančneje opredelili ter opisali osnovne značilnosti različnih pristopov k proučevanju trga delovne sile ter dileme, s katerimi se pri tem srečujemo.

- *S študijo primera* bomo natančno in celostno proučili delovanje posameznih dejavnikov, ki vplivajo na interes za zaposlitev v SV. Študija primera Slovenije bo uporabljena kot izhodiščna metoda empiričnega dela doktorske disertacije.
- *Ankete*, ki bodo zaradi potrebe po statistični obdelavi sestavljene predvsem iz zaprtih vprašanj, bomo v empiričnem delu doktorske disertacije uporabili za zbiranje podatkov o dejavnikih, ki vplivajo na interes slovenske mladine za zaposlitev v oboroženih silah.
- *Z analizo empiričnih podatkov in statistik* bomo v empiričnem delu doktorske disertacije iz podatkov empiričnih raziskav »Slovenska mladina in vojaški poklic«, ki smo jih v letih 2000, 2003 in 2006 izvedli na Obramboslovnem raziskovalnem centru Inštituta za družbene vede, zbrali podatke o interesu slovenske mladine za zaposlitev v oboroženih silah, njihovem odnosu do vojaške službe, o socialnih pritiskih in normah, ki delujejo nanje, o njihovi oceni samo-učinkovitosti ter o številnih drugih posrednih dejavnikih, ki vplivajo na interes za zaposlitev v SV.
- Za analizo podatkov, zbranih tako s sekundarno analizo kot tudi anketami, bom poleg *statističnih metod* uporabil tudi *kompleksnejše multivariantne metode (npr. multivariantna regresija)*. Pri tem bom uporabili predvsem analizo časovnih vrst (med raziskavami leta 2000, 2003 in 2006) in analizo mikropodatkov. Na ta način smo dobili koeficiente, ki bodo izražali stopnjo povezanosti med posameznimi dejavniki interesa posameznikov za vojaško službo in samim interesom.

1.3.4 Struktura doktorske disertacije

Doktorsko disertacijo sestavljajo: kazalo, uvod, štiri vsebinska poglavja, zaključek ter seznam literature in virov. V uvodu bomo z umestitvijo sprememb na trgu vojaške delovne sile v širši kontekst družbenih sprememb in pri opredelitvi predmeta, ciljev, hipotez, metodologije in pristopov proučevanja predstavili obrise raziskovalno–analitičnega obsega doktorske disertacije.

Jedro doktorske disertacije tvorijo drugo, tretje, četrto in peto poglavje. Da bi se izognili teoretičnim nejasnostim, bomo tako najprej v drugem poglavju, ki je zelo pomembno za razumevanje delovanja trga delovne sile nasploh, opredelili ekonomske, sociološke in socio-ekonomske teorije, ki trg opisujejo predvsem kot posebno vrsto socialnih struktur. Nato bomo predstavili niz različnih teoretičnih ravni obravnave trga delovne sile, ki poskušajo sistematično povezati glavne dejavnike odločanja na tem trgu. Pri tem bomo izhajali iz že predstavljene delitve proučevanja trgov na ekonomske in socio-ekonomske pristope. Poglavje bomo zaključili s predstavitvijo različnih ekonomskih, socioloških, psiholoških in interdisciplinarnih teorij poklicne izbire, ki se ukvarjajo z vprašanjem kontekstualne pogojenosti posameznikove osebne izbire na trgu delovne sile.

V tretjem poglavju bomo najprej opredelili najpomembnejša termina, uporabljena v tej doktorski disertaciji: vojaška delovna sila in načini popolnjevanja oboroženih sil z njo. Sledila bo predstavitev značilnosti trga vojaške delovne sile. Daleč največji del tega poglavja bo namenjen predstavitvi različnih ekonomskih in socioloških dejavnikov, ki vplivajo na potrebo in še posebej ponudbo vojaške delovne sile.

V četrtem poglavju bomo najprej predstavili socio-psihološki okvir odločanja za zaposlitev v oboroženih silah, ki temelji na teorijah obnašanja, kot so model zdravstvenih prepričanj, teorija razumnega delovanja in družbeno-kognitivna teorija. V nadaljevanju poglavja bomo omenjeni okvir nadgradili še z ekonomskim pogledom in tako oblikovali integriran model odločanja posameznika za zaposlitev v oboroženih silah, ki v analizo posameznikovega obnašanja v zvezi z zaposlitvijo poleg ekonomske racionalnosti vnaša tudi čustva in iracionalnost.

Peto poglavje bo namenjeno predstavitvi študija primera Slovenije, ki bo temeljila na predhodno oblikovanem integriranem modelu posameznikovega odločanja za zaposlitev v oboroženih silah in rezultatih treh empiričnih raziskav »Slovenska mladina in vojaški poklic«. Na ta način bomo preverili, kateri so ključni dejavniki vpliva na interes posameznika za vojaško službo in kakšen je njihov dejanski vpliv na zaposlitev v SV.

V šestem, sklepnem poglavju, smo verificirali hipoteze ter na osnovi glavnih teoretičnih in empiričnih ugotovitev doktorske disertacije opravili sintezo temeljnih spoznanj in pripraviti seznam poudarkov, ki so pomembni pri nadaljnjem izvajanju politike zaposlovanja v SV. Na koncu pa je sledil še seznam literature, ki so bili uporabljeni pri pisanju te doktorske disertacije.

2 TRG DELOVNE SILE IN POKLICNA IZBIRA

Da bi se izognili teoretičnim nejasnostim, bomo v doktorski disertaciji najprej opredelili ekonomske, sociološke in socio-ekonomske teorije, ki trg opisujejo predvsem kot posebno vrsto socialnih struktur. Nato bomo predstavili niz ekonomskih in socio-ekonomskih teoretičnih ravni obravnave trga delovne sile, ki poskušajo sistematično povezati glavne dejavnike odločanja na tem trgu. Poglavje pa bomo zaključili s predstavitvijo različnih ekonomskih, socioloških, psiholoških in interdisciplinarnih teorij poklicne izbire, ki se ukvarjajo z vprašanjem kontekstualne pogojenosti posameznikove osebne izbire na trgu delovne sile.

2.1 TRG KOT SOCIALNA STRUKTURA

Številna arheološka odkritja nakazujejo, da je trgovina med ljudmi obstajala že vsaj 5.000 let pred našim štetjem. Okrog leta 3.500 let pred našim štetjem so obstajale že številna omrežja med trgovci, ki so povezovala vse dele tedaj znanega sveta. V času antike so stare plemenske tržnice zamenjale nove oblike urbanih trgov, zunanja trgovina pa je pod zaščito najprej grške nato pa rimske mornarice postajala vse bolj razvita. Za zgodnje obdobje srednjega veka so bili značilni predvsem majhni trgi, ki so bili namenjeni elitam. Z večjim nadzorom na cenami in kvaliteto proizvodov so trgi doživeli nadaljnji razvoj, ki se je kazal predvsem v razmahu sejmov. Kmalu za tem trg ni bil več neposredno povezan samo s prostorom, kjer prihaja do menjave, ampak tudi z dinamiko gospodarskega razvoja (Swedberg, 1994).

V sodobni družbi trg tako predstavlja enega izmed najpomembnejših ekonomskih mehanizmov. Posledično je opredeljen tudi kot zelo kompleksen pojav. To dokazuje že sam pomen besede trg, ki je obsežen in zelo različen⁴. Če k temu dodamo še dejstvo, da

⁴ V slovenskem jeziku beseda trg predstavlja (1) odprt prostor, kjer se prodaja in kupuje raznovrstno blago, zlasti živila oz. odprt prostor, obdan s stavbami, primeren za sestajanje, zbiranje ljudi: trg se je začel polniti; (2) nekdanj naselje, večje od vasi in manjše od mesta, z določenimi značilnostmi obeh; (3) kupovanje in prodajanje blaga in storitev glede na ponudbo in povpraševanje; in (4) območje kupovanja in prodajanja blaga in storitev (SSKJ, 2009).

so za sodobno kapitalistično družbo značilni štirje glavni tipi trga: trg delovne sile, kapitalski trg, potrošniški trg in industrijski trg, se logično postavlja vprašanje, ali je sploh možno najti teorijo, ki lahko razloži vse pojave, ki jih ta termin obsega⁵.

Zaradi proučevanja trga vojaške delovne sile bomo odgovor na to vprašanje v doktorski disertaciji zožili na predstavitev različnih teorij, ki trg opisujejo predvsem kot posebno vrsto socialnih struktur⁶. Pri tem ekonomske teorije, ki v osnovi trg opredeljujejo kot mehanizem za določanje cen, niso najbolj primerne za predstavitev interakcij med različnimi akterji. V tem kontekstu so tako veliko bolj uporabne sociološke teorije, ki trg vidijo v luči menjave oz. kot »socialno institucijo, ki omogoča menjavo« (Coase, 1988: 8).

2.1.1 Ekonomske teorije trga

Če sledimo ideji trga skozi zgodovino ekonomske teorije, ugotovimo, da je bilo na tem področju narejenega presenetljivo malo⁷. Oče klasične politične ekonomije Smith je tako v knjigi »The Wealth of the Nations« trgu eksplicitno namenil samo dve poglavji od tridesetih⁸. Zanj je bil trg namreč pomemben le pri proučevanju delitve dela in oblikovanja cen (Smith, 1776). Z deli Ricarda (1817) in Milla (1848) klasična politična ekonomija postane bolj abstraktna, zato skoraj popolnoma izgubi zanimanje za konkretne ekonomske institucije, povpraševanja. Čeprav je tudi Marx (1867) mnenja, da je pri določanju cene blaga proizvodnja pomembnejša od trga, pa on za razliko od drugih

Angleška beseda *market* izhaja iz latinske besede *mercatus*, ki ima že od samega začetka trojni pomen: (1) fizičen prostor kupovanja in prodaje, (2) prostor zbiranja in (3) pravico zbiranja na takšnem prostoru. V 16. stoletju se beseda *market* začne uporabljati za opisovanje »kupovanja in prodaje na sploh« oz. »prodaje, ki je odvisna od povpraševanja in ponudbe«. Do konca 17. stoletja se uporaba besede *market* razširi tudi na geografsko območje, znotraj katerega je povpraševanje po določenem blagu. Kasneje pa ekonomisti besedi *market* dajo še pomen abstraktnega cenovnega mehanizma, ki ima osrednjo vlogo pri alokaciji virov (Oxford English Dictionary, 1989: 385).

⁵ Eden redkih znanstvenikov, ki je iskal odgovor na to vprašanje, je Braudel. V knjigi »Civilizations and Capitalism« tako izraža popolni skepticizem do ideje, da je možno razviti teorijo, ki bi zaobjela vse pomene trga (Braudel, 1985).

⁶ Socialno strukturo lahko opredelimo zelo različno, vendar pa imamo pri tem v mislih vedno neko vrsto ponavljajočih in vzorčnih interakcij med akterji, ki se ohranjajo na podlagi sankcij (Coase, 1988: 8).

⁷ Ekonomski zgodovinar North (1977) ugotavlja, da ekonomska literatura vsebuje redke razprave o trgu, pa čeprav le-ta predstavlja osrednji instrument neoklasične ekonomije. Do podobnih zaključkov je prišel tudi sociolog Barber (1977), saj izpostavlja, da je v ekonomski literaturi presenetljivo malo pozornosti posvečeno ideji trga.

⁸ Trg je tako eksplicitno obravnavan samo v poglavjih »That the Division of Labour is Limited by the Market« in »Of the Natural and Market Price of Commodities« (Smith, 1776).

klasičnih političnih ekonomistov poleg dejstva, da ima vsak trg svojo zgodovino ter pravno in politično dimenzijo, izpostavlja, da trg sestavljajo družbeni odnosi⁹.

Konec devetnajstega stoletja koncept trga v ekonomski teoriji doživi dramatične spremembe¹⁰. Marshall je tako trg najprej videl skozi ponudbo in povpraševanje (Marshall, 1890), kasneje pa je začel izpostavljati predvsem njegovo socialno organiziranost¹¹ (Marshall, 1919). Trg kot proces je nedvomno tudi osrednji del neo-avstrijske ekonomske šole. Menger (1883), ki je postavil temelje tej ekonomski šoli, trg vidi kot spontan in nenameren rezultat zgodovinskega razvoja. Mises (1949: 258) ugotavlja, da trg ni prostor, stvar ali kolektivna last, ampak proces, spodbujen z medsebojnim delovanjem različnih posameznikov, ki sodelujejo zaradi delitve dela. Zato je trg po svoji naravi decentraliziran in primarno oblikovan z znanjem o tem, koliko nekaj stane in kje je to mogoče najti (Hayek, 1948).

Za razliko od neo-avstrijske ekonomske šole, ki je imela le malo neposrednega vpliva na ekonomsko prakso, pa so Keynesove ideje imele takojšen učinek. Njegov uspeh se je začel z ugotovitvijo, da so obstoječe ekonomske teorije zgrešene, ker jemljejo Sayovo zakonitost trga¹² za samoumevno. Opazil je namreč, da bi se morali po klasični in neoklasični ekonomski teoriji trgi navsezadnje »izprazniti«, zaradi česar bi morala posledično na trgu delovne sile izginiti nezaposlenost. Ker dejansko temu ni tako, je sklepal, da so potrebni novi teoretični pristopi pri proučevanju trga delovne sile¹³ (Keynes, 1936).

Desetletja pred čikaško ekonomsko šolo Schumpeter (1942) spozna, da trgi niso niti urejene niti natančni. Po njegovem je učinkovitost sicer uporaben koncept, vendar pa na tem temelječi teoretični modeli ne opisujejo številne pomembne vidike delovanja trga.

⁹ Vrednost blaga ne izhaja iz njega samega, ampak je odvisna predvsem od razmerja med osebami, izraženega skozi razmerje med stvarmi (Marx, 1867: 85).

¹⁰ Če je bil za ekonomiste, kot je Adam Smith, trg nekaj konkretnega in hkrati iz analitičnega vidika manj pomembnega, pa tedaj trg postane abstraktni koncept, ki kot mehanizem za določanje cen in alociranje virov pritegne ogromno raziskovalnega zanimanja.

¹¹ Marshall je v delu »Industry and Trade« zapisal, da se trg v vseh svojih pomenih nanaša na skupino ali skupine ljudi, od katerih si ene želijo pridobiti neko stvar, druge pa so v položaju, da stvari, ki si jih drugi želijo, zagotovijo (Marshall, 1919: 182).

¹² Sayova zakonitost trga predvideva, da ponudba vedno ustvari svoje povpraševanje oz. da ekonomski sistem vedno deluje s polno izkoriščenimi proizvodnimi faktorji (Say, 1803, 2001).

¹³ Keynes je kot rešitev za prilagajanje povpraševanja in ponudbe ter s tem zagotavljanja pravilnega delovanja trga predvidel intervencijo države še posebej s prilagajanjem porabe in investicij (Keynes, 1943).

Njegov glavni očitek Smithu in drugim klasičnim ekonomistom je, da so odvisni od statičnega modela "popolne konkurence"¹⁴. Sam namreč poudarja pomen dinamične učinkovitosti, ki predvideva, da konkurenčnost, ki izhaja iz stroškov ali kvalitetnih prednosti ne vpliva samo na mejne dobičke podjetij, ampak predvsem na njihove temelje oz. sam obstoj.

Teorije industrijskih odnosov (*theories of industrial organization*)¹⁵ so med obema svetovnima vojnoma vpeljale popolnoma nov koncept trga. Chamberlinov pogled na diferencirane proizvode, ki izhaja tudi iz družbenih dejavnikov¹⁶, naznačuje nov pogled na trg. Vsak prodajalec je do neke mere izoliran, zato je celoten trg mreža sorodnih trgov, na katerih delujejo posamezni prodajalci (Chamberlin, 1933: 69). Podobno velja tudi za Baina (1942), ki je z merjenjem dejavnikov, kot so zahteve glede osnovnega kapitala, grožnje znižanja cen s strani uveljavljenih podjetij in diferenciacija izdelkov, identificiral in kvantificirati "ovire za vstop" na pomanjkljivo konkurenčne industrijske trge. Naslednji korak v razvoju teorije industrijskih odnosov je naredil Mason (1939), ki je med drugim trdil, da mora biti trg opredeljen glede na položaj posameznega prodajalca ali kupca in da struktura prodajalčevega trga vključuje vsa tista razmišljanja, ki jih je upošteval pri oblikovanju svoje poslovne politike in praks. Njegove ideje so hitro generirale številne empirične raziskave, ki so kmalu oblikovale paradigmo »struktura-obnašanje-izid« (*structure-conduct-performance paradigm*), ki trg vidi v bistvu podobno industriji¹⁷ (Caves, 1964).

Po koncu druge svetovne vojne se je ekonomska teorija najprej razvijala v smeri pojasnjevanja trga kot cenovnega mehanizma, ki pa s stališča proučevanja trgov kot socialnih struktur niso toliko pomembne¹⁸. Šele v zadnjem času je tako prišlo do razmaha

¹⁴ Schumpeter je močno nasprotoval tudi Keynesu, ki je v svojih abstraktnih modelih predvideval, da so skoraj vse spremenljivke konstantne.

¹⁵ Teoretiki industrijskega organiziranja so se uprli neoklasični ekonomski tradiciji. Pristop, ki ima korenine v Marshallovem delu »Industry and Trade«, se začne samostojno razvijati po izidu Chamberlinove knjige »Theory of Monopolistic Competition« leta 1933.

¹⁶ Družbeni dejavniki, ki poleg patentov, trgovskih znamk in reklamiranja vplivajo na diferenciranje proizvodov, so lahko ugled prodajalca, osebne zveze med prodajalcem in kupcem ter splošni karakter posameznega trgovanja (Chamberlin, 1933: 56).

¹⁷ Tržne strukture se praviloma razume kot vstopne prepreke in koncentracije prodajalcev; tržno izvajanje pomeni politika do tekmecev in cenovne politike; tržni nastop pa se nanaša na evalvacijo politik (Caves, 1964).

¹⁸ Teorija splošnega ravnotežja se je uspešno lotila reševanja nekaterih težkih teoretičnih problemov v zvezi s povezanimi trgi (Arrow, 1968). Teorija iger je pionirsko uvedla medsebojno odvisnost v ekonomijo

ekonomskih raziskav, ki se ukvarjajo z vlogo standardov, kateri zagotavljajo pošteno igro na trgu. Njihova najpomembnejša ugotovitev je, da občutek ljudi, kaj je pošteno, vpliva na delovanje trga¹⁹ (Solow, 1990). Drug takšen primer je raziskava Carltona (1989), ki dokazuje, da se trgi lahko »izpraznijo« s pomočjo številnih različnih mehanizmov²⁰. Največji prispevek k proučevanju trgov kot socialnih struktur pa je dal obseg del (Clague, 1997; Coase, 1988; Frey, 2000; North, 1990, 1998; Pejovich, 1995; Simon, 1986), znan pod imenom nova institucionalna ekonomija²¹. Coase (1988: 8) tako predlaga, da naj nadaljnje raziskave obravnavajo trg kot socialno institucijo, ki pospešuje menjavo. North (1990: 69) pa ugotavlja, da je trg vreča mešanih institucij, od katerih nekatere povečujejo, druge pa zmanjšujejo njegovo učinkovitost.

2.1.2 Sociološke teorije trga

Z vidika sociologije ekonomske teorije pri opisovanju delovanja trga uporabljajo preveliko ali celo neustrezno redukcijo kompleksnosti le-tega, zato neodvisno od ekonomskih teorij trg poskušajo analizirati tudi različne sociološke teorije. Med prvimi sociologi je prav gotovo Weber tisti, ki je bil najbolj zainteresiran za proučevanje trgov²².

V knjigi »Economy and Society« tako Weber opredeli, da trg obstaja vedno, kadar je tam konkurenca, pa čeprav izrazito enostranska, za možnost menjave med množtvom potencialnih partnerjev. Njihovo fizično zbiranje na enem mestu (lokalnem trgu, sejmu ali veletržnici) predstavlja le najbolj konsistentno obliko trga (Weber, 1922: 635). Weber oblikuje tudi konceptualno razliko med menjavo in konkurenco, saj se po njegovem

(Shubik, 1982). Čikaška ekonomska šola je zagovarjala bolj osrednjo vlogo trga. Ekonomska teorija informacij pa je izpostavila vlogo znanja pri delovanju trga (Akerlof, 1970).

¹⁹ Rezultati raziskav kažejo, da se ljudem ne zdi pošteno, če prodajalci izkoristijo zasuk v povpraševanju za povečanje cene, čeprav njihovi dobički niso ogroženi (Kahneman, Knetsch in Thaler, 1986).

²⁰ Nekateri trgi se »izpraznijo« s pomočjo cen, vendar pa je oblikovanje takšnih trgov praviloma zelo drago, njihov dolgoročen obstoj pa je malo verjeten. Številni trgi se »izpraznijo« s pomočjo kombinacije cene in nekaterih drugih, predvsem socialnih mehanizmov (Carlton, 1989).

²¹ Nova institucionalna ekonomija predstavlja poskus vključitve institucionalnih teorij v ekonomijo (North, 1997: 57). Ključni koncepti, ki jih zagovarja nova institucionalna ekonomija, so transakcijski stroški, lastniške pravice, stroški iskanja, stroški uveljavljanja in stroški merjenja (Clague, 1997: 17). Ti koncepti so bili razviti predvsem za apliciranje na trge, delno pa tudi na druge ekonomske institucije. Poleg tega pa nova institucionalna ekonomija neposredno izpostavlja trg kot socialno institucijo.

²² Weber je že kot mlad odvetnik sodeloval pri raziskavi borze. Pri tem je bil še posebej zainteresiran za proučevanje narave špekulacij in različno organiziranost posameznih borz. Hkrati pa je bil navdušen nad tudi politično dimenzijo trgov vrednostnih papirjev, ki je bila po njegovem mnenju sredstvo moči v ekonomskem boju med državami (Weber, 1894: 322).

družbeno delovanje na trgu začne s konkurenco in konča z menjavo²³. Menjava na trgu je tako po njegovem izjemna v tem, da predstavlja najbolj instrumentalizirno in preračunljivo vrsto družbenega delovanja, kar jih je možnih med dvema posameznikoma (Weber, 1922: 637).

Hkrati pa Weber izpostavlja element boja oz. konflikta na trgu²⁴. Tako na primer konkurenco opredeljuje kot »miren konflikt«, saj predstavlja formalno miren poskus pridobitve nadzora nad možnostmi in prednostmi, ki si jih želijo tudi drugi. Na drugi strani pa je zanj menjava kompromis interesov s strani vpletenih partnerjev, do katerega prihaja, medtem ko blago in druge prednosti prehajajo med njimi na osnovi recipročnih kompenzacij (Weber, 1922: 38, 72).

Po Weberu je tržno obnašanje posameznika odvisno od racionalnega in odločnega sledenja svojim interesom. Od vpletenih partnerjev se pričakuje, da se bodo obnašali v skladu z racionalno legalnostjo in danimi formalnimi obljubami, ki skupaj tvorijo vsebino tržne etike. Prosti trg, ki ni zavezan etničnim normam, z izkoriščanjem razmerij (nerazumljivo) med interesi in monopolnimi položaji posameznikov ter njihovim mešetarjenjem, naj tako ne bi predstavljal sistema, ki vključuje tržno etiko. Svoboda trga je torej omejena z monopolističnim združevanjem statusnih skupin, ki onemogočajo menjavo s tistimi posamezniki, ki vanje niso vključeni²⁵ (Weber, 1978: 30-32).

Čeprav je Weber položil temelje sociološkemu pristopu proučevanja trgov, pa se ideja med sociologi ni prijela vse do petdesetih let prejšnjega stoletja. Tedaj sta Parsons in Smeler s svojim delom »Economy and Society« poskusila obnoviti sociološko analizo trgov. Čeprav je bil njun primarni interes prikazati, da se lahko ekonomska in sociološka teorija učinkovito integrirata, pa sta predlagala tudi nekaj izhodišč za sistematičen razvoj sociologije trgov. Tako se po njunem mnenju trgi ne razlikujejo samo po stopnji, ampak

²³ V začetni fazi potencialne partnerje pri njihovi ponudbi bolj kot njihovo lastno delovanje vodi možno delovanje njihovih dejanskih ali namišljenih konkurentov. Zaključek menjave pa je odvisen samo od združitve neposrednih partnerjev (Weber, 1922: 635, 636).

²⁴ Weber v svojih delih (1894, 1922, 1978), ki proučujejo trg, pogosto uporablja termine, kot so »tržni boj« in »bitka posameznika proti posamezniku na trgu«.

²⁵ To velja tudi za kapitalizem, ki sicer načeloma podpira neprestano širitev prostega trga, vendar le do tiste točke, ko nekateri posamezniki pridobijo monopolni položaj in tako zaprejo svoj del trga. Takšni kapitalistični monopoli se torej razlikujejo od monopolov statusnih skupin le po tem, da popolnoma temeljijo na ekonomskem in racionalnem značaju (Weber, 1978: 32).

tudi po »sociološkem tipu«, ki izhaja iz njihovega položaja v družbenem sistemu kot celoti (Parsons in Smaler, 1956: 174).

Njuno delo je veliko bolj odmevno in manj abstraktno nadaljeval Polany (1957), ki je menil, da je absolutno nujno, da se razvije nov pristop k proučevanju trga²⁶. Tako trdi, da obstaja nekaj različnih načinov organiziranosti ekonomije: skozi »reciprociteto«, »redistribucijo« in »tržno menjavo«²⁷. Trgi po njegovem niso takšni, kot mislijo ekonomisti, ampak je za njihov obstoj potrebno imeti poleg množice povpraševanja in množice ponudbe ter nečesa, kar lahko deluje kot izenačujoče, še številne funkcionalne elemente, kot so fizični sedež, dobro navzočnost, navade in zakon (Polany, 1957: 267).

Sledil je ponovni zaton sociološkega proučevanja trgov, in to vse dokler v sredini sedemdesetih letih prejšnjega stoletja ni Barber (1974) objavil eseja o »absolutizaciji trga« in je Heinemann (1976) predlagal, da je treba oblikovati »sociologijo trgov«. Pojavile so se tudi posamezne sociološke študije, ki so se ukvarjale z različnimi vidiki trgov²⁸.

Pravi razcvet sociološkega proučevanja trgov pa se začne na začetku osemdesetih let prejšnjega stoletja. Do danes so tako na tem področju nastale številne sociološke teorije trgov, od socialno strukturne teorije (White, 1981; Burt, 1983; Baker, 1984; Podolny, 1993), socialno konstruktivistične teorije (Garcia, 1986; Smith, 1990) in zgodovinsko primerjalne teorije (Hamilton-Biggart, 1988; Lie, 1988), do teorije družbenih sistemov (Luhmann, 1988), teorije družbenih pravil (Burns in Flam, 1987), teoretičnih iger (Opp, 1987; Vanberg, 1987) in konfliktnih teorij (Collins, 1990).

Med njimi zaradi najbolj doslednega oblikovanja teoretskega aparata in nenavadno velikega števila kompetentnih raziskovalcev še posebej izstopa socialno strukturna

²⁶ Polany je nasprotoval ekonomski zmoti, ki je izenačevala celotno ekonomijo s trgov, zato je poskušal razviti novo vrsto ekonomske teorije, v kateri bi bila ekonomija trdno podrejena družbi kot celoti. Svojo vizijo nove vrste ekonomske teorije je utemeljil v knjigi »The Great Transformation«, ki je izšla leta 1944 (Swedberg, 1994:266).

²⁷ Glavno izhodišče je prikazati, da je trg, ki ga imajo ekonomisti za najpomembnejšo institucijo, ki zagotavlja menjavo, dejansko le ena izmed številnih možnih oblik organiziranja menjave (Polany, 1957).

²⁸ Granovetter (1974) je tako z analiziranjem vloge poznanstev in prijateljstev pri iskanju službe začel razvijanjem mrežni pristop proučevanja trgov. Wallerstein (1974) je predstavil teorijo o »sodobnem svetovnem sistemu«, v kateri trgovina in mednarodni trgi igrajo ključno vlogo. Za trg so se začeli zanimati tudi strokovnjaki s področja organizacijskih teorij (Pfeffer in Salancik, 1978; Hannan in Freeman, 1977).

teorija, ki se na splošno osredotoča na socialne strukture, tako da jih poskuša opisati na najbolj konkreten način (praviloma skozi omrežja), hkrati pa goji globok dvom do psiholoških in kulturnih razlag pojavov (Swedberg, 1994: 268).

White²⁹ (1979, 1981, 1990) meni, da trge sestavljajo strukture, ki so narejene na osnovi komunikacij med udeleženci. Trgi so zanj določene skupine proizvajalcev, ki pazijo drug na drugega. Pritisk s strani kupcev pa ustvarja ogledalo, v katerem proizvajalci vidijo sebe in ne potrošnikov. Osnovni mehanizem oblikovanja trga je po njegovem »tržni načrt«, ki izhaja iz dejstva, da poslovneži natančno poznajo proizvodnje stroške posameznega proizvoda, zato poskušajo maksimizirati svoj dohodek (W) z določitvijo določenega obsega proizvodov, ki jih je treba prodati (y). »Tržni načrt« tako operacionalizira kot:

$$W(y).$$

Burt (1982, 1983) razvije nov koncept »strukturne avtonomije«, ki predvideva, da je avtonomnost akterja na trgu odvisna od treh dejavnikov: (1) odnosa med akterjem in njegovo konkurenco, (2) odnosa med akterjevimi dobavitelji in (3) odnosa med akterjevimi kupci³⁰. Na ta način prepričljivo dokazuje, da je višja stopnja strukturalne avtonomnosti povezana z večjimi dobički. Beker (1981, 1984) v svojih delih dokazuje, da trgi niso homogeni³¹, ampak so socialno strukturirani na različne načine. Ker socialno strukturirani vzorci po njegovem dramatično vplivajo na smer in velikost cenovne fleksibilnosti, je tako treba za njihovo proučevanje razviti »teorijo trgov kot omrežij«.

²⁹ Celotno Whitovo delo je v veliki meri usmerjalo njegovo nezadovoljstvo z neoklasično ekonomsko teorijo. Po njegovem mnenju sodobna ekonomska teorija nima interesa za konkretne trge in je prevzeta le z menjalnimi trgi kot nasprotjem produkcijskih trgov (White, 1990).

³⁰ Avtonomnost akterja je največja takrat, ko le-ta nima konkurentov ter ima veliko majhnih dobaviteljev in kupcev (Burt, 1982, 1983).

³¹ Baker (1981: 211) meni, da je največja napaka ekonomistov ta, da implicitno predvidevajo, da je trg »neizrazito področje« (*featureless plane*).

2.1.3 Socio-ekonomsko³² proučevanje trga

Čeprav je bil tako na področju ekonomske kot sociološke teorije narejen velik napredek pri razumevanju delovanja trgov, pa oba pristopa še vedno proučujeta trge, kot da so le nekaj več kot mehanizem za menjavo, ter s tem preprečujeta oblikovanje celostne teorije trgov, ki bi, kot poudarja, vendar ne operacionalizira Weber (1922, 1978), vključevala kombinacijo menjave in konkurence ter s tem dejansko opredeljevala trge kot socialno strukturo.

Swedberg (1994: 272) ugotavlja, da se lahko elemente konkurence poveže z elementi menjave, tako da se literatura o konkurenci³³ neposredno integrira v teorije o trgih. Pri tem posebej izpostavlja Simmelovo (1908: 57) sociološko interpretacijo konkurence, ki pravi, da je konkurenca oblika »posrednega konflikta«, ki se od navadnih oblik konflikta razlikuje po tem, da ni usmerjena proti konkurentu, ampak k izvajanju »vzporednih naporov«³⁴. To posledično pomeni, da se zaradi konkurence sprošča dodatna energija, zaradi česar ima koristi celotna družba in ne samo konkurent, ki je zmagal. Hkrati Simmel (1908:60) ugotavlja, da je sicer vsak konkurent motiviran s pričakovanji, kaj bo pridobil z menjavo, vendar mora hkrati proizvajati tisto, kar kupec želi, če hoče, da do menjave pride. Z drugimi besedami, konkurenca ponuja subjektivne motive kot sredstvo za proizvodnjo objektivnih družbenih vrednosti ter s tem dejansko odzvanja Smithovo razpravo o »nevidni roki«³⁵.

Na podlagi Webrove teorije trgov, dopolnjene s koncepti, ki izhajajo iz teorije nove institucionalne ekonomije, Swedberg (1994: 273, 274) razvije tudi tipologijo sodobnih

³² Etzioni (1990), ki je iskal novo, bolj moralno ekonomsko teorijo, je razvil socio-ekonomiko kot splošno alternativno paradigmo, uporabno tako v sociološki kot politološki znanosti.

³³ Številne za kaj takega primerne realistične teorije o konkurenci, ki že od Smitha predvidevajo, da je konkurenca aktivna in večdimenzionalna, je možno najti v ekonomski literaturi (Hayek, 1946; Stinger, 1957; Dennis, 1977; Demsetz, 1982). Uporabna sociološka literatura s področja konkurence pa je veliko manj obsežna, saj so sociologi zgodovinsko veliko bolj zainteresirani za proučevanje konkurence kot splošnega družbenega pojava in ne le kot pojava v ekonomiji (Simmel, 1908; Park in Burgess, 1924; Mannheim, 1929; Abolafia in Biggart, 1991, Burt, 1992).

³⁴ Namesto, da bi poskušali uničiti konkurenta, se ga poskuša le prekositi (Simmel, 1908: 57).

³⁵ Smith (1776) je z omembo "nevidne roke" želel poudariti dejstvo, da kadar posameznik skrbi za svoj ekonomski interes in si prizadeva zgolj za lastne koristi, nehote prispeva k skupni blaginji, in to pogosto celo bolj, kot če bi zavestno hotel služiti skupnemu interesu.

trgov kot socialnih struktur (tabela 2.1). Pri tem izpostavi, da med različnimi tipi sodobnih trgov obstajajo razlike v njihovih stroških iskanja, uveljavljanja in merjenja. Na mednarodnem kapitalskem trgu je tako na primer prisotno malo učinkovitega upravljanja. Na trgu delovne sile je velikokrat težko ugotoviti, kaj natančno je bilo predmet menjave. V tipologijo sodobnih trgov je z namenom pridobitve popolne slike njihovih socialnih struktur uvedel tudi elemente, kot so: število kupcev in prodajalcev, opredelitev, ali so akterji na trgu posamezniki ali organizacije, in opredelitev, ali so akterji na trgu organizirani ali ne.

Tabela 2. 1: Socialna struktura sodobnih trgov

<i>Tipi trgov</i>	<i>Konkurenca</i>	<i>Menjava</i>
1. Trg delovne sile	praviloma veliko prodajalcev (posameznikov) in malo močnih kupcev (organizacij); konkurenca je regulirana s strani delodajalskih organizacij, sindikatov in zakonodaje; zaradi pomanjkanja mobilnosti med prodajalci je konkurenca pogosto le lokalna	decentralizirana menjava (visoki stroški iskanja); zaradi delodajalskih organizacij, sindikatov in norm malo prostora za barantanje; težave z merjenjem, ki so posledica posrednega prenosa lastniških pravic
2. Kapitalski trg	omejeno število prodajalcev in kupcev (povečini organizacije); zasebna in javna regulativa; politična intervencija; konkurenca je tako nacionalna kot mednarodna	pogosto decentralizirana menjava v obliki organiziranih mehanizmov (nizki stroški iskanja); obstaja mehanizem, ki podpira menjavo, praviloma do nacionalne ravni; lastniške pravice se prenesejo v celoti
3. Potrošniški trg	praviloma nekaj prodajalcev (organizacij) in veliko kupcev (posamezniki), ki niso organizirani; prosta konkurenca z nekaj javne regulative	fiksne cene brez barantanja; decentralizirana vendar določena mesta menjave (nizki stroški iskanja); lastniške pravice se prenesejo v celoti
4. Industrijski trg	praviloma nekaj prodajalcev in kupcev, ki so vsi organizacije; pogosta so omrežja prodajalcev in kupcev	menjava se pogosto izvede v obliki pogajanj; popolnoma decentralizirana menjav (pogosto visoki stroški iskanja); lastniške pravice se prenesejo v celoti, hkrati pa lahko prodajalčeve

Vir: Swedberg (1994: 274).

2.2 TRG DELOVNE SILE

Če želimo priti do določenega proizvoda, lahko to naredimo na štiri načine: ga naredimo sami, ga zasežemo, ga kupimo, ali pa ga damo narediti nekomu drugemu. V vseh primerih je za pridobivanje proizvoda potrebno delo, vendar se trg delovne sile oblikuje predvsem v primerih, ko proizvode kupujemo oz. jih damo narediti nekomu drugemu (Tilly in Tilly, 1994: 286).

Trgi delovne sile delijo delo na bolj ali manj trajne službe znotraj konkurenčnih podjetij. Lastniki in managerji delavce, ki opravljajo te službe, zaposlujejo in odpuščajo, se z njimi pogajajo o njihovih zaposlitvenih pogojih, jih plačujejo in nadzirajo ter si prilaščajo njihove proizvode. Trge delovne sile torej sestavljajo naslednji elementi: (1) delavci, ki so formalno svobodni pri sprejemanju in opuščanju različnih vrst zaposlitev; (2) delodajalci, ki so formalno svobodni pri zaposlovanju in odpuščanju delavcev; (3) službe, ki kot posledica delitve dela v podjetjih predstavljajo različne položaje znotraj takšne delitve; (4) zaposlovanje oz. transakcija, v okviru katere delavci delodajalcem prepustijo nadzor nad svojo delovno silo znotraj dogovorjenih limitov v zameno za vnaprej dogovorjeno plačilo; (5) omrežja oz. komunikacijske poti, ki povezujejo številne potencialne delojemalce z delodajalci, ki odločajo o popolnjevanju delavnih mest v podjetjih³⁶; in (6) pogodbe oz. nedvoumni dogovori ali brezpogojne norme o nalogah, uspešnosti, delovnih pogojih ter o obliki, pogostosti in obsegu plačila (Fevre, 1992).

Posledično abstraktna definicija trga delovne sile predvideva, da ga sestavlja pet logičnih procesov, v katere so vedno vključeni tako delavci kot delodajalci³⁷. (1) Praviloma se na trgu delovne sile začne s procesom informiranja delodajalcev o delavcih, ki iščejo zaposlitev. (2) Sledi proces, s katerim delavci izvedo, da so jim na razpolago nove službe. (3) V procesu preverjanja delavcev delodajalec pridobi informacije, potrebne za to, da se odloči, ali naj se posameznemu delavcu ponudi služba. (4) V procesu preverjanja

³⁶ Čeprav se na koncu vse komunikacijske poti povežejo in združijo, lahko umestno ločimo med omrežji za pridobivanje, ki jih od samega začetka opredeljujejo delodajalci, in ponudnimi omrežji, ki jih od samega začetka določajo delavci (Fevre, 1992: 11, 12).

³⁷ Vseh pet procesov na trgu delovne sile velja tako v primeru pridobivanja kot odpuščanja zaposlenih (Norris, 1978).

delodajalcev pa delavec zbira informacija z namenom, da se odloči, ali bo ponujeno službo sprejel. (5) Zadnji proces na trgu delovne sile je ponudba za nakup dela, ki jo poda delodajalec, in ponudba za prodajo dela, ki jo da delavec. Zaključek transakcije oz. dejanski nakup in prodaja dela se izvedeta, ko delavec začne z delom (Hardy, 1979: 88-90).

Čeprav so se trgi dela pojavili tudi v predkapitalističnih in socialistični družbeni ureditvi, so značilni predvsem za kapitalizem, kjer lastniki kapitala, podprti s strani zakonov in moči države, sprejemajo ključne odločitve o značilnostih in alokaciji dela. Pri tem se je odnos kapitalistov do trgov delovne sile skozi zgodovino izrazito spreminjal. V času markantalizma kapitalisti niso podpirali nastankov trgov delovne sile³⁸, zato je velik del delavcev proizvajal v okviru svojih gospodinjstev. Zaradi obrtništva in rokodelstva je prišlo do oblikovanja manjših trgov delovne sile, ki pa so imeli zelo strog nadzor nad vstopom vanje. Deleč največji trg delovne sile v tistem obdobju je nastal v kmetijstvu, kjer so se delavci pri delodajalcih zaposlovali za dan, sezono ali leto. Za to so prejeli plačo in druge materialna nadomestila ter se pogosto selili od službe do službe (Kriedte, 1983).

Z akumulacijo in koncentracijo kapitala v sedemnajstem stoletju se večji del dela reorganizira, tako da delavci začnejo prejemati plače za delo, ki ga izvajajo z delodajalčevim orodjem in materialom, v delodajalčevih prostorih in pod delodajalčevim nadzorom. S proletarizacijo dela gospodinjstva postanejo močno odvisna od plač. Zaposlenost pa tudi nezaposlenost postaneta pravni kategoriji, kakršnih si pred tem ni bilo mogoče predstavljati³⁹ (Jackson, 1984).

S širitvijo trgov v devetnajstem stoletju kapitalisti začnejo najemati delavce za delo pod pogoji časovne discipline, tako da nastanejo prve prave službe⁴⁰. Trgi delovne sile se

³⁸ Trgi delovne sile po svoji naravi od delodajalcev zahtevajo, da veliko investirajo v produkcijska sredstva, da organizirajo in nadzirajo delovne procese, da oblikujejo sisteme zaposlovanja, odpuščanja in razporejanja, da za delo plačujejo vsaj eksistencialne plače, in da imajo v vseh omenjenih procesih opravka s posredovanjem javnih oblasti ali organiziranih delavcev (Kriedte, 1983).

³⁹ Boržuazna zakonodaja, ki v tistem času prevlada, z nasprotovanjem večkratnemu lastništvu nad istim objektom ostro loči pravice, ki izhajajo iz kapitala in dela (Jackson, 1984).

⁴⁰ Služba je razmerje, pri katerem zaposleni proti plačilu delodajalcu prepusti omejen nadzor nad svojim časom in naporom (Tilly in Tilly, 1994).

začnejo širiti, včasih pri nastajanju le-teh namenoma pomagajo celo kapitalisti sami⁴¹. Sčasoma številni kapitalisti začnejo prevzemati neposreden nadzor nad zaposlovanjem, izvajanjem proizvodnje in sistemom plačevanja posameznih delavcev. Hkrati pričnejo iskati zanesljive, polno in dolgoročno zaposlene delavce, ki sodelujejo z managementom proizvodnje (Kriedete in ostali, 1992).

Z razmahom industrializacije kapitalisti postanejo oblikovalci, managerji in zagovorniki trgov delovne sile. Trgi delovne sile postanejo standardna organiziranost zaposlovanja za plače. Podjetja, ki proizvajajo podobne proizvode, oblikujejo trge delovne sile na dva načina: s pridobivanjem delavcev iz prekrivajočih se bazenov z delovno silo in z medsebojno komunikacijo o primernih cenah in pogojih za delo. Trgi delovne sile začnejo delovati tudi znotraj podjetij, ko delodajalci pričnejo pridobivati kandidate za določeno službo med tistimi, ki so v podjetju že zaposleni. Pojavi se groba delitev na zunanje in notranje trge delovne sile, katerih pomen med posameznimi gospodarskimi sektorji zelo varira⁴² (Tilly, 1983).

2.2.1 Pristopi k proučevanju trgov delovne sile

Prehajamo na teoretično raven obravnave trga delovne sile kot socialne strukture, ki je osrednji predmet proučevanja v tej doktorski disertaciji. Predstavili bomo niz različnih teorij trga delovne sile, ki poskušajo sistematično povezati glavne dejavnike odločanja tako na mikro kot makro ravni dogajanja na tem trgu. Pri tem bomo izhajali iz že predstavljene delitve proučevanja trgov kot socialnih struktur na ekonomske, sociološke in socio-ekonomske pristope.

2.2.1.1 Ekonomski pristopi k proučevanju trgov delovne sile

⁴¹ Takšen primer je opustitev suženjstva v ZDA leta 1860. S tem so namreč predvsem kapitalisti s severa ZDA računali, da bodo razširili trg delovne sile z dodatnimi 4 milijoni delavcev (Kriedete in ostali, 1992).

⁴² Tako imajo na primer vizualne umetnosti, filmska produkcija in založništvo samo na grobo oblikovane notranje trge delovne sile. Oborožene sile in cerkve pa se po drugi strani zanašajo predvsem na obsežne notranje trge, saj zunanje uporabljajo le za pridobivanje delavcev na začetku njihove poklicne poti (Tilly, 1983).

Neoklasično ekonomsko razumevanje trga delovne sile, ki se je pod močnim vplivom klasične politične ekonomije in marginalistične teorije⁴³ oblikovalo že na prelomu iz 19. v 20. stoletje, pojasnjuje delovanje trga delovne sile tako, da ugotavlja odnose med ponujenimi (L_S) in povpraševanimi količinami dela (L_D) pri različnih cenah dela (w) (slika 1)⁴⁴. Tak trg delovne sile, ob pogojih popolne informiranosti in homogenosti ponujenega dela vsebuje tri osnovne predpostavke o racionalnem vedenju akterjev na njem: (1) posamezniki ponujajo svoj razpoložljiv čas na trgu delovne sile na osnovi maksimizacije lastnih koristi⁴⁵; (2) povpraševanje po delu je odvisno od delodajalčeve mejne produktivnosti⁴⁶ in (3) na trgu delovne sile se ustvarja tekmovalno ravnotežje med ponudbo in povpraševanjem po delu (Samuelson in Nordhouse, 1992).

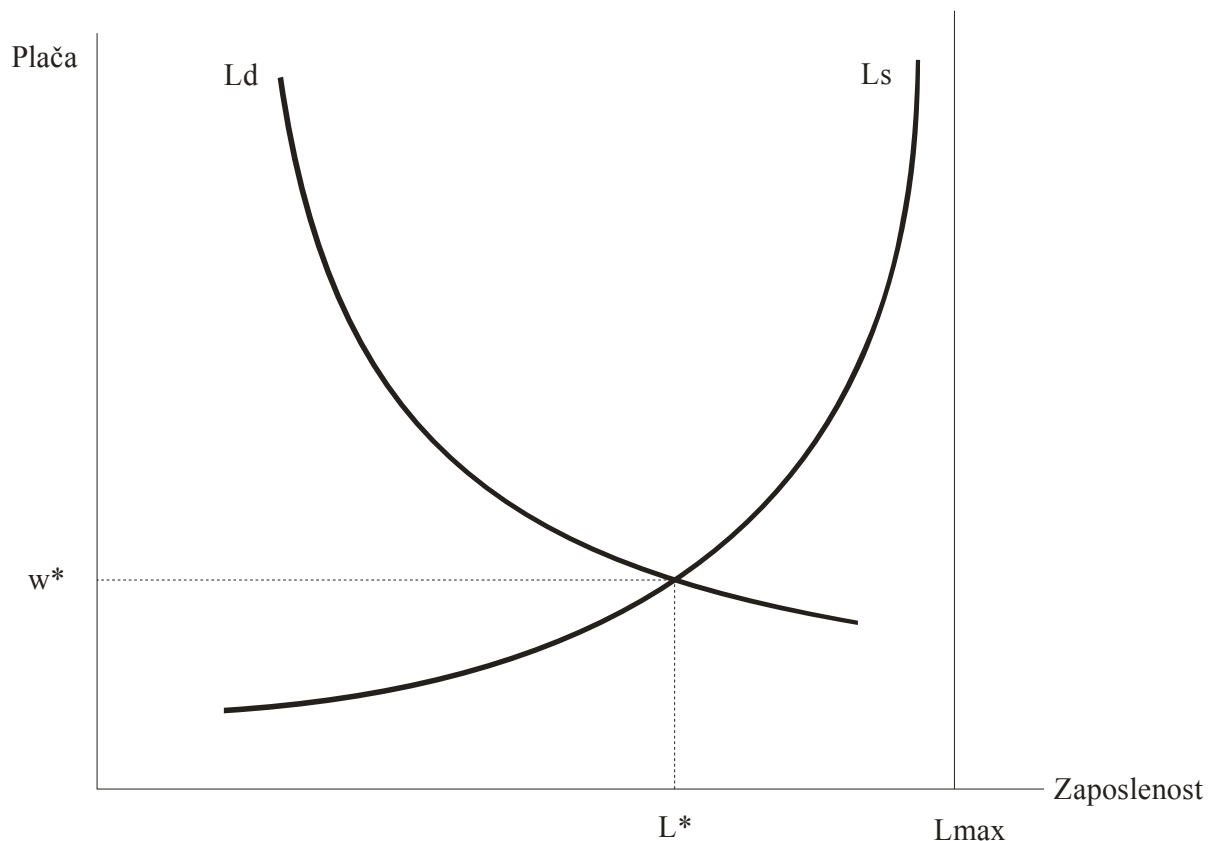
Slika 2.1: Ravnovesje na trgu delovne sile

⁴³ Teoretiki merkinalizma za razliko od predstavnikov klasične politične ekonomije, ki gospodarske pojave obravnavajo kot celoto, svojo pozornost usmerjajo v analizo maksimizacije zadovoljevanja potreb posameznika (Lah, 2000: 43).

⁴⁴ Za pojasnitev delovanja trga delovne sile se v neoklasični ekonomski teoriji uporabljajo enaka orodja, kot se jih uporablja za analizo slehernega trga (Antončič in drugi 1984).

⁴⁵ Raven koristnosti je pozitivno odvisna od realnega dohodka, ki posamezniku omogoča pridobitev dobrin in storitev ter prostega časa. Zato posameznik ob višji ceni dela na trgu praviloma ponudi več dela oz. si izbere manj prostega časa. Ob dovolj visoki ravni realnega dohodka pa prosti čas za posameznika postane bolj zaželen od plačila za dodatno delo (Senjur, 1995: 159-161).

⁴⁶ Popolno konkurenčno podjetje (delodajalec) bo povečevalo proizvod, dokler mejni stroški izdelave enote proizvoda niso izenačeni z mejnim dohodkom od prodaje enote istega proizvoda. Glede na to, da je delo edini variabilni proizvodnji faktor v produkcijski funkciji, je mejni strošek vsake dodatne enote proizvoda enak mejnim stroškom dela. Ker se z dodajanjem dela v proizvodnji enote proizvoda povečujejo po pojemajoči stopnji, je ob pogoju maksimiranja dobička delodajalčevo povpraševanje po delu enako krivulji mejnega proizvoda (Senjur, 1995: 162-164).



Samuelson in Nordhouse, 1992: 232.

Nadaljnji razvoj neoklasične ekonomske teorije trga je šel v smeri opuščanja pogoja o homogenem delu, saj ga je zanimala vsaka dejanska struktura zaposlenih. »Nova racionalnost« v vedenje ponudnikov dela je bila tako v neoklasično ekonomsko teorijo trga vnesena s pomočjo teorije o človeškem kapitalu⁴⁷ (Kramberger, 1999: 96). Teorija o človeškem kapitalu vsebuje spoznanje, da ima človek produktivne zmogljivosti, ki jih lahko poveča z investiranjem vase. Kot pri vsaki investiciji se tudi pri investiciji v lastno izobraževanje in usposabljanje časa s tem nastalih stroškov in njihovih pričakovanih koristi razlikujeta⁴⁸, zato se bodo posamezniki odločili za dodatno izobraževanje ali usposabljanje le, če bo njegova sedanja vrednost predvidenih prihodnjih koristi večja od njegove sedanje vrednosti stroškov (Schultz, 1961; Mincer, 1962; Becker, 1964).

⁴⁷ Čeprav je imela teorija človeškega kapitala daleč največji vpliv prav na neoklasično ekonomsko teorijo dela, pa ne smemo prezreti tudi njenega vpliva na teorijo o ekonomski rasti ter na analize o zdravstveni skrbi in o migracijskih vzorcih (Smith, 1994).

⁴⁸ Da omogočimo primerjavo med stroški in koristmi investicij v človeški kapital, lahko obe vrednosti izrazimo v sedanji vrednosti. Medtem ko je strošek investicije v človeški kapital že izražen v sedanji vrednosti, saj praviloma nastane v trenutku izvedbe investicije, pa je treba za oceno sedanje vrednosti pričakovanih koristi investicije v človeški kapital upoštevati njeno diskontirano prihodno vrednost (Samuelson in Nordhouse, 1992: 734).

Vključitev teorije o človeškem kapitalu tako izboljšuje neoklasično ekonomsko teorijo trga, saj ji omogoča, da ob nespremenjenih osnovnih predpostavkah o racionalnem vedenju realneje opisuje dejansko delovanje trga⁴⁹ (Fevre, 1992).

Kljub temu so se zaradi spornosti predpostavk o veljavnosti racionalnega sklepanja posameznika⁵⁰ kmalu pojavile teorije, ki izpodbijajo teorijo o človeškem kapitalu oz. njeno interpretacijo funkcije izobraževanja. Tako poizvedovalno/sporočilne domneve (*screening/signalling hypothesis*) predvidevajo, da delodajalci poizvedujejo po produktivnosti potencialno zaposlenih s pomočjo njihovih izobrazbe in da delojemalci s svojo izobrazbo sporočajo delodajalcem, kakšne so njihove produktivne zmožnosti⁵¹ (Spence, 1974; Stiglitz, 1975). Delodajalčevo poizvedovanje in delojemalčevo sporočanje o izobrazbi imamo tako lahko za sredstvo razvrščanja najbolj sposobnih posameznikov na najbolj zahtevna delovna mesta. Ali ima izobrazba družbene koristi, povezane z učinkovitim razvrščanjem, je odvisno od tega, ali je izobrazba povezana z določenimi produktivnimi zmožnostmi. Izobrazba je močno povezana s socialno stratificiranostjo. Plače zaposlenih pa so pri teh domnevah odvisne le od stopnje izobrazbe. Tudi tu je trg delovne sile elastičen (Bowles in Gintis, 1975).

Ker neoklasična ekonomska teorija trga vključno s teorijo o človeškem kapitalu in poizvedovalno/sporočilnimi domnevami nadgrajena ni zdržala empiričnega preverjanja⁵², so kritični ekonomisti izpostavili vlogo institucij, zaradi katerih v praksi prihaja do razlik

⁴⁹ Z vključitvijo teorije o človeškem kapitalu v neoklasično ekonomsko teorijo trga je mogoče: teoretizirati pomen poklicev na trgu delovne sile ali pa razložiti zaposlitvene vzorce različnih struktur delovne sile (Favre, 1992: 30).

⁵⁰ Težko je verjetno, da so ljudje sposobni takšne preračunljivosti, da bi znali zbrati vse potrebne informacije za ocenitev stroškov in koristi investicij vase. Problem teorije o človeškem kapitalu je tudi, da so plače zaposlenih odvisne od njihove stopnje izobrazbe in usposobljenosti, saj naj bi bila ta glavni dejavnik produktivnosti dela. Poleg tega pa naj bi bil po tej teoriji trg delovne sile elastičen (Smith, 1994: 80-82).

⁵¹ Takšni domnevi temeljita na mnenju Arrowa (1973), da je izobrazba edina informacija, ki jo ima delodajalec o posameznem delojemalcu. Sistemska naloga izobrazbe je, da delodajalcem sporoča koristne informacije o zmogljivostih kandidatov za zaposlitev, prav nič pa ne prispeva k njihovi dejanski produktivnosti.

⁵² Različni raziskovalci (Psacharopoulos, 1973, 1981, 1985; Layard in Psacharopoulos, 1974; Sim, 1974; Leslie, 1982; Jol in ostali, 1983; Shaw, 1984; Layard in Nickell, 1985; Siebert, 1985; Hamermesh, 1986; Willis, 1986; Woodhall, 1987; Freeman, 1986; Clark in Summers, 1988) ugotavljajo, da so izkustvena dejstva na trgu delovne sile v popolnem ali delnem nasprotju s predpostavkami osnovne ali nadgrajene neoklasične ekonomske teorije trga delovne sile. To dokazujejo tudi številne zgrešene politike do trga delovne sile, ki so bile oblikovane na osnovi te teorije, kot so: neuspešni programi uvajanja posebnega izobraževanja za marginalne skupine ali pa vztrajno zviševanje zahtevanih vstopnih kvalifikacij za opravljanje podobnega dela (Cain, 1976).

med delojemalci in med zaposlitvami ter posledičnega neobstoja enotnega trga delovne sile. Tako je v okviru institucionalne ekonomije prišlo do nastanka segmentacijskih teorij trga delovne sile, ki z delitvijo trga delovne sile na različne segmente, katerih medsebojen vpliv je nepopoln in delen, opuščajo enotni konkurenčni trg delovne sile⁵³ (Fevre, 1992: 35).

Segmentacijske teorije trga delovne sile se že v osnovi delijo na tiste, ki izpostavljajo vlogo institucij na strani povpraševanja po delu⁵⁴, in na tiste, ki izpostavljajo vlogo na strani ponudbe dela⁵⁵. Daleč najbolj znana in relativno nova segmentacijska teorija na strani povpraševanja po delu so domneve o »dualnem trgu delovne sile«⁵⁶, ki trg delovne sile delijo na interne in eksterne segmente trga delovne sile, pri čemer so eksterni segmenti trga delovne sile bolj konkurenčni, zaposlitve pa manj varne. Interne segmente trga delovne sile, ki nastajajo predvsem znotraj večjih podjetij, pa odlikujejo posebna načela pridobivanja, napredovanja in odhajanja delovne sile (Doeringer in Piore, 1971). V isto kategorijo segmentacijskih teorij se uvrščajo tudi domneve o »kopičenju del« (*job crowding hypothesis*), ki se v kontekstu spolne diskriminacije ukvarjajo predvsem z delitvijo trga delovne sile na moške in ženske poklice⁵⁷. Teorija o »insajderjih in outsajderjih« (*insider-outsider theory*), ki spada med segmentacijske teorije na strani ponudbe dela, podaja ekonomske razloge, zakaj se »insajderje« oz. tiste, ki so že zaposleni na trgu delovne sile, obravnava drugače kot pa nezaposlene »outsajderje«. Lindbeck in Snower (1988) tako ugotavlja, da »insajderji« zaradi obstoja znatnih stroškov prilagajanja nove delovne sile na trgu delovne sile v primerjavi z »outsajderji«

⁵³ Začetki segmentacijske teorije trga delovne sile so vidni že pri Millu (1885), ki zagovarja proučevanje trga delovne sile skozi nekonkurenčne skupine. Pravi razcvet segmentacijske teorije doživijo v drugi polovici prejšnjega stoletja med institucionalisti in marksisti (Kerr, 1954, Doeringer in Piore, 1971; Gordon, Edwards in Reich, 1982).

⁵⁴ »Radikalne« ekonomske teorije, ki so nastale v začetku sedemdesetih let prejšnjega stoletja, opozarjajo, da niso vsa prosta delovna mesta popolnjena na odprtem trgu delovne sile, saj imajo nekateri delodajalci vzpostavljen sistem notranjega popolnjevanja (Doeringer in Piore, 1971).

⁵⁵ Te teorije, ki izhajajo iz avstrijske ekonomske šole, trdijo da imajo industrijsko razvite države oblikovane socialne in pravne ureditve, ki na trgu delovne sile omejujejo predvsem konkurenco med delojemalci. Pri tem je še posebej izpostavljena vloga sindikatov (Minford, 1985).

⁵⁶ Domneve o »dualnem trgu delovne sile« preverjajo številne empirične raziskave (glej McNabb in Ryan, 1990).

⁵⁷ Domneve o »kopičenju del«, ki so poznane tudi pod imenom »segregacija zaposlitev«, izvirajo iz pred-neoklasično ekonomsko analizo diskriminacije. Začetnika teh domnev Fawcett (1918) in Edgworth (1922) trdita, da so ženske prezastopane v nekaterih poklicih, zaradi česar v teh poklicih prihaja do zniževanja plačil.

uživajo zaščito. Pri tem pomembno vlogo igrajo tudi sindikati, saj lahko kot predstavniki »insajderjev« dodatno povečujejo stroške prilagajanja nove delovne sile⁵⁸.

2.2.1.2 Združitev socialnih omrežij in ekonomskih modelov trgov delovne sile

Kljub takšnim modifikacijam osrednja motivacija delavcev oz. delodajalcev v ekonomskih teorijah trga delovne sile ostaja želen zaslužek oz. profit. Ta je z vidika sociologije, ki predvideva, da se delavci s svojo raznovrstno socialno mobilnostjo stalno prilagajajo spreminjajočemu se družbenemu in političnemu okolju⁵⁹, prevelika ali celo neustrezna redukcija kompleksnosti⁶⁰. Socio-ekonomske raziskave izpostavljajo vtikanost obnašanja na trgu delovne sile v omrežja socialnih interakcij in demografskih omejitev (Granovetter, 1988). Takšna konceptualizacija bolje od ekonomske logike na trgu delovne sile povezuje tržne motivacije z mobilnostnimi pričakovanji, aspiracijami in ravnanji akterjev (Grusky in Sorensen, 1996).

Organiziranost trga delovne sile in socialna segregacija sta sicer logično ločena procesa, ki pa zaradi delovanja delodajalcev in delavcev praviloma sovpadata. Graovetter in Tilly (1988) tako trdita, da sta za trg delovne sile značilna (1) proces rangiranja podjetij, služb in zaposlitvenih statusov, ki rezultirajo razlike v plačah in vzorcih napredovanja, ter (2) razvrščanje oz. distribucija delavcev med temi podjetji, službami in zaposlitvenimi statusi.

Pri rangiranju ideja o segmentaciji trgov delovne sile zagotavlja osnovo za konceptualizacijo razlik med službami in zaposlitvenimi statusi, saj zagovarja, da se

⁵⁸ Po teoriji o »insajderjih in outsajderjih« je plača v imenu »insajderjev« določena s strani sindikatov. Vpliv »outsajderjev« na plačo je tako preko nezaposlenosti le posreden (Nickell in ostali, 1992).

⁵⁹ Na najsplošnejši ravni bi lahko rekli, da sodobna sociološka konceptualizacija socialne dinamike skuša na teoretični ravni uskladiti in povezati tri globalne mehanizme socialne koordinacije v novo sintezo: trg, državo in socialna omrežja (Williamson, 1975; Granovetter, 1994).

⁶⁰ S stališča sociologije se v ekonomskih teorijah pogosto pojavijo pretirane oblike »metodološkega individualizma«, ki analizirajo posamezne akterje, kot da so ločeni od vpliva njihovih odnosov z drugimi akterji, od odločitev in obnašanja drugih akterjev in od pretekle zgodovine teh odnosov (Granovetter, 1985). Zato naj bi ekonomski pristopi vodili v nepravilno razumevanje delovanja mehanizmov na trgu delovne sile in oteževali ocenjevanje tega, kako se lahko posameznikova dejanja združijo v posamezen mehanizem na trgu delovne sile. Druga velika napaka ekonomskih teorij pri proučevanju trga delovne sile po mnenju sociologov pa je, da ne predvidevajo, da hkrati, ko v interakciji z drugimi poskušamo doseči ekonomske cilje, želimo doseči tudi status in moč (Granovetter, 1994: 188). Zato imajo ekonomski pristopi, ki v svoja proučevanja trga delovne sile vključujejo samo ekonomske motive, zelo omejeno mejo pojasnjevanja.

skupine služb sistematično segmentirajo na osnovi strokovnega znanja in usposobljenosti, varnosti zaposlitve in dodatkov, priložnosti za napredovanje, širine opisa delovnih nalog, ravni participacije pri odločanju in prejetih nadomestil (Osterman, 1985: 58). Tržna moč, kapital na zaposlenega v podjetju in regulatorne institucije za zaščito zaposlenih vsaj delno pojasnjujejo obstoj podjetij, ki imajo boljše in slabše plače za po značilnostih med seboj podobne delavce⁶¹ (Katz, 1986; Groshen, 1991).

K temu je po mnenju Tilly in Tilly (1994) treba dodati še tri dejavnike, ki vplivajo na razlike med plačami zaposlenih: (1) obseg delavčevega neomejenega nadzora nad kapitalom podjetja, (2) vpliv delavčeve učinkovitosti na celotno učinkovitost podjetja in stopnja zamenljivosti tega učinka⁶² ter (3) tesna povezanost delavca z drugimi delavci, ki imajo velik nadzor nad kapitalom podjetja in veliko prispevajo k učinkovitosti podjetja⁶³.

Poleg nadomestil pa podjetja kot nagrado zaposlenim ponujajo tudi napredovanja, ki predstavljajo posebno obliko delovne mobilnosti⁶⁴. Za večino delavcev je napredovanje nagrada, ne samo zato, ker povečuje plačo in ugodnosti, ampak tudi zaradi priznanja, spoštovanja, moči in večjega nadzora nad kapitalom (Hanagan, 1989). Pri tem podjetja oblikujejo poti napredovanja na osnovi prekrivanja za podjetja specifičnih znanj, socialnih omrežij in diskriminacije⁶⁵ (Kanter, 1977). Dejansko se v podjetjih praviloma oblikujeta dva notranja trga, eden s službami, ki nimajo veliko možnosti za napredovanje, in drugi, ki znotraj hirarhično urejenih služb omogoča napredovanje⁶⁶. Medtem ko je za

⁶¹ V podjetjih, ki so oligopolna, kapitalsko zelo močna ter preprejena z različnimi sindikati in profesionalnimi organizacijami, delavci prejema veliko večja nadomestila (plače, denarne in nedenarne ugodnosti) od delavcev, ki delajo v podjetjih, izpostavljenih močni konkurenci, kapitalsko šibkih in ki nimajo razvite institucionalne zaščite zaposlenih (Reynolds, Masters in Moser, 1987).

⁶² Zamenljivost pomeni, da morajo biti nekateri delavci zaradi specifičnih znanj plačani dobro, četudi je njihov skupni prispevek k učinkovitosti podjetja omejen, saj se jih le na ta način odvrne od drugih služb, ki so jim na voljo (Tilly in Tilly, 1994: 295).

⁶³ Najbolje plačani delavci v podjetjih so tako managerji, saj imajo precejšen nadzor nad uporabo kapitala, pomembno prispevajo k učinkovitosti podjetja in so tesno povezani med seboj (Tilly in Tilly, 1994: 295).

⁶⁴ Obstajajo trije glavni vzorci delovne mobilnosti. (1) Kvalificirani delavci se včasih hitro selijo od službe do službe, vendar s konsistentnim vlaganjem v svojo usposobljenost formalno ali neformalno napredujejo znotraj stroke. (2) Delavci se, ne da bi pridobivali pomembne kvalifikacije, selijo od delodajalca do delodajalca oz. celo od poklica do poklica. (3) Delavci znotraj internega trga delovne sile napredujejo (Tilly, 1989).

⁶⁵ Vzorci diskriminacije pri napredovanju, ki temeljijo na prepričanjih, katere skupine bodo najbolj lojalne oz. katere poti napredovanja so bolj primerne in legitimne, so lahko zaradi različne institucionalne zgodovine in potreb zelo različni (Tilly, 1989).

⁶⁶ Podjetja uporabijo napredovanje predvsem za tiste službe, ki zahtevajo bolj specifična znanja, kjer je lojalnost pomembnejša od drugih sistemov spodbud, kjer je proces preverjanja in ocenjevanja zunajjih kandidatov zapleteno in kjer napredovanje služi zato, da se pritegne delavce (Tilly in Tilly, 1994).

prve značilno, da temeljijo na močnem nadzoru in kratkoročno določenih (na uro oz. mesec) plačah z minimalnimi ugodnostmi, pa je za drugo vrsto notranjega trga značilna lojalnost, dolgoročna plačila, nederarne ugodnosti in pokojnine (Conell, 1980). Ista logika, ki oblikuje dva trga znotraj podjetij, deluje tudi na razlike med podjetji⁶⁷.

Razvrščanje delavcev, ki obsega tri tokove, zaposlovanje, napredovanje in odhode, oblikuje pet glavnih dejavnikov: (1) kvalifikacije delavcev, (2) izbire delodajalcev in delavcev, (3) omrežja za pridobivanje in omrežja ponudbe dela, (4) sredstva akterjev, ki so vključeni v razvrščanje in (5) barantanje znotraj konteksta prvih štirih dejavnikov (Reskin in Roos, 1990). Kumulativen učinek teh dejavnikov je oblikovanje skupin delavcev, ki so namenjene za zaposlovanje, napredovanje ali odpuščanje. Pri tem pa se te pogosto razvrščajo po spolu, rasi, etnični pripadnosti in nacionalnosti (Liberson, 1980).

Kvalifikacije delavcev, ki v teoriji o človeškem kapitalu predstavljajo edini dejavnik njihovega razvrščanja, v socio-ekonomskih pristopih k teoriji trgov delovne sile pomenijo le začetek razvrščanja delavcev. Delodajalci ocenjujejo delavce na osnovi različnih potrdil o pridobljeni izobrazbi, delovnih in drugih izkušnjah ter na osnovi predstavitve spretnosti oz. dokazil o strokovni usposobljenosti⁶⁸. Ker je dostop do izobraževanja odvisen od kategorij, kot so družbeni razred, rasa in spol, se to vidi tudi pri razvrščanju delavcev po kvalifikacijah (Bowless in Gintis, 1976). Podobno je tudi s spretnostmi, ki se pogosto prenašajo skozi socialna omrežja⁶⁹ (Waldinger, 1986). Posledično ocenjevanje delavcev, ki temelji na izobraženosti, izkušnjah ali delovnih sposobnostih, ustvarja neenakosti znotraj posameznih kategorij (Moss in Tilly, 1992).

Kapitalistični trgi delovne sile so praviloma organizirani tako, da vzdržujejo takšno neenakost znotraj posameznih kategorij. Delodajalci k temu nehoti prispevajo z alokacijo

⁶⁷ Podjetja se v veliki meri med seboj razlikujejo po tem, kako so se delodajalci in delavci dogovorili o različnih kombinacijah sistemov spodbud, o postopkih pridobivanja delavcev, o nadomestilih in o alokaciji dela na tiste službe, ki omogočajo napredovanje, in tiste, pri katerih je napredovanje skoraj nemogoče (Gordon, Edwards in Reich, 1982).

⁶⁸ Ocenjevanje na podlagi potrdil in dokazil o izobrazbi in strokovni usposobljenosti je še posebej pomembno v državah, kjer se večina posebnih spretnosti pridobi skozi formalno šolanje (ZDA in VB), v državah, kjer so usposabljanja skozi formalno izobraževanje bolj splošna (Nemčija in Japonska), pa nekoliko manj (Dertouzos in ostali, 1989).

⁶⁹ Indijci iz Gujarta, ki so tradicionalno znani po trgovini, kjerkoli že so, pogosto postanejo lastniki trgovin. Za Jude je tradicionalen posel z diamanti, zato ni čudno, da jih veliko dela v tej panogi tako v New Yorku kot Antwerpnu. Grki iz Kastorije, kjer je krznarstvo tradicionalna obrt, pa se zelo pogosto povsod po svetu zaposlujejo kot krznarji (Waldinger, 1986: 389).

dela v skladu z razločevanjem delavcev na temelju vere, družbenega razreda, rase, nacionalne in etnične pripadnosti, spola, starosti in celo spolne usmerjenosti njih samih in njihovih kupcev oz. dobaviteljev, ki prihajajo v stik z delavci (Weber in Morawska, 1985: 292, 293). Okarakteriziranje poklicev spodbuja nacionalno, etnično, družbeno, starostno in spolno diskriminacijo pri zaposlovanju, saj spodbuja delodajalce, da za službe, ki so dejansko zelo podobne po svojem izvajanju in zahtevnosti, pridobivajo različne vrste delavcev⁷⁰. Poleg tega pa pri vseh vrstah dela posamezne plačne razlike ne izhajajo toliko iz plačnih razlik znotraj enakih služb, ampak predvsem iz razlik med službami. Velik del razlike med plačami moških in žensk tako še vedno temelji na dejstvu, da so v preteklosti moški in ženske delali v različno plačanih in po spolu popolnoma ločenih službah (England, 1992).

Komplementaren učinek k vzdrževanju neenakosti znotraj posameznih kategorij ustvarjajo tudi delavci s svojim načinom iskanja zaposlitve in nadzorom nad poklicnimi možnostmi znotraj posameznih kategorij. Ker do večine novih zaposlitev pride na osnovi interakcije med že zaposlenimi in potencialnimi delavci, ki so njihovi sorodniki ali prijatelji, se družbene delitve v veliki meri odražajo tudi na delovnih mestih. Zato ni presenetljivo, da se v primerih, ko se posameznikom uspe zaposliti na področju, ki v preteklosti ni bilo dostopno skupini, iz katere izhajajo, le ti pri tem še naprej srečuje z ovirami. Delavci iz takšne skupine namreč mnogo hitreje pustijo tovrstno zaposlitev oz. se zanjo odločajo v manjšem obsegu (Eisenberg, 1992). Upoštevati pa moramo tudi, da delavci zaposlitev pogosto izberejo tudi na osnovi življenjskih izkušenj in kulture⁷¹ (Tilly in Tilly, 1994: 301).

Ekonomске teorije trgov delovne sile zanemarjajo pomen medosebnostnih omrežij pri razvrščanju delavcev med službami. Razvrščanje je namreč posledica povezave omrežij za pridobivanje, preko katerih delodajalci iščejo delavce z omrežji ponudbe dela in preko

⁷⁰ Raskin in Hartman (1986) sta ugotovila, da delodajalci pri določenih vrstah dela (npr. varjenje) ženske kljub enaki usposobljenosti v primerjavi z moškimi, zaposlujejo samo na tistih delovnih mestih, ki jih moški ne marajo.

⁷¹ Imigranti in študenti se zaradi pričakovanja, da bodo delali le kratek čas, izogibajo službam z daljšim obdobjem usposabljanja oz. sprejemajo službe, ki na daljše obdobje postanejo nezaželene. Najstniki, ženske z manjšimi otroki in starejši se pogosteje odločajo za začasno delo. Ženske pa na splošno omejujejo svoje zaposlitvene možnosti na osnovi ponotranjenega videnja, katere službe so za žensko primerne (Moss in Tilly, 1992).

katerih potencialni delavci iščejo službe⁷² (Powell in Smith – Doerr, 1994). Čeprav se v vsakem konkretnem primeru omrežja za pridobivanje in ponudbo dela združujejo, pa je njihovo razlikovanje po spolu, etnični pripadnosti, rasi, starosti, državljanstvu in bivališču analitično zelo pomembno, saj ima močan vpliv na to, kateri delavci se dejansko zaposlijo v posameznih podjetjih. Posledično se zelo različni ljudje zaposlijo v podobnih službah znotraj različnih podjetij (Waldinger, 1987: 390).

Še več, ko so povezave med omrežji vzpostavljene, se le-te začnejo samovzdrževati, tako da posamezniki v omrežjih pridobivajo nove delavce, ki so jim podobni⁷³ (Portes in Rumbaut, 1990; Yans-McLaughlin, 1990). Kanter (1977) takšen proces opredeli za homosocialno reprodukcijo, saj se posamezniki na vodilnih položajih poskušajo reproducirati z zaposlovanjem ljudi, ki so jim družbeno podobni. Kljub temu, da delodajalci zaradi nadzora težijo k oblikovanju kadrovskega oddelka in birokratiziranih zaposlitvenih postopkov, tako osebni stiki in neformalne lokalne institucije še vedno generirajo večino zaposlitev⁷⁴ (Granovetter, 1971; 1981; 1986; 1994; Holzer, 1987). Takšen način zaposlovanja v veliki meri znižuje tudi stroške pridobivanja informacij na trgu delovne sile, krepi pa obstoječe vzorce selekcije in diskriminacije (Corcon, Datcher in Duncan, 1980).

Vsi akterji, ki so vključeni v razvrščanje delavcev⁷⁵, v ta proces prispevajo posamezna sredstva, kot so moč, legitimne zahteve, posebno znanje in zaveznitva z drugimi močnimi akterji⁷⁶. Na koncu barantanje, ki ga tvorijo interakcije med dvema ali več akterji⁷⁷, na trgu dela oblikuje rezultate razvrščanja dela. Pri tem barantanje nastaja tako na zunanjih trgih delovne sile, še posebej kadar značilne ovire omejujejo delovno

⁷² Obe vrsti omrežij sta vedno manjši in bolj selektivni, kot to predvidevajo standardne ekonomske teorije trgov delovne sile. Omrežja za pridobivanje tako spodbujajo oblikovanje verig pokroviteljev in strank, ki vključujejo delodajalce, vnaprejšno selektivnost pri zaposlovanju in zagotavljajo delno odgovornost ponudnikov za kvaliteto dobavljenih delavcev (Tilly in Tilly, 1994: 301).

⁷³ Osterman (1980) je opazil, da so v Bostonu različna omrežja vplivala na poklicne poti mladih belcev in Afroameričanov. Eisenberg (1990) je ugotovil, da sinovi gradbenih delavcev natančno vedo, kdaj in kako se morajo prijaviti za programe strokovnega usposabljanja, ženske pa se morajo izdatno potruditi, da jim to uspe.

⁷⁴ V veliki večini zaposlitvenih postopkov se še vedno upoštevajo predhodni osebni kontakti med trenutno in potencialno zaposlenimi. Delodajalci namreč zaposlene delavce pogosto sprašujejo, če poznajo koga, ki bi bil pripravljen opravljati določeno delo (Grieco, 1987: 13).

⁷⁵ Akterji v procesu razvrščanja delavcev pogosto poleg delodajalcev in potencialnih delavcev vključujejo še že zaposlene delavce, sindikate, vlado in druge organizacije.

⁷⁶ Ko so se v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja ženske začele zaposlovati na področju trgovanja z nepremičninami, so jih pri vstopanju v proces strokovnega usposabljanja podpirale vlade z izvajanjem pritiska na sindikate in pogodbene izvajalce (Eisenberg, 1992).

⁷⁷ V interakcijah na trgu delovne sile akterji v okviru sporazumov izmenjujejo nagrade, kazni, grožnje in obljube v zvezi s prihodnjo izvedbo dela (Hirschman, 1970).

ponudbo⁷⁸, kot na notranjih trgih delovne sile a, kjer imajo delavci praviloma specifična znanja za podjetje, hkrati pa delno nadzorujejo tempo in kvaliteto proizvodnje in usposabljanja, ter imajo možnost kolektivne organiziranosti⁷⁹.

Prepletanje kvalifikacij, izbire, omrežij, sredstev in barantanja povzroča, da se na trgu delovne sile skozi prostor in čas ujamejo zelo različne skupine delavcev s posameznimi skupinami služb. Zaradi diferencialnega popolnjevanja, ki je v veliki meri odvisno od omrežij, večji del lokalne in regionalne delovne sile konča zelo segregiran na osnovi rase, nacionalnega izvora in spola⁸⁰. Posebej pogosto pa se med družbami pojavlja tudi velika razlika pri tem, kateri spol naj bi opravljal katero službo⁸¹ (Reskin in Hartman, 1986).

Socio-ekonomske teorije trga delovne sile tako trdijo, da so izbire služb in plač posledica barantanja med številnimi akterji, da imajo delodajalci in že zaposleni delavci pri zaposlovanju konkreten interes, ki daleč presega samo potrebno delovno usposobljenost novih delavcev, in da vsi akterji na trgu delovne sile, še posebej pa tisti, ki delujejo znotraj internega trga delovne sile, vložijo veliko naporov v oblikovanje in vzdrževanje solidarnosti, zaradi česar ščitijo svojo moč, privilegije, prestiž in avtonomijo.

2.3 POKLICNA IZBIRA

Dejansko je bilo vprašanje o kontekstualni pogojenosti posameznikovih osebnih izbir na trgu delovne sile postavljeno že zelo zgodaj v okviru teorij poklicne izbire. Z razlago vprašanj, zakaj se ljudje odločijo za različne poklice in od česa je ta izbira odvisna, se že več kot stoletje ukvarjajo ekonomisti, sociologi, psihologi in drugi strokovnjaki. Na osnovi njihovih proučevanj so se oblikovale bolj ali manj razdelane teorije poklicne izbire, ki temeljijo na posameznih znanstvenih disciplinah.

⁷⁸ Primeri takšnih omejitev so v zgodovini povezani s čezocenaskimi migracijami delovne sile v primeru trgovine s sužnji in kitajskimi delavci, ki so sodelovali pri izgradnji ameriških železnic (Granovetter in Tilly, 1988).

⁷⁹ V teh primerih lahko delavci uporabijo barantanje zato, da iz notranjega trga delovne sile izločijo določene skupine, kot so na primer v preteklosti v ameriški tobačni industriji sindikati preprečili, da bi se v njej zaposlovali kitajski delavci (Eisen, 1990).

⁸⁰ Breton in ostali (1990) so v svoji raziskavi ugotovili, da je za Italijane v Torontu značilno, da se 16,8 krat bolj verjetno zaposlijo kot tesarji in keramičarji od ostalih moških. Italijanske ženske pa se za 11,5 krat bolj verjetno zaposlijo v tekstilni industriji od drugih žensk v Torontu.

⁸¹ Na primer ženske se primarno zaposlijo kot zobozdravnice na Danskem, Poljskem in državah bivše Sovjetske zveze. V ZDA pa so v več 90 odstotkih zobozdravniki moški (Reskin in Hartman, 1986: 7).

2.3.1 Ekonomske teorije poklicne izbire

Ekonomisti so na začetku svojih proučevanj trdili, da se posamezniki odločajo za določene poklice samo na podlagi pričakovanega zaslužka. Po njihovem mnenju je zainteresiranost za poklic odvisna le od materialnih koristi, ki jih poklic ponuja. Višina zaslužka, ki ga poklic ponuja, pa je odvisna od ponudbe in povpraševanja na trgu delovne sile. Večje, kot je povpraševanje po delavcih določenega profila, in manjša, kot je ponudba specifične, za ta poklic kvalificirane delovne sile, večji so zaslužki (Super in Wright, 1940).

Ker takšna teorija drži le, če obstaja popolna svoboda izbire poklica, dejansko je ta namreč omejena z družbeno-ekonomskimi kapitalističnimi odnosi⁸², pa so ekonomisti kmalu uvideli, da prihodki niso edini dejavnik, ki vpliva na poklicno izbiro. Clark (1931) tako trdi, da je izbira poklica odvisna ne le od ponudbe in povpraševanja na trgu delovne sile, ampak prav tako od poznavanja posameznih poklicev, njihovih relativno dobrih in slabih strani ter stroškov izobraževanja. Thomas (1956) pa je zagovornik teze, da je izbira poklica funkcija treh osnovnih, med seboj neodvisnih spremenljivk: prihodkov, profesionalnega prestiža ter ugleda in strokovne usposobljenosti delavca.

Benewitz in Zucker (1968) s pomočjo teorije o človeškem kapitalu oblikujeta nov ekonomski model poklicne izbire, ki se osredotoča na želje posameznikov po točno določenem časovnem toku zaslužka. Njun model, ki ga je mogoče nekoliko dodelanega zaslediti še v številnih kasnejših delih (Cawley in ostali, 1997, 2001; Bowles, Gintis in Osborne, 2001; Longaretti, 2001; Heckman in Rubenstein, 2001; Ichida, 2005), temelji na tem, da posameznik izbere tisti poklic, za katerega velja, da je sedanja vrednost vseh pričakovanih prihodkov v primerjavi z drugimi poklici maksimalna.

Ker je v današnji moderni kapitalistični družbi delo, ki nudi dobre zaslužke, zelo cenjeno in zaželeno, ekonomske teorije poklicne izbire kljub drugačnim pričakovanjem, ne izgubljajo na pomenu. V zadnjem desetletju so bila tako objavljena predvsem številna dela

⁸² Še danes so mnogi poklici dostopni le ljudem iz nekaterih družbenih razredov, saj je izobraževanje za poklice, ki kasneje nudijo velike zaslužke, praviloma drago in relativno nedostopno za vse. Družbene norme pa določajo primerne izbire poklicev glede na spol in druge osebne lastnosti.

(Constant in Massey, 2003; Constant in Zimmermann, 2003; Yuhong in Johens, 2003; Azevedo, 2004; Dalton in Chung, 2004), ki poklicno izbiro obravnavajo s pomočjo segmentacijskih teorij trga dela.

2.3.2 Sociološke teorije poklicne izbire

Sociologi, predvsem teoretiki sociologije dela (Miller in Form, 1951; Caplow, 1954; Hollingshead, 1949), zagovarjajo svoj sociološki pristop k konceptualizaciji poklicne izbire, ki trdi, da je družbena pripadnost posameznika in njegov socialni položaj (status) v družbi glavni dejavnik izbire poklica.

Hollingshead (1949) je tako na podlagi poskusov in raziskav, ki jih je poimenoval »mladina Elmtowna«, dokazal, da je izbira poklica tesno povezana z družbenim položajem. Ljudje se po njegovem odločajo med poklici, ki so značilni za pripadnike njihovega družbenega položaja in potrjujejo njihov socialni status, ki ga imajo v družbi. Poskušajo si najti poklic, ki jim bo omogočal življenje na istem družbenem nivoju, kot živijo njihovi starši. Pri tem Blau in Duchman (1967) ugotovita, da je dosežena izobrazba ključna intervenirajoča spremenljivka razmerja med izobrazbo in poklicem staršev ter njihovih otrok. Kasnejše podobne raziskave pa pokažejo, da na poklicno izbiro posameznika ne vplivajo le spol, rasa, etnična in družbena pripadnost, ampak tudi značilnosti družine, kot je število bratov in sester, ter kdaj je bil kdo rojen (Kerckhoff, 1995).

Miller in Form (1951) ter Caplow (1954) bistvo svoje sociološke teorije, kjer je socialni položaj v družbi tudi glavni dejavnik pri izbiri poklica, dokazujejo s pomočjo teorije naključij⁸³. Tudi po njihovem mnenju je človeku že ob rojstvu določeno, kateri družini, rasi, nacionalnosti, družbenemu položaju in spolu bo pripadal. Na podlagi tega imajo različni posamezniki, ki se rodijo različnim staršem, v različnih okoliščinah različne možnosti za izobraževanje in za izbiro poklica. Le-ta naj bi bil namreč determiniran s

⁸³ Po teoriji naključij je izbira poklica posledica nekih slučajnih okoliščin in dogajanj, v katerih se posameznik znajde v času odločitve. Na njegovo odločitev o izbiri poklica naj bi tako vplivali dogodki, kot sta nepričakovano veliko nasledstvo ali prijateljeva odločitev za določen poklic. Ta teorija predstavlja tudi eno od najbolj razširjenih in laičnih razlag o tem, kako se posamezniki odločajo o izbiri poklica (Brančič 1986:32).

položajem, ki ga ima posameznik v družbi, poklicni cilj in uspeh pa naj bi bila odvisna od procesa poskusov in napak.

V zadnjih nekaj desetletjih pa so se sociološke raziskave skoraj povsem usmerile ne proučevanje vertikalne dimenzije poklicne izbire, ki je tesno povezana s kasnejšim položajem posameznika v socio-ekonomski hierarhiji (Kirpatrick in Jeylan, 2002). Upoštevajoč posameznikove motive in cilje, to pomeni, da so se omenjene raziskave omejile predvsem na posameznikove želje po doseženi izobrazbi in njihove prestižne ravni poklicnih želja (Mortimer in ostali, 2002).

2.3.3 Psihološke teorije poklicne izbire

Med vsemi znanstvenimi disciplinami, ki proučujejo poklicno izbiro, so se daleč najbolj razvile psihološke teorije, ki poudarjajo, da je glavni dejavnik pri poklicni odločitvi posameznik, ki se sam zavestno odloča in presodi, kateri poklic je zanj najbolj primeren. Pri tem predpostavljajo, da je poklicna odločitev v glavnem odvisna od značaja posameznika, posredno pa tudi od okolja, v katerem posameznik odrašča in živi (Crites, 1969).

Zaradi različnih konceptualizacij in pojasnjevanja poklicne izbire lahko psihološke teorije nadalje delimo na: teorije lastnosti in zahtev, strukturalne teorije, razvojne teorije, teorije odločanja in ostale teorije⁸⁴. Teorije lastnosti in zahtev so najstarejši teoretični pristop na področju izbire poklica. Njihov utemeljitelj Parsons (1909) trdi, da posameznik pride do zrele, racionalne odločitve na podlagi sistematične primerjave svojih lastnosti (psihofizičnih sposobnosti, znanja, omejitev...) z zahtevami poklica⁸⁵. V zadnjem času se pri proučevanju poklicne izbire uporabili podoben pristop, ki temelji na faktorskem modelu osebnih lastnosti (Barrick in Mount, 1991; Barrick in ostali, 2003; McCrae and Costa, 2003; Furnham in Fudge 2008; Larson in ostali, 2002; Ozer in Benet-Martinez, 2006). Pet osebnostnih lastnosti, ki jih sestavljajo odprtosti za izkušnje, vestnost,

⁸⁴ Dejansko obstaja cela vrsta različnih klasifikacij psiholoških teorij poklicne izbire (Hewer, 1963; Osipow, 1968; Crites, 1969; Super, 1981; Brančič, 1986; Digman, 1999; Goldberg, 1993; Lapajne, 1997; Caplan, 2003; Cole, 2007; Borghaus in ostali, 2008).

⁸⁵ Njegovo teorijo so naprej razvijali Kotsow (1925), Hull (1928) in Williamson (1969), ki je izdelal obširnejšo študijo te teorije. V zadnjem času pa so takšen pristop k proučevanju poklicne izbire uporabili Barrick in Mount (1991), Barrick in ostali (2003), Furnham in Fudge (2008), Larson in ostali (2002) ter Ozer in Benet-Martinez (2006).

odprtost, toplost in nevrotičnost oz. čustvena stabilnost, naj bi po modelu vplivalo na posameznikovo produktivnost in posledično na njegove zaposlitvene možnosti.

Strukturalne ali psihodinamične teorije poudarjajo dinamično organiziranost lastnosti posameznika. Njihov cilj je, kot poudarja Super (1976: 24), da ugotovijo razmerja med posameznimi nagnjenji, osebnimi zanimanji in družbenim položajem na eni ter izbiro poklica, uspeha in zadovoljstva na drugi strani. Poznavanje teh odnosov namreč omogoča usklajevanje posameznikov s posameznimi poklici. Za razliko od teorij lastnosti in zahtev, ki se osredotočajo na lastnosti posameznika, strukturalne teorije poudarjajo motivacijske dejavnike in psihološke procese, ki potekajo pri izbire poklica. Med začetnike teh teorij spadata Holland (1959, 1973), ki predvideva, da je obnašanje posameznikov odvisno od interakcije med njegovimi osebnostnimi lastnostmi in značilnostmi njegovega okolja⁸⁶, in Roe (1964), ki podarja, da so pri poklicni izbiri zelo pomembni motivacijski dejavniki, ki so pretežno nezavedni⁸⁷.

Medtem ko teorije lastnosti in zahtev ter strukturalne teorije predvidevajo, da se poklicna izbira izvede v določenem, zelo omejenem času, pa je za razvojne teorije značilno, da se konceptualizacija izbire poklica nanaša na dolgoročne zaporedne dogodke, na katere vplivajo različni dejavniki tekom celotnega življenja posameznika⁸⁸. Poklicna izbira je tako posledica niza zaporednih odločitev, ki jih posameznik sprejme v zvezi s svojim izobraževanjem, poklicem in zaposlenostjo. Prvo razvojno teorijo je s proučevanjem dinamike osebnosti in profesionalnih zanimanj oblikoval Carter (1940). Kasnejša raziskovanja pa so se usmerila v sam odnos med osebnostmi in zanimanji, pri čemer se še posebej poudarja pomen razumevanja ter dojetanja in sprejemanje samega sebe pri poklicnem izboru. Najbolj znani predstavniki teh teorij so Super (1957, 1963, 1976,

⁸⁶ Kasneje Holland in Holland (1977) v svojo tipološko teorijo izbire poklica, ki predvideva, da lahko ljudi in okolja razvrstimo v različne tipe in da ljudem za uporabo svojega znanja in sposobnosti ustrezajo različna okolja, vključni še ekonomske, socialne in izobraževalne vidike.

⁸⁷ Človek naj bi razpolagal z genetično pogojeno psihično energijo, ki jo neprostovoljno porablja na način, ki ga pogojujejo izkušnje v zgodnjem otroštvu in tako vplivajo na razvoj individualnih lastnosti. Psihosocialne izkušnje, katere posameznik doživlja v svojem ranem otroštvu, posebno v krogu družine, usmerjajo psihično energijo in vplivajo na formiranje potreb, od katerih nekatere postanejo dominantne. Genetični faktorji in struktura potreb se med seboj kombinirajo in vplivajo na izbiro poklica in na celotni življenjski model posameznika. Poklic in delo sta vir, ki zadovoljuje številne potrebe. Stopnja motivacije za doseg poklicnega cilja je odvisna od zastopanosti in intenzivnosti strukture posameznikovih potreb (Roe, 1964).

⁸⁸ Vse razvojne teorije izbire poklica temeljijo na konceptu življenjskih faz, ki ga je oblikovala Buhlerjeva (1933).

1984), ki je pod vplivom razvojne psihologije in psihologije jaza ter samopodobe izoblikoval dosledno razvojno teorijo poklicnega razvoja⁸⁹, ter Tiedeman in O'Hara (1963), ki poklicni razvoj povezujeta s sklopom osebnih vrednot in stališč, na katerih posameznik izgrajuje svojo integriranost s sredino, v kateri živi⁹⁰.

Teorije odločanja v mnogih kategorizacijah psiholoških teorij poklicne izbire sploh niso opredeljene kot posebna skupina, saj so zaradi dejstva, da se ukvarjajo izključno s procesom poklicnega odločanja, tesno povezane oz. so del drugih teorij. Med utemeljitelje teorij odločanja, ki se uporabljajo pri proučevanju poklicne izbire, spadajo Gellat (1962), ki v svoj model odločanja vključuje definiranje ciljev odločanja, zbiranje podatkov in analizo njihove relevantnosti, proučevanje možnih alternativ in ocenjevanje njihovih posledic⁹¹, Hilton (1962), ki poskuša v svojem modelu z uporabo Festingerjeve ideje o kognitivni disonanci⁹² odgovoriti na vprašanje, kaj je osnovni motiv poklicnega odločanja, ter Hershenshon in Roth (1966), ki trdita, da se skozi proces odločanja ustvarjata dva osnovna trenda posameznikovega poklicnega razvoja: obseg razpoložljivih možnosti se zožuje in razpoložljive možnosti postajajo vse močnejše⁹³.

Poleg predstavljenih skupin psiholoških teorij poklicne izbire pa obstajajo še druge psihološke teorije, ki jih je treba omeniti. Mednje spada Hoppockova eklektična teorija, ki je oblikovana na številnih psiholoških študijah in temelji na predpostavkah, da se poklic izbira z namenom zadovoljitve čustvenih potreb in posebnih vrednot, da posameznik izbere tisti poklic, za katerega predvideva, da bo najbolj zadovoljil njegove

⁸⁹ Supejeva teorija razvoja se ukvarja pretežno z vprašanjem, kako stvarnost postaja del posameznikove kariere ter se v njo vrašča in prepleta. Osrednji termin te teorije je pojem kariera, ki ga razlaga kot zaporedje opravil in družbenih vlog, ki jih posameznik opravlja v svojem življenju. Čeprav gre še vedno predvsem za psihološko teorijo poklicnega razvoja, je v njej prisoten tudi vse večji poudarek na socialnih dejavnostih (Super, 1957, 1963, 1976, 1984).

⁹⁰ Jaz – identiteta«, kot sklop osebnih vrednot in stališč, na katerih posameznik izgrajuje svojo integriranost s sredino, v kateri živi, poimenujeta tudi Tiedeman in O'Hara (1963), naj bi se oblikovala skozi interakcijo treh dejavnikov: biološke konstitucije posameznika, njegovega psihološkega sistema in sredine, v kateri posameznik živi. Pri tem pa odločanje, ki je pomembno za poklicni razvoj, proučujeta v kontekstu sprejemanja drugih odločitev, ki se nanašajo na ostale pomembne vidike posameznikovega življenja.

⁹¹ Gellatov model odločanja napeljuje na »ciklično« naravo odločanja, ki se izvaja skozi čas. Odločitev je tako lahko končna le samo tedaj, ko so postavljeni cilji doseženi neposredno (Gelatt, 1962).

⁹² Faestinger (1957) s teorijo kognitivne disonance dokazuje, da sam obstoj disonance oz. neprimernih odnosov med kognitivnimi elementi povzroča pritiske, da se obstoječa disonanca zmanjša. Z drugimi besedami - posameznik teži k zmanjšanju neskladij, saj hoče doseči notranjo ravnotežje.

⁹³ Po mnenju Hershenshona in Rotha (1966: 369) psihološka vrednost nepotrjene izkušnje mora do takrat, ko do nje dejansko pride, preseči njeno verjetnost. Zato imajo lahko v procesu odločanja manj pomembni dogodki iz preteklosti velik vpliv na proces poklicnega odločanja.

potrebe; da so potrebe lahko intelektualne ali pa privlačnosti, ki vlečejo v določeno smer; in da pride do spremembe poklica, če posameznik verjame, da bo s tem bolj zadovoljiv svoje potrebe (Hoppock, 1957). Drugo takšno teorijo pa je razvil Krumboltz (1973, 1979, 1981), ki sprejemanje odločitev v okviru poklicne kariere razlaga s pomočjo Bandurjeve teorije socialnega učenja⁹⁴. Poklicna izbira je tako rezultat kompleksne interakcije genetskih komponent, dogajanj v družbi, izkušenj pri učenju in uspešnosti posameznika pri pridobivanju novih znanj in obnašanj. Poleg tega pa po tej teoriji poklici niso več stabilni, zato se morajo ljudje pripravljati na spremembe delovnih nalog. Zastarel postaja tudi sam pojem dela, saj delo ni več le proizvodnjanje novih izdelkov za trg, temveč trženje samih sebe v okviru organizacij.

2.3.4 Interdisciplinarne teorije poklicne izbire

Vse navedene teorije zaradi same narave disciplin, iz katerih izhajajo, iz proučevanja izključujejo nekatere pomembne dejavnike, ki lahko vplivajo na poklicno izbiro. Tako psihološke teorije proučujejo psihološke značilnosti posameznikov in motivacijske procese, ki usmerjajo njihovo poklicno izbiro, pri tem socialne in ekonomske strukture upoštevajo kot dane pogoje, ki samo postavljajo omejitve, v okviru katerih se psihološki procesi pri izbiri poklica dogajajo. Ekonomske teorije se ukvarjajo s tem, kako spremembe v strukturi plač in drugih ekonomskih dejavnikov usmerjajo tok delovne sile v različne poklice, za dane pa običajno vzamejo psihološke motive in družbene dejavnike preko katerih delujejo socio-ekonomske sile.

Da bi se izognili takšni pomanjkljivosti, je prišlo s strani teoretikov z različnih znanstvenih disciplin do nastanka interdisciplinarnih teorij poklicne izbire. Leta 1951 je tako interdisciplinarna skupina avtorjev: Ginzberg, ekonomist, Ginzburg, psihiater, Sidney, sociolog, in Herma, psiholog, izdala delo z naslovom »Izbira poklica: pristop k obči teoriji«. V njem so Ginzberg in ostali (1951) poklicno izbiro opredelili kot razvojni proces, ki je ireverzibilen⁹⁵. Poleg tega pa se po njihovem mnenju proces poklicne izbire

⁹⁴ Teorija socialnega učenja predpostavlja, da se ljudje učijo drug od drugega prek opazovanja, posnemanja in modeliranja (Bandura, 1977). Za mnoge teorija socialnega učenja predstavlja most med teorijami obnašanja in kognitivnimi teorijami učenja, saj vključuje dejavnike kot so pozornost, spomin in motivacija.

⁹⁵ Vsaka odločitev, ki je sprejeta tekom razvojnega procesa, je oblikovana na predhodnem vedenju in izkušnjah, zato tudi vsaka odločitev vpliva na sprejem prihodnjih odločitev. Enkrat sprejeto smer delovanja

vedno konča s kompromisom med posameznikovimi lastnostmi in možnostmi na eni strani ter omejitvami družbe na drugi. Zaradi kritičnih pripomb⁹⁶ in dejstva, da raziskovanja (Small, 1953; Tiedeman in O'Hara, 1963) niso potrdila osnovne premise te teorije, Ginzberg teorijo leta 1972 nekoliko prenovi. Poklicni izbor tako postane proces, ki ostaja odprt toliko časa, kolikor dolgo ostaja posameznik delovno aktiven. Ireverzibilnost postane manj pomemben dejavnik, zato poklicne odločitve v mladosti niso več tako obremenjujoče za celotno poklicno kariero. Kompromis pa zamenja optimizacija, s katero posameznik išče ravnotežje med svojimi potrebami in objektivnimi okoliščinami (Ginzberg, 1972).

Kljub takšnim modifikacijam pa Ginzbergova interdisciplinarna teorija izbire poklica še vedno vsebuje predvsem splošne ideje o procesu poklicne izbire, ki ne omogočajo praktičnega proučevanja posameznih dejavnikov. Zaradi tega razloga so Blau in ostali (1956) oblikovali konceptualni okvir številnih različnih dejavnikov, ki vplivajo na posameznikovo izbiro poklica, ter s tem poskušali smiselno združiti ekonomske, psihološke in sociološke vidike procesa izbire zaposlitve. Pri tem je bil njihov prvotni namen vzpostaviti strukturni model za empirične raziskave poklicne izbire, ki pa se je z leti vseeno razvil v teorijo poklicne izbire.

2.3.4.1 Strukturni model poklicne izbire

Strukturni model temelji na predpostavki, da je izbira poklica razvojni proces, ki se razteza čez vrsto let (Ginzberg, 1951; Super, 1953). Mladi praviloma svojega poklica med vsemi možnostmi ne izberejo v enem trenutku, ampak se v življenju večkrat odločijo za neko pot, ki jim v prihodnosti zoža zaposlitvene alternative, in s tem vplivajo na svojo izbiro poklica. Za razvoj posameznika so bistvene njegove socialne izkušnje oz. njihova interakcija z drugimi ljudmi.

Pri tem pa se je treba zavedati tudi, da zaposlitvene želje posameznika, ki se oblikujejo skozi njegov razvojni proces, neposredno ne določajo posameznikovega začetka poklicne

je tako zelo težko spremeniti, saj je posameznik vedno bolj omejen s svojimi predhodnimi odločitvami (Ginzberg in ostali, 1951).

⁹⁶ Interdisciplinarna teorija Ginzberga in ostalih (1951) omejuje poklicni izbor na obdobje pubertete in adolescence, zanemara fenomen poklicne mobilnosti in premalo opisuje proces kompromisa (Super, 1953).

kariere⁹⁷. Ali se lahko poklicne želje uresničijo ali pa jih je treba prilagoditi oz. celo postaviti ob stran, je odvisno predvsem od odločitev vseh tistih oseb, katerih aktivnosti vplivajo na možnost izbora posameznika v katerikoli fazi zaposlitvene selekcije⁹⁸. Na njihove odločitve pa poleg kandidatove usposobljenosti in njegovih drugih lastnosti vplivajo tudi dejavniki, na katere kandidati ne morejo vplivati oz. jih sploh ne poznajo⁹⁹. Zato je treba pri pojasnjevanju, zakaj ljudje končajo v različnih poklicih, poleg procesa poklicne izbire, ki temelji na osebnostnem razvoju, upoštevati tudi postopek selekcije, ki zahteva analizo zgodovinskih sprememb družbenih in ekonomskih pogojev zaposlitvene selekcije (Blau in ostali, 1956: 532).

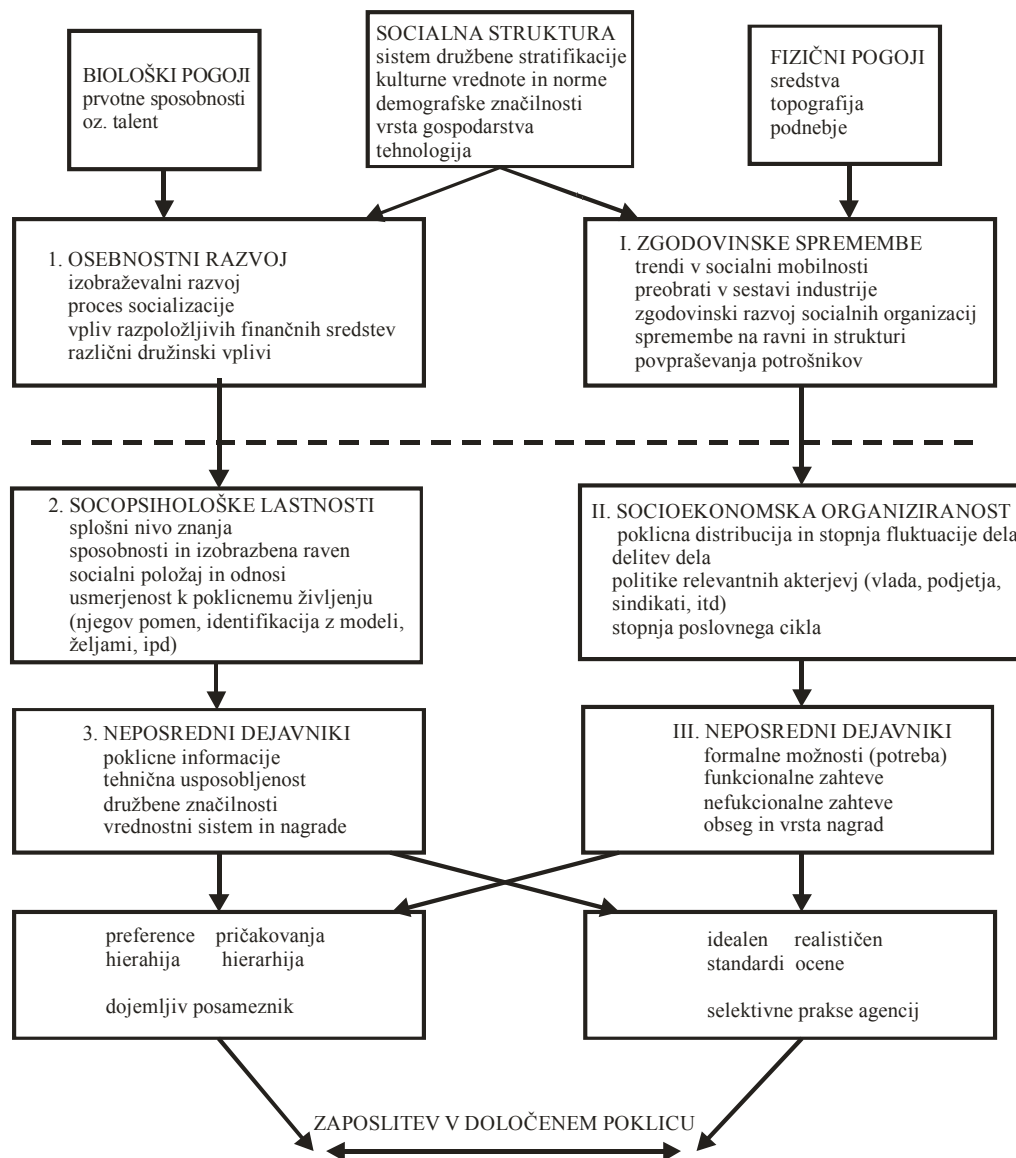
Socialna struktura, ki bolj ali manj odraža institucionalizirane vzorce dejavnosti, interakcij in idej med različnimi družbenimi skupinami, ima za poklicno izbiro dvojni pomen. Po eni strani vpliva na razvoj osebnosti posameznikov, ki izbirajo poklic, po drugi pa določa socialno-ekonomske razmere zaposlitvene selekcije. Pri tem pa se ta dva učinka socialne strukture na poklicno izbiro ne pojavljata simultano. Medtem ko so zanimanje in sposobnosti, na osnovi katerih posameznik sprejema odločitve o svoji zaposlitvi, odvisne od pretekle socialne strukture, pa zaposlitvene možnosti in zahteve določajo sedanje socialne strukture. Tako lahko v primeru, če je posameznik svoja poklicna prizadevanja in želje razvil v obdobju blaginje, zaposlitveno selekcijo pa končuje v času depresije, pride do resnih težav (Blau in ostali, 1956: 532).

Slika 2.1: Proces poklicne izbire in zaposlitvene selekcije

⁹⁷ Številne študije so pokazale, da so zaposlitvene želje pogosto nerealistične, saj veliko manj študentov dejansko dobi zaposlitev, ki so si jo želeli. Pri tem je nesorazmerje med privlačnostjo poklica in realnimi zaposlitvenimi možnostmi odvisno predvsem od dejstva, kolikšno plačilo takšni poklici omogočajo (Sisson, 1937; Jones, 1940).

⁹⁸ V primeru, da si nekdo želi postati učitelj, to pomeni tako osebo??, ki sodelujejo pri izbiri posameznikov, primernih za študij pedagogike, kot tudi oseb???, ki so zadolžene za izbiro primerne kandidata za zaposlitev na določenem učiteljskem mestu.

⁹⁹ Med najpomembnejše tovrstne dejavnike vpliva na zaposlitvene možnosti posameznika spadajo trenutne gospodarske razmere in politika zaposlovanja.



Vir: Blau in ostali, 1956: 535.

Ta dvojni učinek socialne strukture je shematsko prikazan na sliki 2.1. Leva stran slike prikazuje, da z oblikovanjem bioloških pogojev, ki izhajajo iz različnih socialnih struktur (okvir 1), nastajajo različne lastnosti posameznikov (okvir 2), od katerih nekatere neposredno določajo poklicno izbiro (okvir 3). Hkrati desna stran slike prikazuje spremembe socialne strukture (okvir I), ki oblikujejo družbenoekonomsko organizacijo v katerikoli časovni točki (okvir II), katera skozi nekatere vidike neposredno določa zaposlitveno selekcijo (okvir I). Če želimo pojasniti začetek poklicne kariere, moramo na koncu razvoj poklicne izbire posameznika in zaposlitvene selekcije družbe združiti (Blau in ostali, 1956: 533).

2.3.4.1.1 Procesi poklicne izbire in zaposlitvena selekcija

Izbira med različnimi možnostmi delovanja je lahko konceptualizirana z dvema med seboj povezanima vrstama dejavnikov: (1) posameznikovim vrednotenjem nagrad, ki jih ponujajo različne alternative in (2) posameznikovo oceno svojih zmožnosti, da lahko uresniči vsako od teh alternativ¹⁰⁰. Ocene in presoje tovrstnih možnosti so pridobljene in prilagojene s pomočjo družbenih izkušenj, zato so na hierarhični lestvici želja in pričakovanj posameznikov razvrščene različno. Posameznikova odločitev o delovanju, ki odseva kompromis med njegovimi željami in pričakovanji, je tako poskus maksimizacije pričakovane vrednosti. Zato njegova dejanska izbira verjetno ne bo enaka njegovi prvi želji, če so njegova pričakovanja za doseg le-te zelo majhna (Roos, 1974).

Pred uporabo te formulacije na področju proučevanja poklicne izbire je treba razrešiti še nekatere možne pomisleke. Katonovo razlikovanje med običajnim dejanjem, ki ne izhaja iz namerne odločitve, in reševanje problema, ki izhaja iz izrecne odločitve, postavlja vprašanje, ali ni morda nekatere posameznike enostavno odneslo v poklice, ne da bi se kdaj izrecno odločali med alternativnimi zaposlitvami (Katona, 1953). Reynoldsove ugotovitve kažejo, da to velja za mnoge delavce, saj nimajo dovolj informacij o različnih alternativnih možnostih, da bi namerno in racionalno odločali o svoji poklicni karieri (Reynolds, 1951). Opozarja na pomen upoštevanja informacij na trgu delovne sile pri proučevanju poklicne izbire, saj lahko očitno posamezniki izbirajo le med alternativami, ki jih poznajo. Potencialni delavci tako v mejah svojih informacij iščejo zaposlitev, ki jim bolj ustreza od drugih. Pred tem, kot ugotavljata Parsons in Shils (1951: 89), pa mora biti vedno sprejeta eksplicitna ali implicitna in zavestna ali nezavestna odločitev.

Četudi posameznik ni namerno naredil poklicne izbire in se hkrati ne zaveda dejavnikov, ki ga navajajo k temu, da poišče eno vrsto zaposlitve namesto druge, je nujno takšne dejavnike znanstveno raziskati. Ker pa je mogoče konceptualizacijo kompromisa med vrednotami in pričakovanji, ki omogoča takšno raziskavo, izpeljati samo v primeru dejanske možnosti pridobitve empiričnih podatkov o kompromisnem procesu, se je hkrati

¹⁰⁰ Takšna konceptualizacija predstavlja stičišče ekonomske in psihološke formulacije ravnanja posameznikov v primerih, ki vključujejo določeno tveganje (Hayes, 1950; von Neumann in Morgenstern, 1944; Lewin in ostali, 1944; Rotter, 1954; Brunswik, 1952).

treba zavedati, da v primeru popolne brezbržnosti posameznika, katero od zaposlitev bo izbral, ne moremo analizirati dejavnikov izbire med njimi. V takšnem primeru tako na poklicno izbiro vpliva le postopek selekcije oz. naključne okoliščine (Blau in ostali, 1956: 335).

Če povzamemo, je poklicna izbira omejena zaradi pomanjkanja znanja o obstoječih možnostih. Ni nujno, da vključuje zavesten premislek in tehtanje zaposlitvenih možnosti, saj v primeru popolne brezbržnosti posameznika dejansko sploh ne pride do izbire poklica. Razlike v vedenju, v racionalnosti in v razločevanju med alternativami torej predstavljajo omejene pogoje, v okviru katerih posamezniki izbirajo poklice z dosego kompromisa med svojimi željami in pričakovanji. Ta kompromis pa se nenehno prilagaja vse do časa dejanskega začetka poklicne kariere, saj vsaka izkušnja na trgu delovne sile vpliva na posameznikova pričakovanja. Ponavljajoče se izkušnje pa lahko vplivajo na njegove želje (Roos, 1974).

Poklicna izbira se torej lahko konceptualizira kot proces, ki vključuje vrsto odločitev posameznika, da se predstavi delodajalcem oz. zaposlitvenim selektorjem kot kandidat za številne bolj ali manj podobne oz. povezane poklice. Pri tem pa je vsaka odločitev odvisna od tega, kako posameznik sprejema kompromise med svojimi idealnimi željami in dejanskimi pričakovanji, ki so pogojeni s preteklimi izkušnjami. Po drugi strani je poklicna izbira sestavljena iz zaporednih odločitev delodajalcev (ali drugih selektorjev) o prosilcih za zaposlitev. Odločitev o zaposlitvi posameznega kandidata je odvisna od delodajalčevih idealnih standardov in od njegove ocene verjetnosti, da se bodo v prihodnosti za zaposlitev prijaviли bolj usposobljeni kandidati od sedanjih. Proces zaposlitvene selekcije vključuje zniževanje zahtev za kandidate¹⁰¹, ki so omejene s poklicno izbiro potencialnih kandidatov za zaposlitev. Posledično proces poklicne izbire vključuje tudi zniževanje zaposlitvenih želja oz. pridobivanje novih kvalifikacij iskalcev zaposlitve, ki pa se vsaj začasno končajo, ko se zaposlijo (Blau in ostali, 1956: 336).

2.3.4.1.2 Dejavniki zaposlitve v določenem poklicu

¹⁰¹ Pri tem obstaja meja, pod katero delodajalci niso pripravljene spustiti svojih zahtev. Bolj, ko se usposobljenost prosilcev približuje tej meji, večja je verjetnost, da bodo delodajalci z namenom pritegnitve bolj usposobljenih delavcev redefinirali zaposlitvene pogoje s povečanjem plačil.

Po mnenju Blaua in ostalih (1956) zaposlitev v konkretnem poklicu neposredno določajo štirje dejavniki, ki se nanašajo na poklic (okvir III) in štirje dejavniki, ki vplivajo na posameznike, ki iščejo zaposlitev (okvir 3) (slika 2). Prvi dejavnik, ki vpliva na to, ali se bo posameznik zaposlil v določenem poklicu in izhaja iz določenega poklica, je potreba po novih zaposlenih v poklicu. Ta je v vsakem trenutku opredeljena s številom prostih delovnih mest. Na potrebo po novih zaposlenih vpliva velikost poklicne skupine, nagnjenost k njeni širitvi in stopnja fluktuacije znotraj poklicne skupine. Drugi dejavnik zaposlitve v določenem poklicu so funkcionalne zahteve. Nanašajo se na tehnično usposobljenost, ki je potrebna za optimalno izvajanje poklicnih nalog. Nefunkcionalne zahteve predstavljajo tretji dejavnik, ki se nanaša na tiste kriterije, ki vplivajo na zaposlitveno selekcijo, pa hkrati niso pomembni za dejansko uspešnost izvajanja poklicnih nalog. Med takšne kriterije spadajo na primer status vojaškega veterana, dober izgled in "prava" veroizpoved oz. nacionalnost. Četrty dejavnik, ki določa zaposlitev v določenem poklicu, so nagrade. Te ne vključujejo le plačil, prestiža in moči, ki izhajajo iz poklica, ampak tudi možnosti za napredovanje, prijetne sodelavce oz. delovno okolje, čustveno zadovoljstvo in seveda vse ostale pogoje zaposlitve, ki so opredeljeni kot zaželeni.

Peti dejavnik, ki vpliva na to, ali se bo posameznik zaposlil v določenem poklicu in se nanaša na posameznike, ki iščejo zaposlitev, so informacije o poklicu. Posamezniki imajo svoje vedenje o zahtevah za zaposlitev, ponujenih nagradah in možnostih za zaposlitev in napredovanje. Tehnična usposobljenost posameznika za opravljanje različnih poklicnih nalog predstavlja šesti dejavnik, ki sovпада še z drugim dejavnikom, ki se nanaša na poklic. Podobno sovпада tudi sedmi dejavnik, to so družbene značilnosti posameznikov, ki vplivajo na zaposlitveno selekcijo, s tretjim¹⁰². Nenazadnje pa na to, ali se bo posameznik zaposlil v določenem poklicu ali ne, vpliva tudi posameznikov vrednostni sistem, ki določa relativno pomembnost različnih vrst nagrad in posledično privlačnost določenega poklica zanj¹⁰³.

¹⁰² Obstoj diskriminacije in nepotizma ponazarja, kako razmerje med nefunkcionalnimi zahtevami in družbenimi značilnostmi vpliva na možnost zaposlitve v določenem poklicu.

¹⁰³ Vrednostni sistem posameznika določa, kakšni zaposlitveni pogoji so zanj nagrada. Tako na primer nekaterim veliko bolj ustreza timsko delo kot drugim, ki so bolj zadovoljni, če delajo sami.

Na posameznikovo zaposlitev v konkretnem poklicu vplivajo še številne druge značilnosti, vendar naj bi bilo po mnenju Blaaua in ostalih (1956: 537) njihove učinke mogoče prepoznati v predstavljenih osmih neposrednih dejavnikih. Posameznikove socio-psihološke značilnosti, kot so njegov splošni nivo znanja, sposobnosti in izobrazbena raven, njegov socialni položaj in odnosi ter njegova usmeritev k poklicnemu življenju (okvir 2), naj bi tako vplivale na posameznikovo zaposlitev v konkretnem poklicu preko informacij o poklicu, tehnične usposobljenosti, družbenih značilnosti in vrednostnega sistema. Podobno pa naj bi na posameznikovo zaposlitev v konkretnem poklicu preko neposrednih dejavnikov, ki se nanašajo na poklic, vplivali tudi različni vidiki socio-ekonomske organiziranosti, kot so: poklicna distribucija in fluktuacija dela, delitev dela, politika relevantnih akterjev in stopnja poslovnega cikla (okvir II).

2.3.4.1.3 Zgodovinske razsežnosti

Našo pozornost pri proučevanju poklicne izbire moramo po mnenju Blaaua in ostalih (1956: 540) usmeriti tudi na dogodke, ki so se zgodili pred obdobjem zaposlovanja. Na sliki 3 je ta časovna dimenzija označena s črtkasto črto med okvirjema 2 oz. II in okvirjema 1 oz. I. Spodnji del slike tako prikazuje socio-ekonomske in psihološke pogoje poklicne izbire in selekcije zaposlitve, zgornji del pa dogajanja, ki so ustvarila takšne pogoje. Tako položaj družine v stratificirani socialni strukturi določa finančna sredstva, ki jih imajo starši na razpolago za pripravo kariere svojih otrok.

Elementi družinske strukture, kot so vrednostna orientiranost staršev, njihova praksa pri vzgoji otrok, število otrok v družini in sama organiziranost družine (avtoritarna vs. egalitarna), vplivajo na proces socializacije, s katerim se biološki potenciali preoblikujejo v osebne lastnosti. Seveda pa proces socializacije ni omejen samo na dom. Druženje z vrstniki in učitelji predstavlja za posameznika drugo pomembno obliko socializacije, ki je odvisna od soseske, v kateri njegova družina živi. Z razvojem specializacije v šoli posameznikov intelektualni razvoj prevzema vse večji pomen pri njegovi poklicni mobilnosti¹⁰⁴ (Reynolds, 1951)

¹⁰⁴ Vse pomembnejša specializacija formalnega izobraževanja najprej zmanjšuje vpliv družine na posameznikovo kariero, vendar pa jo kasneje spet povečuje. V zgodnji fazi to pomeni, da je šola nadomestila starše pri zagotavljanju poklicnih veščin. Ko je to enkrat doseženo, pa ima nadaljnja

Čeprav spremembe socialnih struktur vplivajo na osebni razvoj in so zgodovinske spremembe možen odraz novih osebnostnih vzorcev (Fromm, 1941), pa se pogoje, ki vplivajo na zaposlitev v določenem poklicu in so rezultat različnih procesov osebnostnega razvoja, smatra za notranje (okvir I), pogoje, ki vplivajo na zaposlitev v določenem poklicu in imajo svoje korenine v zgodovinskih spremembah socialnih struktur, pa za zunanje (okvir I) (Blau in ostali, 1956: 540).

Razumevanje, da se poklicna izbira in zaposlitvene selekcije izpeljeta na neki časovni točki ali v omejenem časovnem intervalu, je celo ob upoštevanju vpliva predhodnih dogajanj preveliko poenostavljanje. Razmišljati, da je prehod od končanja študija do zaposlitve obdobje, v katerem pride do poklicne izbire, je vse prej kot realistično. Enako velja tudi, če menimo, da je odločitev za študij ne določeni izobraževalni instituciji točka, na kateri pride do poklicne izbire. Poleg tega se lahko posameznik, ki ni dobil zelene zaposlitve, odloči, da svoje poklicne izbire ne zaključi, ampak jo s preusmeritvijo svojega mišljenja ali pridobivanja novih znanj začne znova.

Hkrati pa primerjava poklicnih izbir v različnih fazah posameznikovega življenja pokaže, kako se s spreminjanjem socio-ekonomskih pogojev spreminja relativni pomen dejavnikov zaposlitve¹⁰⁵. Nenazadnje je treba v proučevanje poklicne izbire vključiti tudi analizo, kako prejšnje zaposlitvene selekcije vplivajo na kasnejše. Če torej želimo ugotoviti, kako prejšnje odločitve omejujejo ali razširjajo obseg trenutnih oz. prehodnih odločitev, je treba sistematično analizirati niz zaporednih obdobj izbire v preteklosti. Zato je treba shemo procesov poklicne izbire in zaposlitvene selekcije uporabiti v vseh ključnih fazah posameznikovega razvoja (Roos, 1974).

specializacija v izobraževalni sistem za posledico, da imajo odločitve o šolanju otrok, sprejete, če so se ti lahko neodvisno odločali, odločilen vpliv na njihovo poznejše poklicno življenje.

¹⁰⁵ Določen dejavnik zaposlitve je tako lahko odločilnega pomena na eni stopnji ali pod določenimi pogoji izbire in relativno nepomembna na drugi stopnji ali pod drugačnimi pogoji izbire.

3 POPOLNJEVANJE OBOROŽENIH SIL IN TRG VOJAŠKE DELOVNE SILE

V tem poglavju bomo najprej opredelili najpomembnejša termina, uporabljena v doktorski disertaciji: vojaška delovna sila in načini popolnjevanja oboroženih sil z njo. Sledila bo predstavitev značilnosti trga vojaške delovne sile in potrebe po vojaški delovni sili. Na koncu pa bodo kronološko opisane še ekonomske in sociološke raziskave na področju ponudbe vojaške delovne sile.

3.1 VOJAŠKA DELOVNA SILA

Delovno silo na splošno predstavlja celotno odraslo prebivalstvo, ki je na trgu delovne sile (Samuelson in Nordhaus, 1992: 739; Senjur, 1993: 264). Potencialno jo sestavljajo vse osebe, starejše od 15 oziroma 16 let¹⁰⁶, ki niso institucionalizirane v kazenskih, zdravstvenih in drugih ustanovah. Dejansko pa delovno silo tvorijo osebe, ki so zaposlene ali nezaposlene, vendar aktivno iščejo zaposlitev (McConnell in Brue, 1994: 56).

Čeprav International Military and Defence Encyclopedia (1993: 1619) trdi, da vojaško delovno silo predstavljajo samo ljudje, ki so dejansko zaposleni v oboroženih silah, zaradi česar naj bi vojaška delovna sila obsega samo vojaško osebje, ki se deli na častnike, podčastnike in vojake ter civilno osebje, ki dela v vojaških enotah, pa moramo analogno splošni definiciji delovne sile ugotoviti, da mora vojaška delovna sila vključevati vsaj še nezaposlene, ki aktivno iščejo zaposlitev tudi v oboroženih silah (kandidati za vojake, podčastnike in častnike), oz. vse tiste, ki so zakonsko zavezani, da pod določenimi pogoji nastopijo vojaško službo.

V številnih državah predstavljajo oborožene sile enega največjih delodajalcev oziroma edinega povpraševalca po vojaški delovni sili (Sandler in Hartley, 1992: 156). Poleg tega je vojaška delovna sila v vseh državah institucionalno zelo kompleksna (Canby, 1985: 103). Zato bi bilo smiselno, da bi bila tako pomembna ekonomska komponenta, kot je

¹⁰⁶ V nekaterih državah so namreč iz uradne definicije delovne sile izključene osebe, mlajše od 15 let, v nekaterih pa osebe, mlajše od 16 let.

vojaška delovna sila, predmet natančnih raziskovalnih analiz. Vendar pa se, kot ugotavlja Withers (1991: 279), na žalost v preteklosti to ni zgodilo. Vojaško delovno silo so ekonomisti namreč precej zanemarjali¹⁰⁷.

Da vojaška delovna sila ni bila dejavnik sodobne nacionalne varnosti in razmišljanja v obrambni ekonomiki, obstaja vrsta razlogov, med katerimi, po mnenju Downesa (1991: 353), prevladujejo številni zastareli predsodki in precenjene predpostavke o vojaški delovni sili. Glavni razlog za to lahko iščemo v pojmovanju delovne sile kot viru, ki je v primerjavi s stroški oborožitvenih sistemov in opreme neizčrpen in zato primerljivo cenejši ter takoj na razpolago (Denoon, 1986; Sandler in Hartley, 1995: 158). Ne smemo pa pozabiti, da je neupoštevanje delovne sile tudi posledica tehnologije. Izkušnje 1. svetovne vojne so namreč potrdile, da je v bodočih vojnah monopolno posedovanje uničevalnejšega orožja veliko večja prednost za zmago kot pa zaposlovanje dodatne delovne sile¹⁰⁸ (Downes, 1991: 354, 355).

Zato ni čudno, ugotavlja Foster, (1987: 13), da so v oboroženih silah razvili vzorce alokacije produkcijskih dejavnikov, ki so pogosto izhajali bolj iz zgodovine in tradicije kot pa iz realnih stroškov posameznih produkcijskih dejavnikov. Za proračunske analitike in obrambne ekonomiste je vojaška delovna sila najpogosteje pomenila le zelo drago obveznost, nekakšno zakrknjeno »črno luknjo«, ki požira finančne vire z malo merljivimi vrednostmi produktivnosti in gospodarnosti (Downes, 1991: 353).

Sandler in Hartley (1995: 158) trdita, da je večina strategov tako šele v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja prišla do spoznanja, da je učinkovita uporaba in vzdrževanje sodobne obrambne oborožitve in opreme odvisna od človeških virov ter da so vodenje, kreativnost, iniciativnost in pogum odločilni dejavniki rezultata v spopadu. K temu je svoje prispeval tudi konec hladne vojne, ki je z bolj transparentnimi in predvsem zmanjšanimi vojaškimi proračuni povzročil, da so bile oborožene sile prisiljene najti načine za nadzor rasti stroškov in učinkovito tekmovanje za kvalificirano delovno silo na civilnem trgu delovne sile.

¹⁰⁷ Temeljni učbenik s področja obrambne ekonomike *The Economic of Defence* (Kennedy, 1974) ima tako poglavja, posvečena javnim dobrinam, obrambi in gospodarski rasti, obrambnim proračunom, vojaški industriji in razvoju. Ni pa mogoče najti poglavja o vojaški delovni sili.

¹⁰⁸ Takšno gledanje je doseglo skrajnost z razvojem jedrskega orožja. Glavni jedrski strategji so namreč v obdobju od 1950 do 1985 pokazali veliko nezanimanje za vojaško delovno silo (Foster, 1987: 13).

Danes velja prepričanje, da človeški viri¹⁰⁹ oziroma delovna sila pomembno in značilno vplivajo na oblikovanje nacionalne varnosti in obrambe (Downes, 1991: 353). Še več, identificirne so številne značilnosti vojaške delovne sile, ki nezamenljivo in enkratno prispevajo k oblikovanju oboroženih sil. Tako je delovanje oboroženih sil proizvod analitičnih in odločitvenih sposobnosti človeških bitij. Učinek oboroženih sil je odvisen tudi od obsega in kvalitete vojaške delovne sile, ki je potrebna za delovanje, vzdrževanje in popraviljanje oborožitvenih sistemov. V naravno omejenih, nekonvencionalnih konfliktih znotraj države, ki so in se bodo v prihodnje tudi najverjetneje pojavljali, je primarna naloga oboroženih sil nadzor in obramba ozemlja, lastnine in človeških življenj. Vojaška delovna sila pa je še vedno najpomembnejše sredstvo za izvajanje teh nalog. Tudi pri pripravah za sodobno bojevanje je potrebno priznati, da skoncentrirana delovna sila postane tarča, ki jo hitro odkrijejo in nevtralizirajo, razpršena delovna sila pa predstavlja tarčo, ki jo je težko odkriti in poškodovati. Vojaška delovna sila je zato po mnenju Fosterja (1987: 14, 15) prenehala biti obilen, poceni in v kratkem času nadomestljiv vir, saj je visoka tehnološka razvitost in specializacija sodobnih oboroženih sil, ki zahteva daljše strokovno usposabljanje posameznikov, pripeljala do tega, da vsaka izguba vojaka pomeni veliko izgubo učinkovitosti. Poleg tega pa kljub dejstvu, da so se oborožene sile po koncu hladne vojne po obsegu progresivno zmanjševale, finančni viri za novačenje, urjenje in vzdrževanje sodobnih oboroženih sil še vedno predstavljajo velik del nacionalnega vojaškega proračuna, kar resno omejuje prožnost, potrebno za spreminjanje strateških smeri.

V primerjavi z delovno silo v civilnem sektorju ima vojaška delovna sila nekaj posebnih značilnosti. Vsi posamezniki, zaposleni v oboroženih silah, so podvrženi zakonskim pravilom, znanim pod imenom vojaška disciplina, katere kršenje ima za posledico kaznovanje v obliki degradacije, zaporne kazni, izključitve, v primeru vojne pa celo smrt. Posledično je posameznikom v oboroženih silah oteženo, da prostovoljno odstopijo od dela, kot je to omogočeno zaposlenim v civilnem sektorju. Po mnenju Sandlerja in Hartelya (1992: 156, 157) morajo obvezniki sprejeti plačo, dolžino svoje zaposlitve in

¹⁰⁹ Izraz človeški viri se tudi v oboroženih silah uporablja v skladu s široko managersko prakso, ki zahteva revizijo virov dela na širši in produktivnejši način. S strani oblikovalcev ekonomske politike in direktorjev korporacij namreč vedno bolj postaja priznano, da je napredek funkcija pravilno vpreženih zmogljivosti in sposobnosti ljudi. To nič manj ne velja za sistem nacionalne obrambe (Withers, 1991: 181).

druge pogoje, ki jih določi država. Podobno je s poklicnimi vojaki, ki podpišejo pogodbo za določeno obdobje. Čeprav je namreč za njih možna predčasna prekinitev, pa je ta povezana z velikimi stroški, ki dejansko zožujejo takšno možnost. Takšne zaveze obvezniških kot tudi poklicnih vojakov pa povzročajo zaostajanje prilagajanja obsega oboroženih sil novim družbenim razmeram. Služba v oboroženih silah vključuje tudi posameznikovo prostovoljno ali prisilno (npr. v primeru obvezniškega popolnjenja) sprejemanje obveze, ki lahko posledično pripelje celo do žrtvovanja življenja. To predstavlja ekstremno obliko nedenarnih slabosti vojaške službe in je zato tudi pomemben dejavnik pri določanju plače poklicnih vojakov.

Pri analiziranju trga vojaške delovne sile je treba vojaško delovno silo razdeliti po tem, kateri način popolnjenja oboroženih sil jo zagotavlja. Oi (1967) in Cooper (1977) obravnavata tri vrste vojaške delovne sile: (1) obvezniška vojaška delovna sila, ki je neprostovoljno vpoklicana na služenje vojaškega roka, (2) prava poklicna vojaška delovna sila, ki je svobodno izbrala vojaško službo pred alternativnimi civilnimi zaposlitvenimi možnostmi in (3) »z vpoklicem« motivirana poklicna vojaška delovna sila, ki raje vstopi v vojaško službo, kot da bi bila prisilno vpoklicana¹¹⁰.

3.2 NAČINI POPOLNJEVANJA OBOROŽENIH SIL Z VOJAŠKO DELOVNO SILO

Ko govorimo o popolnjenju oboroženih sil, je nujno potrebna natančna terminološka razmejitev in opredelitev termina popolnjenja oboroženih sil. Pogosto se namreč pojem popolnjenja oboroženih sil uporablja napačno, ker se z njim označuje samo zagotavljanje osebja¹¹¹ za oborožene sile (Kotnik, 1994: 24). Njegov pomen je v resnici veliko širši. Popolnjenje oboroženih sil namreč pomeni celoto ukrepov in postopkov, ki oboroženim silam zagotavlja načrtovane kontingente osebja, živali in materialnih

¹¹⁰ V ZDA je ministrstvo za obrambo izdelalo študijo, s katero so ugotovili, da je bilo v obdobju od leta 1960 do leta 1964, ko so še izvajali obvezniško popolnjenje, od vseh poklicnih vojakov le okrog 60% pravih prostovoljcev, ostali pa so se za ta poklic odločili zaradi obstoja prisilnega vpoklica (Oi, 1967: 45).

¹¹¹ International Military and Defence Encyclopedia (1993: 1619) opozarja na nujnost razlikovanja med osebjem (personel) in delovno silo (manpower). V procesu oblikovanja delovne sile je namreč najprej potrebno opredeliti delo, ki mora biti opravljeno. Sledi določitev števila delavcev in njihovih kvalifikacij, potrebnih za opravljanje tega dela. Končna faza tega procesa pa je preverjanje zahtev za odobritev, ki omogočajo pridobitev potrebnih in ustreznih delavcev. Sistem vojaškega osebja oziroma vojaški kadrovski sistem pa po drugi strani zagotavlja osebe za popolnjenje odobrene delovne sile. Zato vojaški kadrovski sistem pridobiva, preverja, uri in izobražuje, napreduje, upokojuje in razvršča osebe v posamezne zvrsti delovne sile. Tako so za delovno silo najpomembnejša delovna mesta, za kadrovski sistem pa osebe.

sredstev tako v miru kot v vojni (Vojna enciklopedija, 1974 (7): 172) oziroma označuje dodeljevanje posameznikov, vojaških enot in kosov opreme ali skupine posameznikov, vojaških enot in kosov opreme bojni enoti, da bi dosegli ali zagotovili njeno predpisano moč (Dictionary of Military Terms, 1986: 186). Na strateški ravni gre torej pri popolnjevanju oboroženih sil za časovno, prostorsko in predmetno neomejeno dejavnost, katere cilj je oboroženim silam zagotoviti vse potrebno (osebje, bojna sredstva, opremo, sanitetna sredstva, hrano itd.) za izvajanje njihovih funkcij in nalog (Kotnik, 1994: 24).

Popolnjevanje oboroženih sil je pa mnenju Kotnika (1994: 52) najpomembnejša primarna dejavnost obrambnega sistema, ki je strateškega pomena za uspešno izvajanje oboroženega boja. Pri tem pa je še posebej pomembno popolnjevanje oboroženih sil z osebjem, saj med vsemi dejavniki oboroženega boja, ki jih predstavljajo ljudje, tehnika, prostor in čas ter vojaške doktrine, pripisujejo človeku zelo pomembno, pravzaprav odločilno vlogo. Človeški dejavnik je namreč eden ključnih elementov vojaške moči. Popolnjevanje oboroženih sil z osebjem je torej v zadnjih dveh desetletjih postalo za večino vojaških strategov temeljnega pomena, saj zagotavlja sredstva za nadaljnji obstoj vojaške organizacije (International Military and Defense Encyclopedia, 1993:192, 557).

Čeprav so vedno obstajale znatne razlike med državami glede dejavnikov¹¹², ki vplivajo na popolnjevanje oboroženih sil z osebjem, zaradi česar velja, da obstaja toliko različnih načinov popolnjevanja oboroženih sil, kot je držav, Kotnik (1994: 27) meni, da to ne pomeni, da ni mogoče oblikovati klasifikacije »čistih« načinov popolnjevanja oboroženih sil z osebjem. Danes se v svetu tako pojavljajo različne klasifikacije načinov popolnjevanja oboroženih sil z osebjem.

Veliko avtorjev (Haltiner, 1998a, 1998b; Moller, 1999) je opazilo trend spreminjanja načina popolnjevanja oboroženih sil z osebjem od splošne vojaške obveznosti k selektivni vojaški obveznosti in končno celo k odpravi vojaške obveznosti. Po njihovem prepričanju je zato pri proučevanju načinov popolnjevanja nesmiselno dihotomizirati obvezniško in poklicno popolnjevanje. Tranzicija med posameznimi vrstami oboroženih sil je namreč

¹¹² Glavni dejavniki, ki opredeljujejo politiko popolnjevanja oboroženih sil z osebjem in na osnovi katerih te politike razlikujemo, so metode za zagotavljanje vojaškega osebja v miru, dolžina začetnega ciklusa aktivne službe, razmerje med razpoložljivim letnim kontingetom primernih mož in številom tistih, ki dejansko opravljajo vojaško službo, delež nekarijerne vojaške delovne sile in narava rezervnih sil (International Military and Defense Encyclopedia, 1993: 1629).

postopna, saj se množične armade nepretrgoma spreminjajo od obvezniških oboroženih sil s trdim jedrom k popolnoma poklicnim oboroženim silam. Zato obvezniške oborožene sile današnjega časa niso več obvezniške oborožene sile iz preteklosti, saj ne najdemo več povsem čistega primera popolnoma obvezniških oboroženih sil, ker se vsaj del oboroženih sil popolnjuje tudi s poklicnimi vojaki. Kotnik (1994: 63, 64) trdi, da moramo v današnjem času, če hočemo biti natančni, govoriti o kombiniranih oboroženih silah in navajati, v kolikšnem odstotku so popolnjene z obvezniki in kolikšen delež predstavljajo poklicni vojaki.

V svetu naj bi tako obstajali štirje osnovni modeli politike popolnjevanja oboroženih sil: (1) poklicna (prostovoljna) vojaška služba, (2) splošna vojaška služba, (3) kratkotrajna in (4) dolgotrajna obvezna služba (International Military and Defense Encyclopedia, 1993: 1629). Vendar je po mnenju Kotnika (1994: 56) omenjena klasifikacija samo delno sprejemljiva, saj za razvrščanje uporablja različne dejavnike¹¹³ in hkrati ne omenja kombiniranih načinov popolnjevanja in popolnjevanja z najemniki.

Möller (1999) je mnenja, da je čiste primere popolnjevanja oboroženih sil možno urediti na kontinuumu, ki opisuje različne stopnje delitve dela, ki ustreza skoraj v celoti tudi stopnji državnosti družbe. Tako v eni skrajni točki, kjer obstaja družba skoraj brez državne ureditve, prebivalstvo predstavlja oborožene sile, v drugi skrajni točki pa država zaupa uporabo oboroženih sil zasebnim podjetjem. V sodobnih državah se tako po njegovem pojavljajo tri vmesne oblike načinov popolnjevanja oboroženih sil: poklicno v celoti, naborniško-poklicno (kombiniran sistem – bolj ali manj veliko poklicno jedro in vojaki na služenju vojaškega roka) in miličniško popolnjevanje (oborožene sile sestavljene iz manjšega poklicnega jedra in rezerve).

Joenniemi (v Kotnik, 1994: 54) deli države po načinu popolnjevanja oboroženih sil z osebjem na tiste, ki imajo pretežno obvezniške oborožene sile, tiste, ki imajo kombiniran

¹¹³ Dva modela – poklicna in splošna vojaška služba – sta opredeljena na osnovi obveznosti vojaške službe, druga dva modela – kratkotrajno in dolgotrajno obvezna služba – pa opredeljuje predvsem časovni vidik (Kotnik, 1994: 56).

ali mešan¹¹⁴ način z več kot 50 % poklicnih vojakov, in na tiste, ki imajo povsem poklicne oborožene sile.

Haltiner (1998a, 1998b) meni, da se države po načinu popolnjevanja oboroženih sil uvrščajo v naslednje tipe: prostovoljne oborožene sile ("all volunteer forces") in obvezniške oborožene sile ("conscription"), ki pa jih je zaradi različnega deleža obveznikov moč nadalje deliti na psevdo-obvezniške oborožene sile, obvezniške oborožene sile z mehkim jedrom (soft-core) in s trdim jedrom (hard-core); v psevdo-obvezniških oboroženih silah je kljub dejstvu, da se popolnjujejo z univerzalnim obvezništvom, delež obveznikov na služenju vojaškega roka manjši od 50 % vseh zaposlenih v oboroženih silah, zato je večina pripadnikov oboroženih sil poklicnih; obvezniške oborožene sile z mehkim jedrom si zagotavljajo med 50 % do 67 % vseh pripadnikov z obvezniškim popolnjevanjem; in obvezniške oborožene sile s trdim jedrom, kjer več kot dve tretjini vseh pripadnikov, zagotavljajo obvezniški način popolnjevanja.

Kotnik (1994: 57) meni, da je možno identificirati popolnjevanje oboroženih sil z vojaki na osnovi poklicne vojaške službe, vojaške obveznosti, ki je lahko splošna ali selektivna, mešanega ali kombiniranega sistema in najemništva. Pri tem pa poudarja, da je pomembno tudi razlikovanje popolnjevanja glede na trajanje vključitve posameznikov v oborožene sile¹¹⁵.

Kljub temu, da se v sodobnem svetu po mnenju večine avtorjev srečujemo s štirimi načini popolnjevanja oboroženih sil z osebjem: obvezniškim, poklicnim, kombiniranim in najemniškim, pa pri proučevanju ekonomskih učinkov alternativnih načinov popolnjevanja oboroženih sil z vojaško delovno silo večina avtorjev (Altman in Fechter, 1967; Cooper, 1977; Fisher, 1969; Hansen in Weisbrod, 1967; Kennedy, 1975; Lee in McKenzie, 1992; Oi, 1967; Patterson in Hoskins, 1987; Schäfer, 2001; Sehmsdorf, 1998) obravnava le dva hipotetična modela: popolnjevanje na osnovi vojaške obveznosti in popolnjevanje s poklicnimi vojaki, podčastniki in častniki. Popolnjevanje z najemniki je

¹¹⁴ Mešani sistem popolnjevanja oboroženih sil je v državah, ki nimajo poklicnih oboroženih sil in imajo vojaško obveznost samo za moške, omogočil tudi ženskam lažji vstop v oborožene sile (Kotnik, 1994: 55).

¹¹⁵ V nekaterih državah obstajata dva tipa vojaških obveznikov. Prvi so vojaki obvezniki, ki služijo normalen vojaški rok (short term conscripts), drugi pa so obvezniki vojaki, ki na lastno željo za plačo podaljšajo vojaški rok (long term conscripts) (Kotnik, 1994: 57).

namreč omejeno z obsegom in uporabo. Kombinirano popolnjevanje pa je pravzaprav kombinacija obvezniškega in poklicnega popolnjevanja oboroženih sil z osebjem.

3.2.1 Obvezniški način popolnjevanja

Vojaška obveznost je kot inštitucija stara vsaj toliko kot kitajski imperij (International Military and Defence Encyclopedia, 1993: 635). Celo citati iz Stare zaveze Svetega pisma govorijo o tem, da vojaška obveznost ni sodoben pojav, ampak obstaja, odkar obstajajo vojne (v Moller, 2000: 2). Obvezniški način popolnjevanja se pojavi v začetnem obdobju oblikovanja sužnjelastniške družbe, ko so države zaradi pomanjkanja stalnih bojnikov za relativno pogoste vojne uporabljale inštitucijo splošnega ljudskega sklica. Takšne miličniške armade so se večinoma popolnjevale z množicami kmetov in obrtnikov, ki so bili vojaški obvezniki od 17. do 60. leta (Rotmistov v Kotnik, 1994: 34). V srednjem veku se osnova za popolnjevanje vse bolj zožuje, kar pripelje do oblikovanja fevdalnega (vezalnega) sklica, kar pa ne pomeni ukinitve splošnega ljudskega sklica, ki se ga še vedno uporablja v primeru skrajnih nevarnosti (Vojna enciklopedija, 1974 (7): 173). Obvezniški način popolnjevanja je obstajal tudi v obdobju novega veka pred francosko revolucijo predvsem v državah z miličniškimi oboroženimi silami in v državah s klasičnimi stalnimi armadami¹¹⁶ (Kotnik, 1994: 38-40). Francoska revolucija z nastankom koncepta oboroženega naroda¹¹⁷ predstavlja začetek sodobnega uvajanja splošne vojaške obveznosti, ki ga do konca 19. stoletja zaradi učinkovitosti prevzame večina evropskih držav (International Military and Defence Encyclopedia, 1993: 635, 640; Moller, 2000: 3). Zaradi velikih izgub in oblikovanja novih zvrsti, rodov, enot in vojaško-evidenčnih dejavnosti v oboroženih silah je v obeh svetovnih vojnah postalo popolnjevanje oboroženih sil z vojaško delovno silo še veliko bolj zapleteno in zahtevno. Zato pa so čisto vse, v spopadu udeležene države, prešle na splošen obvezniški način popolnjevanja s podaljšano in stalno mobilizacijo. Tudi po koncu 2. svetovne vojne je večina teh držav obdržala obvezniški način popolnjevanja (Kotnik, 1994: 44-49). Zato

¹¹⁶ Kljub želji, da bi klasične stalne armade popolnjevali le s poklicnimi vojaki, jim to ni uspelo, zaradi česar je prišlo do popolnjevanja na osnovi prisilnega nabora; v nekaterih državah pa so izjemoma uporabljali tudi inštitut posebne oblike selektivne vojaške obveznosti (rekrutno obveznost) (Kotnik, 1994: 40).

¹¹⁷ Splošna vojaška obveznost je postala povezana s svobodo in idealom, da je vsak moški državljani vojak in vsak vojak državljani. Zato so obvezniški vojaki sprejemali svojo vojaško dolžnost le kot odbitek let od svoje svobode (Keegan, 1989: 19-22).

lahko rečemo, da je tudi v 20. stoletju v svetu prevladoval obvezniški način popolnjevanja¹¹⁸ (Moller, 2000: 4).

Pri proučevanju ekonomskih vidikov obvezniškega načina popolnjevanja so po mnenju Hansena in Weisbroda (1967: 395, 397) pomembne naslednje značilnosti: obveznost služenja - posameznik, ki je vpoklican ne more izbirati med tem, ali bo služil ali ne; narava izbirnega postopka - če velikost obvezniškega kontingenta presega potrebe oboroženih sil, se izvajajo relativno poljubne odločitve o tem, kdo je primeren za vojaško službo; iz tega izhaja tudi negotovost obveznikov kdaj, če sploh in za koliko časa bodo služili vojaški rok; na splošno so obvezniške plače pod tržno vrednostjo - za obvezniški način popolnjevanja je običajno značilno, da je višina plač obveznikov nižja od tistih, ki so na razpolago primerljivim moškim v civilnem sektorju. Zato Kelleherjeva (1978: 12) trdi, da obvezniški način popolnjevanja priskrbi številčnost ob nekoliko nižjih proračunskih stroških in jamči nepretrgan nivo delovne sile. Istočasno obvezniški način popolnjevanja pomeni, da je v oborožene sile vključen zelo velik del nekarijerističnega začasnega osebja, ki ima kratek cikel vojaške službe (International Military and Defence Encyclopedia, 1993: 1629).

3.2.2 Poklicni način popolnjevanja

Prve oblike »poklicnih« oboroženih sil se z oblikovanjem stalnih armad pojavijo že v starem veku, vendar so bile najpogosteje popolnjene z najemniki¹¹⁹ in ne poklicnimi

¹¹⁸ Tako se danes vojaška obveznost glede na ciljno populacijo deli na dve podvrsti: splošno in selektivno (Adamić in Tatalović, 1993: 12). Za splošno vojaško obveznost lahko rečemo, da takšen model popolnjevanja povzroči, da je skoraj celotna moška populacija v obdobju predvidene vojaške obveznosti vključena v operativne enote ali pa v rezervno sestavo oboroženih sil. Takšen model popolnjevanja oboroženih sil uporabljajo predvsem evropske države, ki so tradicionalistično nevtralne ali pa so v stanju nekakšne vojaške napetosti (International Military and Defence Encyclopedia, 1993: 1629). Vendar pa danes formalnopravno utemeljena splošna vojaška obveznost dobiva vse bolj značaj selektivne vojaške obveznosti (Martin, 1977: 356).

V popolnjevanje oboroženih sil, ki temelji na selektivni vojaški obveznosti, je še vključen relativno velik delež letnega nabornega kontingenta, ki pa je odvisen od tega, ali gre za dolgotrajno ali kratkotrajno selektivno obveznost. Takšen način popolnjevanja so uporabljale predvsem države, ki so bile pod vplivom Sovjetske zveze (International Military and Defence Encyclopedia, 1993: 1629). Pri selektivni vojaški obveznosti gre torej za selekcije znotraj nabornega kontingenta, ki se najpogosteje izvaja tako, da sicer vojaška dolžnost pravnoformalno velja za vse z zakonom določene državljane, vendar pa dejansko dolžnost služenja vojaškega roka velja samo za psihofizično in izobrazbeno najsposobnejše posameznike nabornega kontingenta (Heinonen v Kotnik: 1994: 60).

¹¹⁹ Najemniki so vojaki, ki se za denar bojujejo v oboroženih silah tuje države (Dictionary of Military Terms, 1986: 147). So torej pripadniki oboroženih sil, ki prostovoljno in za denar opravljajo vojaško službo in se vojskujejo za tuje interese (Vojna enciklopedija, 1974 (5): 686). Po mnenju Kotnika (1994: 18) je zato

vojaki. (Vojna enciklopedija, 1974 (7):172). Tudi v srednjem veku z izjemo turških janičarjev ni mogoče govoriti o obstoju pravih poklicnih oboroženih sil (Vojna enciklopedija, 1974 (7):352). Tako lahko šele nekatere velike nacionalne armade¹²⁰ iz časa propadanja fevdalizma in krepitve absolutizma označimo za prave poklicne oborožene sile (Keegan, 1989: 19). Sodoben poklicni način popolnjevanja izhaja iz britanske tradicije, saj sta v 19. in začetku 20. stoletja zaradi izkušenj iz spopadov med poklicnimi in obvezniškimi oboroženimi silami poklicni način popolnjevanja oboroženih sil zadržali in razvijali samo Velika Britanija in ZDA (Vojna enciklopedija, 1974 (7): 352). V obdobju med obema svetovnjima vojnama so zaradi vsiljenih pogojev na mirovnih konferencah poklicni način popolnjevanja izvajale tudi oborožene sile nekdanjih držav članic centralnih sil, Nemčija, Avstrija, Madžarska in Bolgarija (Vojna enciklopedija, 1974 (7): 176-178). V šestdesetih in sedemdesetih letih prejšnjega stoletja je neprestanim pritiskom o preoblikovanju obvezniških oboroženih sil v poklicne najprej leta 1963 z odpravo obvezniškega načina popolnjevanja podlegla Velika Britanija, sledile pa so ji ZDA leta 1973 (Sandler in Hartely, 1995: 171). Po koncu hladne vojne se je s spoznanjem, da je v prihodnje verjetnost vojn med državami izredno majhna in da je veliko verjetneje, da se bodo oborožene sile uporabljale za naloge v podporo miru ali za »humanitarne intervencije«, nadaljeval prehod na poklicne oborožene sile. Tako so leta 1994 Belgija, leta 1997 Nizozemska, leta 2001 Francija, leta 2002 Španija, leta 2003 Slovenija, leta 2004 Češka, Italija in Španija ter leta 2008 Hrvaška prešle na popolnoma poklicno popolnjevanje oboroženih sil. Številne evropske države so še v procesu prehoda, medtem ko so Ruska federacija, Ukrajina in celo Turčija izdale politično odločitev o prehodu na poklicno popolnjene oborožene sile. Zato se nikakor ne gre čuditi, da se že od sedemdesetih let prejšnjega stoletja, še posebej pa ob prehodu v novo tisočletje, mnogi avtorji (Kelleher, 1978; Haltiner, 1998a, 1998b; Moller, 2000) sprašujejo, ali je že napočil čas zatona množičnih armad v Evropi, ki velja za zibelko obvezniškega načina popolnjevanja.

glavna razlika med najemniki in poklicnimi vojaki v tem, da se poklicni vojaki za razliko od najemnikov ne bojujejo za tuje interese in da se lahko najemniki vključujejo v oborožene sile tudi za krajše obdobje, ponavadi samo za čas vojaškega spopada.

¹²⁰ V 18. stoletju so že obstajale relativno številčne stalne poklicne oborožene sile. Tako je Prusija že leta 1740 imela pod orožjem 100.000 vojakov ali 4,4 % prebivalstva, Francija pa je imela leta 1761 v oboroženih silah 290.000 ljudi oziroma 1,5 % prebivalstva (Vojna enciklopedija, 1974 (7): 174).

Pri proučevanju trga vojaške delovne sile so pomembne naslednje značilnosti: prostovoljnost služenja - popolnjevanje s poklicno vojaško delovno silo se izvaja na osnovi materialnega, ponavadi denarnega nadomestila, s pridobivanjem posameznikov za vojaško službo za določen čas; način izbirnega postopka – če velikost ponudbe poklicne vojaške delovne sile presega potrebe, se praviloma zaostrijo vstopni pogoji; negotovosti vpoklica ni. Izbira poklicnega načina hkrati pomeni dolge začetne cikle aktivne službe, ki v povprečju trajajo od 3 do 5 let, relativno visok odstotek nekariernega začasnega osebja in relativno majhen delež vključitve letnega kontingenta primerne moške populacije za opravljanje vojaške službe, ki ponavadi ne preseže 10 % (International Military and Defense Encyclopedia, 1993: 1629).

3.3 TRG VOJAŠKE DELOVNE SILE

Vojaška delovna sila praviloma izhaja z nacionalnega trga delovne sile. Pri analiziranju trga vojaške delovne sile naj bi se tako izhajalo iz dejstva, da v osnovi ni nobene razlike med delom v oboroženih silah in delom v civilnem sektorju gospodarstva, saj naj bi se tveganje, ki se v določenih primerih pojavlja v vojaški službi, pojavljalo tudi pri policiji in gasilcih (Gilroy in ostali, 1990: 339). S tem se strinjata tudi Sandler in Hartely (1992: 156), ki ugotavljata, da zaposlitev pri policiji in gasilcih tako kot zaposlitev v oboroženih silah vključuje tudi posameznikovo prostovoljno ali prisilno sprejemanje obveznosti, ki lahko pripeljejo do žrtvovanja lastnega zdravja ali celo življenja.

Vendar se je treba zavedati, da je trg vojaškega dela kljub temu izredno specifičen, saj ga sestavlja en sam kupec. Oborožene sile so namreč glavni, pogosto celo edini, kupec vojaške delovne sile. Zato jih po prepričanju Questerja in Nakaode (1983: 296) lahko še posebej v primeru, ko gre za specialistična znanja in veščine, ki imajo svojo vrednost le znotraj oboroženih sil, označujemo za monopsonista. Veliko je prostovoljnih ali z naborom prisiljenih ponudnikov dela, za katere je značilno, da so potem, ko pričnejo opravljati vojaško službo, podvrženi vojaški disciplini, ki od njih zahteva nadurno delo brez dodatnega plačila in otežuje prostovoljno odstopanje od dela (Sandler in Hartely, 1992: 160).

Poleg tega je vojaški plačni sistem oblikovan znotraj posebnega notranjega trga delovne sile¹²¹, ki temelji na sistemu napredovanja. Ta ne dovoljuje nabora vojaške delovne sile pri poljubni starosti, ampak omogoča vstop v oborožene sile na dnu institucionalne hierarhije samo mladi delovni sili. Ker je to nasprotno pogojem vstopanja v civilni sektor gospodarstva, kjer lahko celo predsednika uprave izberejo znotraj ali zunaj podjetja ne glede na njegovo starost, kritiki vojaškega plačilnega sistema trdijo, da so plače v vojaškem sektorju, za razliko od civilnega sektorja gospodarstva, kjer tržna redkost opredeljuje ceno delovne sile, odvisne od čina in starešinstva. Nevarnost je, da so oblikovane tako, da so še posebej atraktivne za osebe z manj vrednim strokovnim znanjem in popolnoma nezadovoljive za tiste z več vrednim strokovnim znanjem (Binkin in Kyriakopoulos, 1981: 72-75, 78, 79).

Po mnenju DeBoera in Bronrsena (1989: 854) je za razliko od konkurenčnega trga lahko trg vojaškega dela tudi v neravnotežju, saj cena ni popolnoma prilagodljiva. Obvezniške oborožene sile izenačujejo potrebo in ponudbo po vojaški delovni sili z obvezniki na služenju vojaškega roka, kateri pokrivajo razliko v obsegu vojaške delovne sile, ki je oborožene sile ne morejo doseči s poklicnimi vojaki, in vojaško plačo, ki je pod ravnotežno vrednostjo, saj morajo naborniki sprejeti plačo, pogoje in trajanje svoje zaposlitve, kar določi država. Poleg tega obstajajo trdni dokazi, da verjetnost vpoklica v oborožene sile povečuje ponudbo poklicne vojaške delovne sile (Fisher, 1969; Cook, 1972; Morris, 1982; Ash, Udis in McNown, 1983). Pri poklicnih oboroženih silah se na prvi pogled zdi, da se trg delovne sile uravnava s spremembami vojaške plače. Vendar se v realnosti plača ne prilagaja ravnotežju na trgu vojaškega dela avtomatično, temveč z zaostankom¹²². Namesto tega se tako trg delovne sile sproti uravnoteži s pomočjo spreminjanja kvalitete nove vojaške delovne sile¹²³.

¹²¹ Vsaj delno se je zaradi obvezniškega načina popolnjevanja, kjer je bila delovna sila relativno neomejen produkcijski dejavnik, v oboroženih silah oblikoval poseben notranji trg, ki ni odvisen od relativnega pomanjkanja v civilnem gospodarstvu (Sandler in Hartely, 1992: 156).

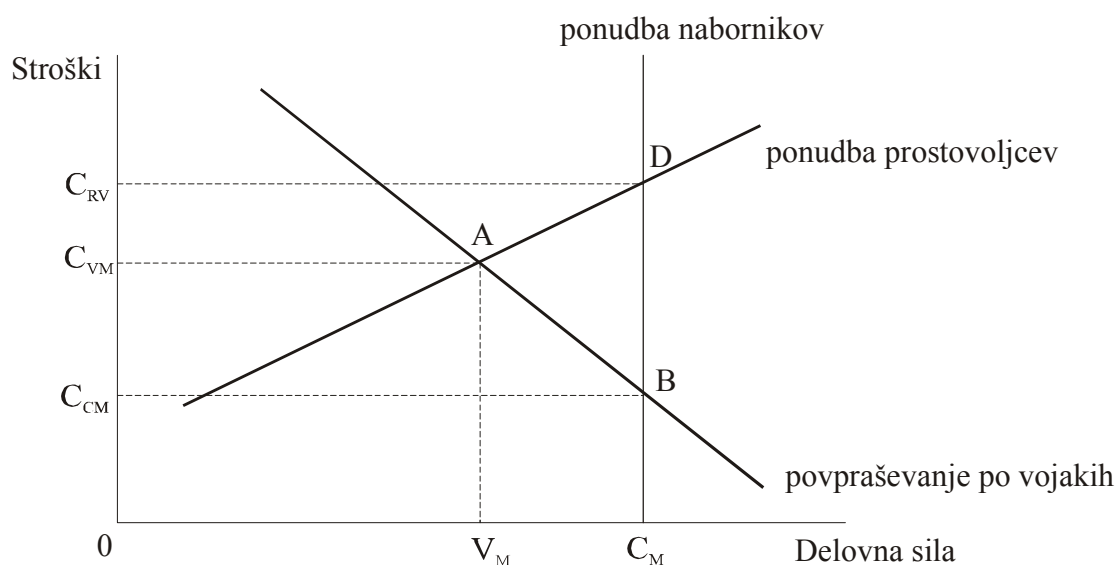
¹²² Binkin (1984), DeBoer in Brorsen (1989) ter Hale (1985) so ugotovili, da v ZDA Kongres prilagaja vojaško plačo glede na rezultate novačenja in zadrževanja prejšnjega leta. Poleg tega pa je za poklicne vojake, ki podpišejo pogodbo za določeno število let, možnost predčasne prekinitve zaradi neprimerne plače sicer možna, vendar povezana z velikimi stroški.

¹²³ Cook (1972) je tako našel dokaz, da častniki, ki novačijo, izpolnijo zahtevo po delovni sili z najboljšimi razpoložljivimi novaki, kar pomeni, da višja plača zviša tudi povprečno kvaliteto novakov.

Pri prvih poskusih prehoda oboroženih sil z obvezniškega na poklicno popolnjevanje se je za analiziranje trga vojaške delovne sile najbolj uspešno razširila uporaba neoklasične ekonomske teorije, ki pristopa k problematiki trga delovne sile in zaposlovanja statično, tako da ugotavlja odnose med ponujenimi in povpraševanimi količinami delovne sile pri različnih cenah delovne sile (Lah, 2000: 195). Zato si lahko po mnenju Kennedyja (1975: 97) pri razumevanju trga delovne sile najboljše pomagamo s klasično krivuljo ponudbe in povpraševanja po vojaški delovni sili.

Rezultat vzajemnega delovanja ponudbe in povpraševanja po vojaški delovni sili je oblikovanje vojaških plač in nadenarnih nadomestil ter obseg oboroženih sil (Sandler in Hartely, 1992: 160) oziroma velikost vojaških proračunskih stroškov (slika 3.1).

Slika 3.1: Ponudba in povpraševanje vojaške delovne sile



Vir: Kennedy, 1975: 97

V ravnotežju med ponudbo poklicne vojaške delovne sile in povpraševanjem po vojaški delovni sili (A) se je namreč pri tržni plači C_{VM} v oboroženih silah pripravljeno zaposliti V_M poklicne vojaške delovne sile. Pri obvezniškem načinu popolnjevanja oboroženih sil pa zaradi dejstva, da je število obveznikov na služenju vojaškega roka odvisno od administrativnih odredb in vladne zakonodaje, ravnotežje med ponudbo obvezniške vojaške delovne sile in povpraševanjem po vojaški delovni sili (B) oblikuje plačo C_{CM} , s

katero si oborožene sile zagotovijo C_M obveznikov na služenju vojaškega roka. Takšen obseg vojaške delovne sile (C_M) lahko oborožene sile, ki se popolnjujejo izključno poklicno, dosežejo le s povečanjem vojaške plače na C_{RV} (Kennedy, 1975: 98).

3.3.1 Potreba po vojaški delovni sili

Pri analiziranju trga vojaške delovne sile implicitno potrebo po vojaški delovni sili veliko strokovnjakov smatra za eksogeno, saj naj bi bila odvisna samo od vojaškega premisleka. Tako Dawson (1989: 38) trdi, da zunanji dejavniki, kot so narava, moč in smer groženj, fleksibilnost odgovora na grožnje, razpoložljivost časa med manifestiranjem neposrednih groženj in trenutkom, ko je potrebno mobilizirati sile, in razlika med zahtevami po mirnodobni in vojni moči oboroženih sil, vplivajo na varnostne potrebe in sposobnost države ter uveljavljajo različne pritiske v miru in vojni ter tako posredno opredeljujejo potrebo po vojaški delovni sili. Podobno Cooper (1977: 275, 276) predvideva, da je potreba po vojaški delovni sili splošno odvisna od štirih vojaških dejavnikov: (1) strukture oboroženih sil¹²⁴, (2) politike delovanja in vzdrževanja¹²⁵, (3) količine in vrste opreme in oborožitve v oboroženih silah¹²⁶ ter (4) vrste osebja¹²⁷.

Potrebo po vojaškem delu je najpreprosteje meriti z obsegom oboroženih sil, ki je kar enaka eksogeni potrebi po vojaški delovni sili, neprilagojeni njihovi kvaliteti ali obsegu delovne sile z učinkovitim statusom¹²⁸. Iz tega lahko izpeljemo koncept bruto nabornih potreb oboroženih sil, ki tehtneje meri potrebo po vojaški delovni sili. Predvideva, da je potrebno število nabornikov (A_t), ki so prisilno vpoklicani ali novačeni, odvisno od letnih

¹²⁴ Obseg potrebne vojaške delovne sile je v veliki meri določen z osnovno strukturo oboroženih sil, ki jo opredeljuje število divizij, flot, kril itd., njihovo notranjo sestavo in podporno infrastrukturo, vključno z ustanovami za urjenje, medicinsko podporo in centralno oskrbo (Cooper, 1977: 276).

¹²⁵ Poleg strukture oboroženih sil pa je obseg vojaške delovne sile po mnenju Cooperja, (1977: 276) odvisen od osnovnih politik delovanja in vzdrževanja, kot so: pogostost vzdrževanja, remontni cikli, zaloge v skladiščih in vzdrževanja na terenu, potrebnih za podporo strukture oboroženih sil. Tako so na primer v Vojnem letalstvu ZDA v šestdesetih letih prejšnjega stoletja s prehodom iz dvoletnega cikla remontnega vzdrževanja pri letalih F-4 na triletno znatno zmanjšali potrebo po osebju za vzdrževanje.

¹²⁶ Količina delovne sile, s katero je potrebno oskrbeti oborožene sile, je odvisna tudi od količine in vrste opreme in oborožitve teh sil. Jasno je, da na splošno več opreme in oborožitve pomeni večjo potrebo po osebju. Vendar pa je opremo in oborožitev lahko enostavno ali težavno upravljati in vzdrževati, kar ustrezno vpliva na število potrebnega osebja. Zavedati pa se je tudi potrebno, da lahko oprema in oborožitev v nekaterih primerih zamenja delovno silo in obratno (Cooper, 1977: 276).

¹²⁷ Cooper (1977: 276) trdi, da je splošno najmanj znan delni vpliv vrste delovne sile, uporabljene za popolnjevanje oboroženih sil na potreben obseg vojaške delovne sile v oboroženih silah. Manjše število zelo produktivnega osebja lahko namreč zamenja večje število manj usposobljenega osebja.

¹²⁸ Učinkovito številčno stanje oboroženih sil je opredeljeno kot število posameznikov, ki nimajo statusa urjenja. Zato je potrebno obseg vojaške delovne sile, ki se uri ali je zaposlena z urjenjem drugih, odšteti od celotnega številčnega stanja, da dobimo učinkovito številčno stanje oboroženih sil. Posledično nižja stopnja fluktuacije vojaške delovne sile vodi k večjemu deležu tistih, ki so učinkoviti (O_i, 1967: 40).

izgub delovne sile v oboroženih silah (L_t) in sprememb potrebne zaloge vojaške delovne sile ($S_t - S_{t-1}$)¹²⁹ (Oi, 1967: 40, 41):

$$A_t = L_t + (S_t - S_{t-1}).$$

Vendar po mnenju Borcerdinga (1971) ter DeBoera in Brorsena (1989) trditev, da je potreba po vojaški delovni sili eksogena, ne drži, saj dejansko o obsegu potrebnega vojaškega dela poleg vojaškega sistema odločajo tudi davkoplačevalci in njihovi politični predstavniki, katerih potreba po vojaški delovni sili je zelo verjetno odvisna predvsem od dohodkovnega in stroškovnega premisleka.

Obseg potrebne vojaške delovne sile naj bi tako bil odvisen od povpraševanja države, njenih prebivalcev in njihovih političnih predstavnikov po nacionalni varnosti oziroma natančnejše obrambnih izdatkih. Po Smithu (1980) ter Murdochu in Sandlerju (1984) zato izpeljemo potreben obseg vojaške delovne sile iz funkcije družbene blaginje (W), ki je odvisna od agregatnih civilnih nakupov (C) in nacionalne varnosti, zagotovljene z vojaško produkcijsko funkcijo (M), na katero vplivajo vojaška delovna sila (L_M), vojaški kapital (K_M) in mednarodne varnostne razmere (I)¹³⁰:

$$W = f(M, C)$$

$$M = f(L_M, K_M, I).$$

Družbeni dohodek (Y) je tako ob predpostavki, da oblast poskuša maksimizirati družbeno blaginjo s pomočjo državnega proračuna in davčne politike ter nakupom s proračunom omejene kombinacije vojaških produkcijskih dejavnikov, odvisen od vsote agregatnih civilnih nakupov (C), produkta vojaških plač (w_m) in vojaške delovne sile (L_M) ter

¹²⁹ Če je predviden obseg vojaške delovne sile S_t časovno konstanten, to pomeni, da mora biti število potrebnih nabornikov enako izgubam oboroženih sil, ki nastanejo zaradi tega, ker obvezniki na služenju vojaškega roka in poklicni vojaki zaključijo svojo časovno obvezujočo vojaško dolžnost, ker so predčasno odpuščeni zaradi zdravstvenih in drugih razlogov ali smrti, poklicni vojaki pa tudi zaradi upokojevanja (Oi, 1967: 41).

¹³⁰ Vojne ali povečane mednarodne napetosti zmanjšujejo nacionalno varnost, ki jo ustvari dana kombinacija vojaških produkcijskih dejavnikov (Smith, 1980). Poleg tega pa Horowitz (1986: 175) meni, da določanje zahtev po človeških virih ne more biti izvzeto iz nobenega konteksta, ne da bi bili resno izkrivljeni. Zato je po njegovem določanje zahtev po delovni sili v oboroženih silah odvisno od oblike konflikta, za katerega se oborožene sile pripravljajo.

produkta stroškov najema vojaškega kapitala (r_m) in vojaškega kapitala (K_M):

$$Y = C + w_m L_M + r_m K_M.$$

Če privzamemo, da so agregatni civilni nakupi eksogeni, to pomeni, da je funkcija potrebnega obsega vojaške delovne sile odvisna od družbenega dohodka (Y), relativne cene vojaških produkcijskih dejavnikov (w_m , r_m) in mednarodnih razmer (I) (DeBoera in Brorsena, 1989: 857; Ridge in Smith, 1991):

$$L = f(Y, w_m, r_m, I).$$

Številne raziskave potreb po vojaškem delu (DeBoer in Brorsen, 1989; Dudley in Montmarquett, 1981; Hewitt, 1985; Murdoch in Sandler, 1984; Smith, 1980) so pokazale, da obstaja pozitivno razmerje med družbenim dohodkom in vojaškimi nakupi. To pomeni, da družbeni dohodek učinkuje pozitivno in statistično značilno na potrebo po vojaškem delu, če je le nacionalna varnost normalna dobrina in vojaško delo pozitivno vpliva nanjo. Pozitivno pa na potrebo po vojaškem delu po mnenju DeBoera in Brorsena (1989: 861) učinkuje tudi povečanje mednarodnih napetosti, saj to zahteva več vojaških produkcijskih dejavnikov, da ustvarijo dano raven nacionalne varnosti.

Rezultati analiz učinka relativnih cen vojaških produkcijskih dejavnikov na potreben obseg vojaškega dela pa kljub dejstvu, da so cene vojaških in civilnih nakupov pri proučevanju obrambnih potreb različno obravnavane¹³¹, kažejo, da je cenovna elastičnost vojaških nakupov negativna in statistično značilna¹³². Vendar se je pri izbiri vojaških produkcijskih dejavnikov potrebno zavedati, da se nakup vojaškega kapitala in dela odziva na razlike v njihovih cenah (Kelly, 1977 in Clark, 1976). Pozitivni koeficient cene vojaškega kapitala namreč kaže na to, da kapital zamenjuje delovno silo (DeBoer in Brorsen, 1989: 861).

¹³¹ Murdoch in Sandler (1984) ter Smith (1980) v svoje teoretične modele vključujejo relativne vojaško-civilne cene. Hewitt (1985) pa meri davek na ceno kot spremembo davkoplačevalskih obvez, ki izhajajo iz danih sprememb obrambnih izdatkov.

¹³² Čeprav so v prvih študijah elastičnosti nekateri predpostavljali, da potreba po vojaški delovni sili na kratek rok nima značilne elastičnosti, se je izkazalo, da lahko tudi kratkoročno zaradi dejstva, da višje vojaške plače z izboljšanjem zadrževanja izkušene vojaške delovne sile zmanjšujejo povpraševanje po novakih, nastane negativna korelacija med ponujeno vojaško plačo in potrebo po vojaškem delu (Brown, 1985: 232).

Zato je povpraševanje po vojaški delovni sili padajoča funkcija stroškov delovne sile iz dveh razlogov. Prvi razlog se nanaša na »dohodkovni učinek«, ki v primeru, ko vojaška delovna sila ob ostalih nespremenjenih stvareh postaja dražja, povzroča, da je vzdrževanje danega nivoja nacionalne obrambe v primerjavi z ostalimi porabniki družbenih virov relativno dražje. To pomeni, da družba zahteva manj obrambe in posledično manj vojaške delovne sile, oziroma da država poskuša varčno gospodariti z državnim proračunom¹³³. Drugi razlog se nanaša na »substitutivni učinek«, ki pravi, da v primeru, ko delovna sila postaja relativno dražja od drugih produkcijskih sredstev za doseganje vojaških nalog, oborožene sile pričnejo delovno silo zamenjevati s cenejšimi produkcijskimi dejavniki, kar pripelje do zmanjšanja celotne potrebe po vojaški delovni sili. Substitutivni učinek torej temelji na prizadevanju oboroženih sil, da maksimizirajo uporabo omejenih produkcijskih dejavnikov. Oba učinka, substitutivni in dohodkovni skupaj tako povzročata, da je povpraševanje po vojaški delovni sili na dolgi rok padajoča funkcija proračunskih stroškov za vojaško osebje¹³⁴.

3.3.2 Ponudba vojaške delovne sile

Ponudba vojaške delovne sile je splošno omejena na tiste posameznike, ki imajo nekatere splošne demografske (starost, spol, zakonski stan, etnična pripadnost, versko in socialno poreklo), medicinske oziroma fizične (zdravstveno stanje, vitalnost, antropometrijske mere), psihološko-moralne (temperament, motivacijske značilnosti) in strokovne (splošno in specialistično znanje, pridobljeno v pedagoškem procesu) značilnosti za opravljanje vojaške službe (Adanić in Tatalović, 1993: 19; International Military and Defense Encyclopedia, 1993: 2-8).

¹³³ Enostavno proučevanje časovnega trenda stroškov vojaške delovne sile in vojaške moči držav potrjujeta to trditev. Kljub dejstvu, da je del zmanjšanja obsega oboroženih sil posledica sprememb obrambne in zunanje politike države v obdobjih, ko ni prihajalo do povečevanja stroškov vojaške delovne sile, lahko namreč rečemo, da so vsaj nekatera zmanjšanja obsega oboroženih sil verjetno nastala zaradi povečanja teh stroškov (Cooper, 1977: 277).

¹³⁴ Idealno bi sicer bilo, da bi bila potreba po vojaški delovni sili odvisna od družbenih ekonomskih stroškov. Vendar pa lahko na podlagi dejstva, da se oborožene sile soočajo s številnimi proračunskimi omejitvami, izjavimo, da je povpraševanje oboroženih sil po različnih produkcijskih dejavnikih odvisno od njihovih proračunskih in ne ekonomskih stroškov.

Hansen in Weisbrod (1967: 395) trdita, da družbe, ki imajo obvezniški način popolnjenja oboroženih sil, lahko zaradi obveznosti služenja vojaškega roka, kjer posameznik, ki je vpoklican, ne more izbirati med tem, ali bo služil v oboroženih silah ali ne, kupujejo delo za vojaške naloge s popustom¹³⁵. Zato je krivulja ponudbe obvezniške vojaške delovne sile vertikalna oziroma neskončno neelastična glede na ponujene vojaške plače, saj je število vojaških obveznikov na služenju vojaškega roka odvisno od populacije¹³⁶, administrativne odredbe in vladne zakonodaje, ne pa od ponujene plače (Kennedy, 1975: 97). Z uravnavanjem deleža populacije, ki mora opravljati vojaško službo, torej oborožene sile lahko pridobijo delovno silo, ki se pri takšni ali celo višji plači verjetno vsaj delno, če že ne v celoti, ne bi prostovoljno odločila za zaposlitev v oboroženih silah. S tem je oblikovano okolje, v katerem je skrb za učinkovito vodenje vojaške delovne sile in njeno izkoriščanje v mnogih pogledih sekundarnega pomena.

Za razliko od ponudbe obvezniške pa je, kot ugotavlja Nelson (1986: 39-43), ocenjevanje ponudbe poklicne vojaške delovne sile zaradi različnega opredeljevanja ponudbe poklicne delovne sile in različnega nabora podatkov, ki so posledica različnih pristopov proučevanja tega problema, zelo težavno. Po mnenju Browna (1985: 228) je izredno zahtevno sestaviti povzetek rezultatov vseh ekonometričnih raziskav o ponudbi vojaške delovne sile, ki opredeljujejo merilo ponudbe na zelo različne načine. Nekatere študije tako analizirajo celotno število vseh nabornikov, druge proučujejo njihovo število po posameznih zvrsteh, vrsti vojaške zaposlitve in po različnih regijah, tretje pa se osredotočajo samo na visoko kvalitetno vojaško delovno silo, ki je spet določena na različne načine (Bellany, 1983).

Primerjava preko dvajset različnih raziskav ponudbe vojaške delovne sile, ki jo je izdelal Nelson (1986: 41), je pokazala, da lahko po izbiri podatkov raziskave razvrstimo v štiri različne tipe. Analize časovnih vrst (Fechter, 1970; Fernandez, 1979; Grissmer, 1978; Dale in Gilroy, 1983; Ash, Udis in McNown, 1983; Goldberg, 1979; Greenston in Toikka, 1978; Grissmer, 1978; Cralley, 1979; Saving, 1980; Cooper, 1978) tipično ocenjujejo splošne spremembe pridobivanja nove vojaške delovne sile kot funkcijo

¹³⁵ Vlada lahko teoretično, če meni, da je nujno, pridobi vojaško delovno silo celo brezplačno (Kennedy, 1975: 98).

¹³⁶ Stališče Gates Commission (1970), da je ponudba tako obvezniške kot poklicne vojaške delovne sile nedvomno proporcionalna velikosti populacije, je bilo sprejeto ali potrjeno tudi v kasnejših analizah ponudbe vojaške delovne sile.

ključnih pojasnjevalnih spremenljivk. Vendar takšne vrste analiz, ki sicer poudarjajo pozitivne ocene učinkov plač in nezaposlenosti zaradi izredne šibkosti pri merjenju vpliva sprememb nabornih programov in populacije, ne predstavljajo posebno bogatega vira podatkov o spremembah. Medsektorske analize (Gray, 1970; Goldberg, 1975; Huck in Allen, 1977; Moore in ostali, 1974; Borrack in Siegal, 1981; Morey, 1981; Jehn in Shughart, 1978; Cralley, 1979; Hooper in ostali 1977) ocenjujejo spremembe pridobivanja vojaške delovne sile med posameznimi nabornimi območji in predstavljajo veliko bogatejši vir podatkov, ki pa zahteva veliko pozornosti pri natančnem zbiranju podatkov in merjenju sprememb zaslužkov, brezposelnosti, populacije in nabornih programov, saj nenatančno merjenje in manjkajoči podatki povzročajo resen statističen problem precenjevanja vplivov ključnih spremenljivk na ponudbo vojaške delovne sile. Kombinirane medsektorske analize in analize časovnih vrst (Goldberg, 1982; Cotterman, 1982) združujejo podatke iz nabornih območij za daljše časovno obdobje. Tako združujejo prednosti obeh predhodno omenjenih analiz. Analiza mikropodatkov (Daula, Fagan in Smith, 1982; Baldwin, Daula in Fagan, 1982) temelji na zelo dolgem longitudinalnem pregledu mlade populacije. Čeprav je navadno velikost proučevanega vzorca relativno majhna, imajo ti podatki izredno bogato pojasnjevalno vrednost.

3.3.2.1 Začetki neoklasičnega ekonomskega raziskovanja ponudbe poklicne vojaške delovne sile

Izhajajoč iz ekonomske teorije izbire, posamezniki povezujejo celotno korist s posamezno možnostjo izbire in nato sledijo tisti, ki ima za njih največjo korist¹³⁷. Nagnjenost k tej možnosti, ki predstavlja največjo pozitivno korist, imenujemo optimizacija. Ekonomski modeli izbire praviloma predvidevajo, da posamezniki stremijo za optimizacijo, to je, da izberejo možnost, ki jim prinaša največjo korist. Vendar pa nekateri teoretiki menijo, da posameznik včasih uporabi raje »zadovoljivo« kot optimalno strategijo (Scwertz et al, 2002).

¹³⁷ Vzemimo štiri posameznike, od katerih vsak razmišlja o štirih kariernih možnostih. Prva predstavlja zaposlitev v oboroženih silah, ostale pa so alternativne civilne zaposlitve. Celotna korist, povezana s posamezno možnostjo, se meri od 0 do 1, kjer višja vrednost predstavlja večjo korist. Izbira vsakega posameznika bi morala biti alternativa z najvišjo koristjo. Interes za zaposlitev v oboroženih silah je tako razlika (razmerje ali kakšna druga funkcija) med koristjo, povezano s prvo možno kariero, in najvišjo koristjo ostalih kariernih možnosti.

Pri »zadovoljivi« strategiji posameznik postavi minimalno vrednost koristi, ki jo mora neka možnost preseči, da je še sprejemljiva. Če celotna korist določene možnosti pade pod to mejo, je zavržena. Ker se možnosti za različne kariere skozi čas spreminjajo, posameznik poskuša slediti prvi možnosti pod pogojem, da preseže minimum koristi. Takšno pravilo zadovoljivosti ima lahko za rezultat izbor kariere, ki ni optimalen v pomenu, da izbrana opcija nima največje koristi od tistih, ki so na voljo. Izbrana kariera je bila torej prva »sprejemljiva« možnost, ki je posamezniku »prišla na pot«. Možnosti za zaposlitev se ponavadi pojavljajo skozi čas in posamezniki se lahko »zadovoljijo«, ko se ponudi primerna ponudba. Zato nekateri posamezniki izberejo tisto možnost, ki je slabša od kasnejših možnosti (Togg in Gigerenzer, 2003; Hastie in Dawes, 2001).

Začetek raziskovanja ponudbe poklicne vojaške delovne sile v 60-tih letih prejšnjega stoletja temelji na prevladujoči vlogi neoklasičnih ekonomistov pri oblikovanju nacionalne obrambne politike¹³⁸. Pri tem se ekonomska teorija pridobivanja in zadrževanja poklicne vojaške delovne sile usmerja na posameznikove odločitve o tem, ali se bo pridružil oboroženim silam ali se bo zaposlil v civilnem sektorju. Ekonomska teorija ocenjuje, da se posameznik, ki razmišlja o zaposlitvi v oboroženih silah, odloča na podlagi zaznavanja koristi, ki jih pričakuje od vojaške službe, in koristi, ki bi jih imel, če ostane civilist. Korist je pri tem opredeljena kot celotna 'vrednost' posamezne poklicne kariere, kjer se upošteva tako ekonomske kot tudi socialne in osebne vidike. Odločilen dejavnik v tej poenostavljeni ekonomski analizi je ideja, da moramo, če želimo razumeti odločitev za zaposlitev v oboroženih silah, preučiti, kako posameznik ocenjuje možnost vojaške kariere in kariere v civilnem sektorju. Šele, ko preuči obe možnosti, se pojavi pravilna perspektiva glede zaposlitve v oboroženih silah.

Tako je Oi (1967: 47, 48) zasnoval model poklicne izbire, s katerim je ponudbo vojaške delovne sile oziroma izbire poklica opredelil kot enoobdobni odločevalski problem, v katerem se posameznik o zaposlitvi v oboroženih silah odloči na osnovi razlike med

¹³⁸ Mejnik uporabe neoklasične ekonomske teorije v nacionalnem obrambnem sistemu predstavlja delo Hitcha in McKeana *The Economics of Defence in a Nuclear Age*, ki je prvič izšlo leta 1960. Le leto dni kasneje je z imenovanjem McNamare za obrambnega ministra ZDA ideja o neoklasični paradigmi v obrambnem sistemu postala sooblikovalka nacionalne obrambne politike. S povečano uporabo stroškovne učinkovitosti in systemske analize ob koncu šestdesetih let prejšnjega stoletja pa je bila neoklasična paradigma v ZDA že trdno zasidrana kot način ustvarjanja nacionalne obrambne politike.

nizom vojaških plačil (W_{Mj})¹³⁹ in nizom plačil za najboljšo civilno alternativno zaposlitev (W_{Cj}) v določenem časovnem obdobju ($j = 1, \dots, n$) :

$$V_M = \sum_{j=1}^n \frac{W_{Mj}}{(1+i)^j}, V_C = \sum_{j=1}^n \frac{W_{Cj}}{(1+i)^j}.$$

Pri danem nizu vojaških plačil je tako po mnenju Oia (1967: 48) obseg agregatne ponudbe poklicne vojaške delovne sile odvisen od celotne populacije¹⁴⁰ in distribucije nizov alternativnih civilnih plačil.

S takšno opredelitvijo se niso popolnoma strinjali Fisher (1969: 241), Gates Commission (1970: 62) ter Altman in Barro (1971: 650). Ti so menili, da se lahko zgodi, čeprav je niz vojaških plačil enak nizu civilnih, da posameznik ni indiferenten pri izbiri med zaposlitvijo v oboroženih silah in v civilnem gospodarstvu, saj obstaja možnost, da ima vsak posameznik določeno »nagnjenost do vojaške službe«¹⁴¹. V poklicno popolnjenih oboroženih silah se torej po njihovem prepričanju zaposlujejo tisti posamezniki, ki za svoje delo v njih prejmejo vsaj rezervirano vojaško plačo, ki je vsota njihovih alternativnih civilnih denarnih in nedenarnih plačil ter podenarjenemu »nagnjenost do

¹³⁹ Čeprav večina analiz in raziskav ponudbe vojaške delovne sile zaradi pomanjkanja podatkov in problemov merjenja upošteva le nekatera vojaška plačila (Horne, 1985: 37), bi morala ta vključevati širok izbor raznovrstnih denarnih plačil in nedenarnih ugodnosti, kot so: osnovna plača, nagrade za storilnost, nadomestilo za hrano, dodatek za uniformo in nastanitev, zdravstveno in socialno zavarovanje, menjalne in nakupovalne ugodnosti, rekreativne aktivnosti, izobraževalne ugodnosti in finančne pomoči, pokojninske ugodnosti in davčne olajšave (Oi, 1967: 48; Sandler in Hartely, 1992: 168; Binki in Kyriakopoulos, 1981; Melese in ostali, 1992).

¹⁴⁰ Če samo relativno majhen del primerne populacije nastopi vojaško službo, je plačna elastičnost relativno velika in obratno (Fisher, 1969: 248). Razlog za to gre po prepričanju Altmana in Feshtera (1967: 26) iskati v dejstvu, da je zaposlitev v oboroženih silah najprej privlačna za tiste, ki prejemajo nižja alternativna civilna plačila za delo in imajo visoke preference do vojaškega življenja. Zato je po njunem logično pričakovati, da se morajo pri potrebnem povečanju obsega ponudbe poklicne vojaške delovne sile vojaška plačila povečevati.

¹⁴¹ Zaradi edinstvene narave dela v oboroženih silah je razumljivo, da imajo specifične značilnosti takšne službe pomembno, če že ne glavno vlogo pri posameznikovi odločitvi o zaposlitvi v oboroženih silah (Nelson, 1986: 38). Vojaška plačila, niti denarna niti nedenarna, namreč ne morejo predstavljati popolnega nadomestka za vse negativne lastnosti, povezane z zaposlitvijo v oboroženih silah. Tako je težko najti pravi nadomestek za bremena, kot so ločitev od družine, premestitve po celi državi ali celo izven nje, neudobje in nevarnosti službe ali delo v hierarhični organizaciji s strogo disciplino (Kennedy, 1975: 106). Poleg tega pa posameznik brez dvoma skozi leta pridobi tudi nek odnos do vojaške službe od staršev, sorodnikov in prijateljev. Če si v tem obdobju izoblikuje slabo mnenje o zaposlitvi v oboroženih silah, obstaja večja verjetnost, da se pri enakem razmerju vojaških in civilnih plačil odloči za civilen poklic in obratno (Sackett in Mavor, 2004: 29).

vojaške službe»¹⁴². Zato so model poklicne izbire nadgradili tako, da je ponudba poklicne vojaške delovne sile odvisna tako od distribucije vojaških plačil v denarni in nedenarni obliki (V_M) kot tudi distribucije alternativnih denarnih in nedenarnih plačil v civilnem sektorju (V_C) in distribucije »nagnjenosti do vojaške službe« (dV_C)¹⁴³ (Fisher, 1969: 242; Altman in Barro, 1971: 650):

$$V_M > V_C + dV_C.$$

S tem pa dopolnitev modela poklicne izbire ni bila končana. Altman in Fechter (1967), Fisher (1969) ter Altman in Barro (1971) so namreč v model vključili še dva dodatna dejavnika ponudbe poklicne vojaške delovne sile, ki izhajata iz tveganja, povezanega z alternativnimi plačili v civilnem sektorju: verjetnost nezaposlenosti in obstoj obvezniškega načina popolnjevanja.

Čeprav pri prvih raziskavah ponudbe vojaške delovne sile teoretična upravičenost vključitve nezaposlenosti v model ni bila očitna¹⁴⁴, sta kasnejši razvoj teorije tržnega neravnotežja¹⁴⁵ in ugotovitev, da lahko nezaposlenost najbolj kritično vpliva na uspešnost popolnjevanja poklicnih oboroženih sil¹⁴⁶, spodbudila vključevanje stopnje brezposelnosti v analizo ponudbe vojaškega dela. Tako je po predvidevanju Fisherja (1969: 244) zaradi določene stopnje brezposelnosti ponudba vojaške delovne sile dejansko odvisna od distribucije prilagojenih civilnih plačil za delo (V_C^*), ki so enaka

¹⁴² Predvsem neugodne značilnosti vojaškega poklica zahtevajo plačilo v denarni obliki (Cmnd 4079, 1969), ki ga strokovnjaki imenujemo relativna plačilna razlika (Altman in Barro, 1970: 650).

¹⁴³ Medtem, ko nekatere empirične analize dokazujejo (Aitchison in Brown, 1957), da je distribucija plačil v civilnem sektorju približno logaritmična, pa je o distribuciji relativnih plačilnih razlik znanega bolj malo. Zato večina raziskav ponudbe vojaške delovne sile kljub mnenju Fisherja (1969: 242), da je možen vir informacij o plačilnih razlikah lahko odziv velikega vzorca srednješolske moške populacije v četrtem letniku na vprašanje o odnosu do vojaške kariere, saj naj bi produkt ponderiranega deleža populacije s posameznim odnosom do vojaške kariere in potencialnega zaslužka v civilnem sektorju dal kompenzacijsko razliko, s katero je mogoče povečati število vstopov v vojaško službo. Predvideva, da je relativna plačilna razlika, tako kot so denarna civilna plačila, distribuirana neodvisno, oziroma da se spreminja logaritemsko (Altman in Barro, 1971: 651).

¹⁴⁴ Oi (1967) v svojo analizo ponudbe vojaške delovne sile nezaposlenosti kot pojasnjevalne spremenljivke ni vključil, ker je predpostavljal, da je bila stopnja brezposelnosti v proučevanem obdobju konstantna.

¹⁴⁵ Teorija tržnega neravnotežja namreč predvideva, da se v primeru, ko znižanje realnih plačil na civilnem trgu delovne sile ni nemudoma regulirano s presežkom ponudbe, zelo verjetno pojavi dejanska nezaposlenost, ki sili iskalce zaposlitve k nastopu vojaške službe. Zato predvideva, da je posameznikova percepcija zaposlitvenih omejitev na civilnem trgu delovne sile določena z odgovarjajočo stopnjo brezposelnosti (Weintraub, 1979; Moses, 1980).

¹⁴⁶ Ker nezaposlenost za razliko od relativnih vojaških plačil mnogo bolj varira v času, ima lahko celo relativno majhna sprememba stopnje brezposelnosti razmeroma velik učinek na ponudbo (Goldberg, 1982; Dale in Gilroy, 1983; Nelson, 1986: 44).

samo produktu civilnih plačil zaposlenih (V_C) in verjetnosti zaposlitve (p_e), saj produkt civilnih plačil nezaposlenih (W_u) in stopnje brezposelnosti (p_u) nepomembno prispeva k višini alternativnih civilnih plačil:

$$V_C^* = p_e \cdot V_C.$$

Zato naj bi nezaposlenost ob upoštevanju, da lahko pozitivno vpliva tudi na »nagnjenost do vojaške službe«¹⁴⁷ (Brown, 1985: 228), zmanjšala rezervirano vojaško plačo oziroma povečala obseg ponudbe poklicnega vojaškega dela¹⁴⁸.

Pomemben vpliv na ponudbo poklicne vojaške delovne sile ima tudi obvezniško popolnjevanje oboroženih sil. Tako se lahko s povečanjem verjetnosti vpoklica na služenje vojaškega roka ali s poslabšanjem pogojev obvezniškega načina popolnjevanja pripravi mnoge, da kot »z vpoklicom spodbujena« poklicna delovna sila nastopijo v vojaško službo¹⁴⁹ (Altman in Barro, 1971: 653), saj jim to v primerjavi z obvezniškim služenjem vojaškega roka v odsotnosti omejitev omogoča, da dobijo boljše plačilo in imajo večji izbor, kje bodo služili¹⁵⁰ (Ash in ostali, 1983; Cook, 1972; Dale in Gilroy, 1984).

Razen tega učinek obvezniškega popolnjevanja pristransko vpliva na oceno učinka vojaških plačil in na ponudbo »prave« poklicne vojaške delovne sile¹⁵¹. Po mnenju

¹⁴⁷ V slabih gospodarskih razmerah zaposlitev v oboroženih silah tekmuje z manj možnostmi v civilnem sektorju, zato se odločitev za vojaško službo izvaja v okviru manjšega nabora možnosti za zaposlitev (Sackett in Mavor, 2004).

¹⁴⁸ Analiza Altmana in Fechterja (1967) je pokazala, da imajo regije z relativno visoko stopnjo brezposelnosti večjo stopnjo ponudbe poklicne vojaške delovne sile od povprečja.

¹⁴⁹ V anketi, ki jo je že leta 1962 opravil Moris (1982), se je kar 38 % poklicnega vojaškega osebja za vojaško službo odločilo zato, da se je izognilo obvezniškemu služenju vojaškega roka. Tudi Altman in Fechter (1967) sta ugotovila, da se v primeru odsotnosti obvezniškega popolnjevanja oboroženih sil 38% poklicne vojaške delovne sile zagotovo ali verjetno ne bi odločilo za zaposlitev v oboroženih silah. Te ugotovitve sta še nekoliko kasneje ponovno potrdili analiza Altmana in Barra (1971: 662), ki je pokazala, da se je s povečanjem verjetnosti vpoklica delež z naborom spodbujene poklicne delovne sile povečal vse tja do 41%, ter raziskava DeBoera in Borsena (1989: 862), ki dokazuje, da v primeru obvezniškega načina popolnjevanja 10 obveznikov na služenju vojaškega roka ustvari 7 »z vpoklicom spodbujenih« poklicnih vojakov.

¹⁵⁰ Del ponudbe poklicne vojaške delovne sile, ki je spodbujena z obvezniškim popolnjevanjem, izhaja torej v razliki tretmana do poklicnih vojakov in vpoklicanih vojaških obveznikov (Fisher, 1969: 244; Altman in Barro, 1971: 653).

¹⁵¹ Medtem ko raziskave ponudbe poklicne vojaške delovne sile, ki ne upoštevajo (ne)obstoja obvezniškega načina popolnjevanja, ugotavljajo, da se elastičnost relativnih vojaških plačil giblje med 1 in 2 (Nelson, 1983: 25, 1986: 43), saj Altman in Feshter (1967: 27) ocenjujeta, da je elastičnost 1,17; Gates Commission

Fisherja (1969: 245, 246) ter Altmana in Barra (1971: 653) namreč obstoj obvezniškega popolnjevanja oboroženih sil podobno kot nezaposlenost učinkuje na ponudbo »prave« poklicne vojaške delovne sile, saj so zaradi obvezniškega popolnjevanja pričakovani nizi plačil za delo v alternativnem civilnem sektorju (V_c^*), ki so enaki vsoti produkta civilnih plačil (V_c) z verjetnostjo ostanka v civilnem sektorju (p_c) in produkta plačil za obvezniško služenje vojaškega roka (V_o) z verjetnostjo vpoklica v oborožene sile ($1-p_c$), manjši od pričakovanih nizov civilnih plačil v primeru popolnoma poklicno popolnjenih oboroženih sil:

$$V_c > V_c^* = p_c V_c + (1 - p_c) \cdot V_o.$$

To posledično pomeni, da v primeru obstoja obvezniškega načina popolnjevanja rezervirana vojaška plača za poklicno vojaško delovno silo, ki je praviloma višja od plačil za obvezniško vojaško delo, pa vendar ne tako visoka, kot bi to bilo potrebno v primeru popolnoma poklicnega načina popolnjevanja, povečuje obseg celotne delovne sile, ki se je pripravljena zaposliti v oboroženih silah (Kennedy, 1975: 98).

Tako so na osnovi modela izbire poklica, ki ga je zasnoval Oi (1967), dopolnili pa so ga Altman in Fechter (1967), Fisher (1969), Altman in Barro (1971) in Winthersa (1972), države, ki so prehajale na poklicno popolnjevanje oboroženih sil, delež populacije, ki je pripravljena nastopiti poklicno vojaško službo oziroma agregatno ponudbo poklicne vojaške delovne sile (A), ocenjevale po aktivni populaciji primerne starosti za vojaško službo (P), realnih nadomestil za poklicno opravljanje vojaške službe (V_M), realnih povprečnih nadomestil za opravljanje alternativnega civilnega dela (μ_{WC}), povprečne

(1970: 207) pri svojih projekcijah uporablja oceno 1,25; Cooper (1977: 167-168) v svoji študiji ocenjuje, da se elastičnost plačil giblje med 0,95 in 1,23 in Grissmer (1979: 108) izračuna elastičnost med 0,9 in 1,35, pa je v modelih, ki vključujejo neodvisno spremenljivko, verjetnost vpoklica na služenje vojaškega roka elastičnost relativnih vojaških plačil manjša od 1. Tako Ash in ostali (1983: 148) ocenjujejo, da je plačna elastičnost 0,86. Podobne rezultate plačne elastičnosti sta dobila tudi Fisher (1969: 249), ki je izračunal, da je enaka 0,74, in Fechter (1979: 94), ki v svoji statični verziji modela ocenjuje, da se plačna elastičnost giblje med 0,64 in 0,88.

»nagnjenosti do vojaške službe« (dV_C), stopnje brezposelnosti (U) in verjetnosti (π)vpoklica na služenje vojaškega roka (π):

$$\frac{A}{P} = f(V_M, dV_C, \mu_T, U, \pi).$$

Vendar so se konec sedemdesetih in v začetku osemdesetih let prejšnjega stoletja v teh državah pri zagotavljanju ponudbe poklicne vojaške delovne sile začeli pojavljati resni problemi. Poleg občasnih primanjkljajev pri doseganju popolnjenosti oboroženih sil z delovno silo¹⁵² (McNown, 1980: 113) so bile poklicno popolnjene oborožene sile dražje¹⁵³, slabše kvalitete v določenih, toda pomembnih segmentih vojaške delovne sile¹⁵⁴, in družbeno manj reprezentativne¹⁵⁵, kot so to predvidevale številne predhodne ekonometrične raziskave¹⁵⁶ (Janowitz in Moskos, 1979: 177).

3.3.2.2 Sociološka kritika ekonomske paradigme trga vojaške delovne sile

Do takšnega slabega stanja ponudbe poklicne vojaške delovne sile naj bi po mnenju vojaških sociologov (Faris, 1984; Moskos, 1983, 1986; Segal in Segal, 1983; Sarkesian, 1981; Janowitz, 1982), ki sicer priznavajo, da oboroženim silam na kratek rok z zmanjšanjem obsega, dramatičnim povečanjem niza vojaških plačil, zunanjo pomočjo visoke stopnje brezposelnosti in naborom žensk lahko uspeva zagotoviti delovanje poklicnega popolnjevanja, prišlo predvsem zaradi dolgoročnega zanašanje držav na implicitne ekonomske spodbude, ki izhajajo iz neoklasičnih modelov ponudbe poklicne

¹⁵² Leta 1979 je tako oboroženim silam ZDA v primerjavi s predvidevanji Gates Commission (1970) primanjkovalo skoraj 20 % vojaške delovne sile.

¹⁵³ Študija Glavne računovodske pisarne ZDA (US General Accounting Office) (1978) je pokazala, da je prehod na poklicno popolnjene oborožene sile v obdobju med letom 1973 in 1977 povzročil povečanje letnih vojaških stroškov za več kot 3 milijarde ameriških dolarjev. To ob dejstvu, da je bil tudi obseg oboroženih sil precej manjši od predvidenega, pomeni, da je bilo povečanje stroškov zaradi prehoda na poklicno popolnjene oborožene sile v predvidevanjih Gates Commission (1970) podcenjeno.

¹⁵⁴ Pri poklicnem načinu popolnjevanja je prišlo do zelo visoke, skoraj neprecedenčne ravni predčasno odpuščenih iz vojaške službe. Tako je leta 1976 že okrog 35 % vseh, ki so se prvič zaposlili v oboroženih silah, predčasno končalo vojaško službo (Janowitz in Moskos, 1979: 186). Zato se v nasprotju s pričakovani fluktuacija vojaške delovne sile, ki vpliva na stroške delovne sile in kohezivnost oboroženih sil pri prehodu na poklicno popolnjevanje, ni dosti spremenila (Moskos, 1986: 17).

¹⁵⁵ V Belgiji so leta 1980, dve leti po prvotno zastavljenemu prehodu na dvotirni sistem popolnjevanja oboroženih sil, ugotovili, da je poklicni del oboroženih sil prekomerno popolnjen s posamezniki, ki so prihajali iz revnejšega in posledično slabše izobraženega ter strokovno manj usposobljenega dela družbe (Manigar in Prensky, 1982: 99).

¹⁵⁶ Najbolj vplivna med njimi naj bi bila študija Cooperja (1977): *Military Manpower and the All-Volunteer Force*.

vojaške delovne sile oziroma zaradi zamenjave koncepta »državljana vojaka« s konceptom »ekonomskega človeka«.

V osnovi kritika ekonomskih modelov, ki pojasnjuje ponudbo poklicne vojaške delovne sile, sloni na nasprotju med institucionalnim modelom vojaške organizacije, ki temelji na normativnih okoliščinah, ter poklicnim modelom, ki temelji na tržnoekonomskih okoliščinah. To nasprotje, ki je osredotočeno na različna potencialno slaba delovanja tržnega modela, med katere sodijo sindikalizem v oboroženih silah, zmanjšan ugled oboroženih sil in odstranitev normativnih komponent vojaške službe, je bilo prvič identificirano v delu Janowitz (1960) *The Professional Soldier*, sloves pa ji je v javnosti prinesel Moskos (1977).

Izkazalo naj bi se namreč, da poleg tega, da tržni modeli zagotavljanja potrebne ponudbe poklicne vojaške delovne sile že v osnovi niso ekonomsko zadosti racionalni¹⁵⁷ (Moskos, 1983, 1986), preveliko poudarjanje vloge trga delovne sile, ki predpostavlja, da je zagotavljanje kandidatov za poklicno vojaško službo zgolj funkcija trga delovne sile, na katerem so oborožene sile samo eden od akterjev¹⁵⁸, izkrivlja naše razumevanje o oboroženih silah na sploh in vplivih na ponudbo poklicne vojaške delovne sile posebej¹⁵⁹ (Janowitz in Moskos, 1979: 179; Moskos, 1983, 1986). Ne vključujejo namreč zelo pomembnih dejavnikov, ki izhajajo iz vloge tradicionalnih vrednot in norm družbenega okolja, vertikalne in horizontalne integracije znotraj vojaškega sistema¹⁶⁰ ter dejstva, da so

¹⁵⁷ Primerljivost med nizom vojaških in civilnih plačil je namreč težko in zapleteno vprašanje, saj se vojaški in civilni sektor močno razlikujeta glede tveganj, delovnih pogojev in življenjskega sloga. Zato tudi ne preseneča, da je bilo kljub oceni, da so bile v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja v ZDA vojaška plačila boljše od alternativnih civilnih plačil (Cooper, 1977: 376), v tistem času potrebno za popolnitev bojnih enot oboroženih sil ponuditi še dodatna denarna nadomestila (Janowitz in Moskos (1979: 180).

¹⁵⁸ »Laissez-faire« ekonomska logika poudarja, da morajo oborožene sile primarno zagotavljati vojaško delovno silo na osnovi denarnih spodbud tržnoekonomskih standardov. To pomeni, da je potrebno pri prehodu na poklicno popolnjevanje oboroženih sil izdatno povečati vojaške plače; večji del nadomestil za vojaško službo prenesti v plačo, saj je le tako mogoče delovanje tržnoekonomskega mehanizma; diferencirati vojaške plače glede na strokovno usposobljenost posameznikov in karierno oborožene sile morajo večji del poklicnih oboroženih sil usmeriti v karierno zaposlovanje (Moskos, 1986: 15,16).

¹⁵⁹ Čista ekonometrična logika ponudbe poklicne vojaške delovne sile vodi do napačnih zaključkov, da je vsak, ki opravlja poklicno vojaško službo, čeprav bi lahko zaslužil višjo plačo v civilnem sektorju gospodarstva, manj sposoben ali vsaj nezavedajoč se svojih alternativ, da je potrebno plačati tistim, ki se odločajo za poklicno vojaško službo zaradi patriotskih razlogov, manj kot pa tistim, ki so motivirani za to le zaradi ekonomskih vzrokov in da je najbolj uspešna praksa pridobivanja nove poklicne vojaške delovne sile iz držav tretjega sveta (Moskos, 1986: 16).

¹⁶⁰ Anketa, ki sta jo izvedla Manigar in Prensky (1982: 101, 102) med belgijskimi poklicnimi vojaki in podčastniki, ugotavlja, da je najpomembnejši vzrok za nastop vojaške službe varnost, povezana z vojaško

oborožene sile edinstvena institucija, v kateri se od ljudi pričakuje, da bodo tvegali svoja življenja in ubijali druge (Faris, 1984: 253 in Shields 1993: 511).

Podoba »ekonomskega človeka« v uniformi je namreč še posebej problematična, ker ni pričakovati od racionalnega »ekonomskega človeka«, ki hoče maksimizirati svoje koristi, da bo žrtvoval zdravje ali celo življenje za domovino ali ideale (Axinn, 1989: 23). Brez dvoma je tako vprašljiva primernost ekonomske racionalnosti pri oblikovanju ponudbe vojaške delovne sile, saj se bojevanja v vojnah ne more prepustiti tistim, ki potrebujejo delo (Segal in Segal, 1983: 152).

Za rešitev nastalih problemov poklicno popolnjenih oboroženih sil sta najostrejša kritika Janowitz in Moskos (1979: 179) predlagala opustitev neoklasične ekonomske paradigme trga vojaške delovne sile in izvajanje politike ponudbe poklicne vojaške delovne sile, ki je neposredno povezana s tradicionalnimi vrednotami vojaške službe. Vendar takšen pristop v najboljšem primeru ponuja samo prvi korak v iskanju rešitev problema, zato predvsem ostali vojaški sociologi (Withers, 1977; Faris, 1984; Nelson, 1986; Chow in Polich, 1980: 25; O'Neal, 1992:122; Shields, 1993) z vključitvijo družbenih in družbeno psiholoških oziroma neekonomskih vedenjskih spremenljivk¹⁶¹, kot so družbeno okolje, zaznavanje pomembnosti vloge oboroženih sil, kohezivnost enote, civilna zavest, družinska tradicija, sprejemanje pravil in odredb, dolžnost, občutek solidarnosti in zadovoljstvo zaradi možnosti napredovanja, zagovarjajo zamenjavo čisto ekonometričnega proučevanja ponudbe poklicne vojaške delovne sile s socio-ekonomskim proučevanjem.

kariero. Sledi privlačnost vojaškega življenja. Precej pomemben pri izbiri vojaškega poklica pa je tudi patriotizem.

¹⁶¹ Neenotnost empiričnih raziskav glede rezerviranih vojaških plač, ki so v šestdesetih in sedemdesetih letih prejšnjega stoletja v ZDA ocenjevale, da mora celo v miru niz vojaških plačil presežati povprečna plačila za civilno delo za okrog 60 %, če hočejo poklicno popolnjene oborožene sile privabiti potreben obseg vojaškega dela (Altman in Barro, 1971), konec osemdesetih in v začetku devetdesetih pa so dokazovale, da je preferenca za vojaško službo v primerjavi z zaposlitvijo v civilnem sektorju gospodarstva samo 10 %, je bila v veliki meri pojasnjena z upoštevanjem spreminjanja družbenega ugleda vojaškega poklica skozi čas (O'Neal, 1992:122).

Po mnenju McNowna (1980: 128) ima možnost vpoklica v vojaško službo lahko poleg dodatne ekonomske spodbude za nastop poklicne vojaške službe zaradi sovražnosti do oboroženih sil, ki je posledica obstoja obvezniškega popolnjevanja, tudi odvračalni učinek, ki negativno vpliva na ponudbo poklicne vojaške delovne sile. Zato je potrebno upoštevati, da pri prehodu na poklicno popolnjevanje oboroženih sil povečanje ponudbe vojaške delovne sile ni samo posledica povečanja relativnih vojaških plačil, ampak vsaj delno tudi postopnega zmanjševanja in končne odprave vojaške obveznosti.

Socio-ekonomski pristop pri proučevanju ponudbe poklicne vojaške delovne sile poleg ekonomskih teorij upošteva tudi socio-psihološke teorije obnašanja, ki nudijo dodatno konceptualno orodje za proučevanje posameznikovega odločanja za vojaško službo ter omogočajo natančnejše ocenjevanje in primernejši razvoj rekrutne politike (Sackett in Mavor, 2004).

3.3.2.3 Nadaljnji razvoj ekonomskega proučevanja trga vojaške delovne sile

Do nastalih problemov ponudbe vojaške delovne sile pri prehodu na poklicno popolnjevanje oboroženih sil pa niso ostali indifrentni tudi zagovorniki neoklasične ekonomske paradigme trga vojaške delovne sile. Ti za razliko od vojaških sociologov ne vidijo vzrokov za probleme ponudbe v nedelovanju trga delovne sile na ponudbo poklicne vojaške delovne sile¹⁶², ampak v dejstvu, da neoklasične ekonomske raziskave, na katerih je temeljil prehod na poklicno popolnjene oborožene sile, niso upoštevale vseh elementov institucionalnega okolja nabora poklicne vojaške delovne sile, med katerimi sta še posebej pomembna učinka nabornih programov in izobraževalnih ugodnosti ter stratifikacija poklicne vojaške delovne sile.

S prehodom na popolno poklicno popolnjevanje oboroženih sil in s tem povezanimi problemi je namreč postalo jasno, da predvidene tradicionalne koristi zaposlitve v oboroženih silah ne veljajo več za velik in rastoč segment populacije mladih iz srednjega razreda družbe in posameznikov z vsaj višješolsko izobrazbo. Izkazalo se je namreč, da so njihove odločitve o zaposlitvi v oboroženih silah relativno neobčutljive na višja vojaška plačila in dosti bolj odvisne od izobraževalnih ugodnosti (Moskos, 1978; Janowitz in Moskos, 1979, Gilroy in ostali, 1990). V ozadju tega je prepričanje, da je za posameznike v ZDA najpomembnejši razlog za nastop vojaške službe videnje oboroženih sil kot načina investicij v človeški kapital, ki se kaže v strokovnem usposabljanju in zagotavljanju denarja za nadaljnje izobraževanje (Binki in Kyriakopoulos, 1979; Horn, 1985). Z dodajanjem izobraževalnih ugodnosti k že obstoječim ugodnostim vojaškega

¹⁶² Problemi z obsegom in kvaliteto ponudbe poklicne vojaške delovne sile naj bi po prepričanju zagovornikov neoklasične ekonomske paradigme trga vojaške delovne sile nastali zaradi zaostajanja nizov vojaških plačil in nedernarnih ugodnosti za nizi plačil v civilnem sektorju gospodarstva in ne zaradi nedelovanja trga vojaške delovne sile (Nelson, 1986: 25). To naj bi po njihovem prepričanju potrdila tudi raziskava Asha in ostalih (1983), ki je dokazala, da je napovedovanje ponudbe poklicne vojaške delovne sile na osnovi trga delovne sile natančna, kar z drugimi besedami pomeni, da je v tem primeru neoklasična ekonomska paradigma prestala enega temeljnih preizkusov veljavnosti znanstvenih hipotez.

življenja se tako oblikujejo neke vrste odložene ekonomske in neekonomske spodbude. Te delujejo na relativno nedotaknjen tržni segment mlade delovne sile, ki se hoče visokošolsko izobraževati (Kim in ostali, 1980; Brown, 1985: 233; Gilroy in ostali, 1990: 343).

Večina študij, ki proučuje vpliv izobraževalnih ugodnosti na ponudbo, kljub dejstvu, da je izobraževanje za posameznika vredno predvsem takrat, ko se vrne v civilno življenje, zaradi česar je njegov učinek na ponudbo vojaške delovne sile zmanjšan¹⁶³, tako ugotavlja, da možnost izobraževanja značilno in pozitivno vpliva na obseg ponudbe visoko kvalificirane vojaške delovne sile¹⁶⁴.

Kot posledica tega se je pri zagotavljanju ponudbe vojaške delovne sile v osemdesetih letih prejšnjega stoletja razvila strategija dveh trgov, ki predvideva, da je mogoče trg delovne sile deliti na dva velika segmenta: delovno silo, ki je delovno usmerjena in jo privlačijo tradicionalne obljube o strokovnem usposabljanju, varnosti in plačilih, ter v nadaljnje visokošolsko izobraževanje usmerjen segment delovne sile, ki je navadno tudi bolj kvaliteten (Horn, 1985; Hosek in ostali, 1989: 395; Gilroy in ostali, 1990). Eliga in ostali (1984) so prepričani, da naj bi ključ zagotavljanja zadostne in primerne ponudbe vojaške delovne sile torej bil v strukturiranju spodbud, ki se jih da uporabljati različno. Na eni strani namreč oborožene sile lahko ponudijo delovno usmerjeni mladini tradicionalni paket dodatnih plačil, na drugi strani pa lahko v visokošolsko izobraževanje usmerjeni mladini ponudi izobraževalne ugodnosti, ki se pomembno razlikujejo od dodatnih plačil tako po namenu kot učinku¹⁶⁵.

¹⁶³ Zaradi dejstva, da se izobraževalne ugodnosti prejemajo v prihodnosti, in verjetnosti, da jih mnogi sploh ne izkoristijo, jih potencialna vojaška delovna sila ceni manj, kot je njihova dejanska vrednost (Hack in ostali, 1982). V nekaterih raziskavah ponudbe je zato učinek izobraževalnih ugodnosti ocenjen celo malo negativno in statistično zanemarljivo (Goldberg, 1991; Berner in Duala, 1993).

¹⁶⁴ Goldberg (1975, 1979 in 1983) in Nelson (1986: 45) v svojih raziskavah, ki temeljijo na v letu 1976 opravljeni zamenjavi izobraževalnega programa G.I. Bill, ki je zagotavljal plačevanje šolnine za obdobje 45 mesecev v višini do 16.500 USD s programom izobraževalnih ugodnosti Veterans' Educational Assistance, pri katerem je država prispeva za kasnejše šolanje poklicnega vojaka do 5.400 USD, ocenjujeta, da zaradi zmanjšana izobraževalnih ugodnosti prihaja do izdatnega zmanjšanja ponudbe vojaške delovne sile. Fernandez (1979), Dale in Gilroy (1984), Daula in Smith (1985), Goldberg (1988) in Gilroy in ostali (1990: 345) pa so s svojimi statističnimi analizami prišli do ugotovitve, da se elastičnost izobraževalnih ugodnosti na ponudbo vojaške delovne sile giblje med 0,08 in 0,19.

¹⁶⁵ Medtem ko izobraževalne ugodnosti delujejo kot prava spodbuda zaposlovanju v oborožene sile, saj širijo trg ponudbe vojaške delovne sile, pa je glavna funkcija dodatnih plačil, ki sicer tudi delujejo kot spodbuda, preusmeritev delovne sile v vojaške poklice, ki jih je težko popolniti. Zato oborožene sile dodatna plačila izplačujejo vnaprej ali kmalu za tem, ko posameznik konča zahtevano začetno usposabljanje v oboroženih silah. Izobraževalne ugodnosti, ki so veliko večje od dodatnih plačil, pa

Poleg vsega že omenjenega pa se je popolnjevanje oboroženih sil s poklicno vojaško delovno silo v praksi izkazalo za izredno občutljivo na gibanja poslovnega cikla in zato zelo spreminjajoče. Pojavila se je zahteva po izredno dobrem managementu, ki z natančnim in sprotnim spremljanjem nabora, sistemom zgodnjega opozarjanja na probleme in z zbirko managementskih načrtov protiukrepov hitro reagira na spremembe v naboru (Nelson, 1986: 49; Sandler in Hartely, 1992: 165).

Ekonomski modeli ocenjevanja ponudbe vojaške delovne sile zato velikokrat poudarjajo osrednjo vlogo tistih, ki novačijo in, njihov trud pri vplivanju na vključevanje v vojaško službo (Polich in ostali, 1986; Daula in Smith, 1985; Nelson, 1986; Bernera in Duale, 1993). Takšni dejavniki so »okoljski pospeševalci«, ki pomagajo posamezniku, da se njegov interes za zaposlitev v oboroženih silah spremeni v obnašanje.

Tako je že Gates Commission (1970) spoznala pomen nabornih programov. Ti naj bi kljub delovanju s časovnim zamikom predstavljali najboljši kratkoročni inštrument, s katerim se lahko obrne sprememba ponudbe poklicne vojaške delovne sile. Do podobne ugotovitve, to je, da je vpliv nabornih programov na ponudbo vojaške delovne sile statistično značilen, so prišle tudi vse kasnejše raziskave ponudbe vojaške delovne sile¹⁶⁶.

Z upoštevanjem vpliva nabornih programov na ponudbo poklicne vojaške delovne sile se je tako izkazalo, da je vpliv relativnih vojaških plačil na ponudbo dejansko dosti manjši, kot so to predvidevali prejšnji izračuni¹⁶⁷. Zato je pri prehodu na poklicno popolnjevanje prihajalo do pristranskosti empiričnega ocenjevanja funkcije ponudbe vojaškega dela in posledično do pomanjkljive analize alokacije virov. Naravno padanje populacije mladih,

predstavljajo odloženo nagrado, ki je lahko izplačana šele po uspešno končani pogodbeni vojaški obveznosti in še potem samo na mesečni osnovi, odvisno od vpisa na fakulteto (Gilroy in ostali, 1990: 349).

¹⁶⁶ Kljub dejstvu, da sta bili ocenjeni elastičnosti nabornega oglaševanja in produktivnosti nabornih častnikov na ponudbo vojaške delovne sile pri nekaterih analizah majhni (Epps, 1973; Polich, Detouzos in Press, 1986; Daula in Smith, 1986; Goldberg, 1991), pri drugih pa visoki (Nelson, 1986: 45; Lovell in ostali, 1991; Bernera in Duale, 1993), je pri vseh analizah vpliv nabornega oglaševanja in produktivnosti nabornih častnikov na ponudbo vojaške delovne sile statistično značilen.

¹⁶⁷ Berner in Daula (1993), ki sta menila, da institucionalno okolje, v katerem se nabor izvaja, zahteva simultani prekop vseh dejavnikov agregatnega procesa ponudbe delovne sile, tudi vpliva častnikov, ki izvajajo nabor in nabornega oglaševanja, sta v svoji analizi ocenila, da je relativna plačna elastičnost 0,48.

ki so primerni za opravljanje vojaške službe, tako ni niti približno takšna grožnja popolnjenju poklicnih oboroženih sil, kot se je to predhodno predvidevalo¹⁶⁸.

Pri tem je treba opozoriti, da številne raziskave hkrati prepoznavajo tudi, da tisti, ki novačijo, niso porazdeljeni slučajno po področjih novačenja, ampak so zgoščeni na področjih, kjer je po naravi več možnosti za njihov uspeh. Zaradi tega lahko preprosto medsektorsko ocenjevanje privede do pristranskih rezultatov učinkovitosti tistih, ki novačijo. Dodatno pa se moramo zavedati, da imajo tisti, ki novačijo, cilje ali kvote (Nelson, 1986; Bernera in Duale, 1993). Analiza obnašanja tistih, ki novačijo, kaže na to, da če se ne izpolni ciljev v ocenjevanem modelu, to lahko privede do pristranskih ocen produktivnosti tistih, ki novačijo, ter do pristranskih ocen ostalih dejavnikov, ki vplivajo na novačenje. Preference tistih, ki novačijo, tehnologija novačenja in spodbude pri novačenju so tako ključnega pomena v ekonomskih modelih odločanja za zaposlitev v oboroženih silah.

Poleg upoštevanja dodatnih vplivov na ponudbo poklicne vojaške delovne sile pa so v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja nekateri strokovnjaki (Kleinman in Shughart, 1974; Enns, 1977) začeli ponudbo poklicne vojaške delovne sile ločevati na tisto, ki jo oborožene sile pridobijo z naborom, in tisto, ki jo zadržijo. Tako so, ugotavljata Sandler in Hartely (1992: 162), za razliko od tradicionalnih raziskav v svojih modelih ponudbe vojaškega dela poleg pridobivanja nove vojaške delovne sile kot alternativen način doseganja popolnjenosti oboroženih sil vključili tudi zadrževanje in pri tem ugotovili, da na ponudbo zadržane vojaške delovne sile sicer vplivajo isti dejavniki kot na ponudbo novakov, vendar z nekoliko drugačnimi učinki.

Vpliv spremembe relativnih vojaških plačil je bil tako v prvih analizah ponudbe zadržane vojaške delovne sile ocenjen veliko močnejše kot v raziskavah, ki so proučevale ponudbo celotne ali samo nove poklicne vojaške delovne sile¹⁶⁹. Vendar takšna ugotovitev ni

¹⁶⁸ Nelson (1986: 48) ocenjuje, da je možno s proporcionalnim povečanjem virov za izvajanje nabornih programov v celoti kompenzirati tudi do 20 % padeč primerne populacije za opravljanje vojaške službe. Zato je po njegovem mnenju bistveno vprašanje popolnjenja poklicnih oboroženih sil, ali so te omejene z obstoječo populacijo ali nivojem virov za nabor. Če so omejeni z viri za nabor, je velikost populacije relativno pomembna. Če pa je omejena s populacijo, potem je potrebno nameniti dodatna sredstva za nabor, zato da se pridobi dodatno ponudbo vojaških novincev.

¹⁶⁹ Kleinman in Shughart (1974) ter Enns (1977) so v svojih analizah s statistično značilnostjo ocenili, da se je plačna elastičnost zadržane poklicne delovne sile gibala med 2,0 in 4,0 z določeno težnjo k približno 2,5.

obveljala dolgo, saj je zaradi dejstev, da so omenjene raziskave uporabljale podatke obvezniško popolnjenih oboroženih sil in da so upoštevale samo vpliv relativnih vojaških plačil, prišlo do novega vala raziskav ponudbe zadržane vojaške delovne sile (Duala, 1985; DeBoer in Brorsen, 1989: 862; Roll in Warner, 1986: 60; Chow in Polich, 1980; Cylkej in ostali, 1982; Goldberg in Warner, 1982 in Zullia, 1982), ki so odkrile, da se velikih razlik med nadenarnimi ugodnostmi zaposlitve v civilnem in vojaškem sektorju gospodarstva še posebej zavedajo tisti, ki so že dlje časa zaposleni v oboroženih silah. Zato je vpliv relativnih vojaških plačil na ponudbo zadržane vojaške delovne sile postal manjši od vpliva relativnih vojaških plačil na ponudbo novakov.

Proučevanje delovanja izobraževalnih ugodnosti na ponudbo zadržane poklicne delovne sile je izrecno pokazalo zahtevo po ločevanju med vplivom splošnega in posebnega šolanja, saj je že Becker (1964) ugotovil, da je stopnja ponovne zaposlitve v oboroženih silah, za razliko od učinka izobraževalnih ugodnosti na ponudbo nove vojaške delovne sile, obratno sorazmerna s količino v oboroženih silah pridobljenega civilnega strokovnega znanja¹⁷⁰.

Drugačen vpliv na ponudbo zadržane vojaške delovne sile sta imela tudi dejavnika, ki izhajata iz tveganja, povezanega z alternativnimi plačili v civilnem sektorju. Tako študija DeBoera in Brorsena (1989: 862) glede vpliva obvezniškega načina popolnjevanja na ponudbo vojaškega dela potrjuje, da se z večanjem števila vojaških obveznikov število zadržanih poklicnih vojakov manjša¹⁷¹ in ne povečuje. Številne raziskave vplivov gospodarskega stanja na zadrževanje delovne sile v oboroženih silah pa so za razliko od proučevanj ponudbe novakov pokazale, da obstaja močan učinek nezaposlenosti na ponudbo zadržane delovne sile¹⁷².

¹⁷⁰ Po koncu pogodbe namreč delovna sila, privabljena v oborožene sile predvsem zaradi brezplačnega pridobivanja prenosljivega civilnega znanja, želi zapustiti oborožene sile. Zato oborožene sile pri zaposlovanju poklicnih vojakov uporabljajo pogodbe, ki predpisujejo minimalno obdobje vojaške službe in atraktivne spodbude za tiste, ki ponovno vstopajo v oborožene sile (Smith, 1991: 319; Sandler in Hartely, 1992: 165, 166).

¹⁷¹ Vsako 1 % povečanje deleža obvezniških vojakov v celotnem obsegu pomeni zmanjšanje zadržanih poklicnih vojakov za 0,35 % (DeBoer in Brorsen, 1989: 862).

¹⁷² Tendenco kaže, da se v primeru 1 % povečanja nezaposlenosti moških, stopnja zadrževanja v oboroženih silah v povprečju poveča med 0,2 % do 0,3 % (Roll in Warner, 1986: 62; Chow in Polich, 1980; Cylkej in ostali, 1982; Goldberg in Warner (1982); Zullia, 1982).

Še večjo precenjenost vpliva vojaških plač in podcenjenost vpliva nezaposlenosti¹⁷³ so v osemdesetih letih prejšnjega stoletja dokazovali analitiki (De Vany in Saving, 1982; Brown, 1985; DeBoer in Brorsen, 1989; Berner in Duala, 1993; Polich in ostali, 1986; Daula in Smith, 1986; Goldberg, 1991), ki so bili prepričani, da se oborožene sile, v primeru premajhne ali prevelike ponudbe poklicne vojaške delovne sile nespremenjenemu potrebnemu obsegu prilagajajo s spreminjanjem zahtevane kakovosti delovne sile. Po njihovem mnenju namreč ključni element prehoda na poklicno popolnjene oborožene sile ni bil obseg poklicne vojaške delovne sile, ki jo je mogoče privabiti s politično realističnimi vojaškimi plačili, ampak samo obseg ponudbe visokokvalitetne poklicne vojaške delovne sile¹⁷⁴, na katero v primerjavi s predhodnimi raziskavami celotne ponudbe poklicne vojaške delovne sile, podobno kot na ponudbo zadržane vojaške delovne sile, delujejo nižji učinki relativnih vojaških plačil¹⁷⁵ in višji učinki nezaposlenosti¹⁷⁶.

¹⁷³ DeBoer in Brorsen (1989: 856) ter Berner in Duala (1993) trdijo, da naj bi bila pri prehodu na poklicno popolnjevanje oboroženih sil glavna vzroka za nastanek problemov ponudbe vojaške delovne sile, ki so izhajali iz ocen predhodnih tradicionalnih ekonometričnih modelov, precenjenost vpliva relativnih vojaških plačil in podcenjenost vpliva nezaposlenosti.

¹⁷⁴ Tako je po mnenju Browna (1985: 228) le obseg visokokvalitetne vojaške delovne sile določen s ponudbo na trgu delovne sile, celoten obseg vojaške delovne sile pa je odvisen od ciljev nabora.

¹⁷⁵ Medtem ko se v klasičnih ekonometričnih modelih ponudbe poklicne vojaške delovne sile (Oi, 1967; Altman in Feshter, 1967; Fisher, 1969; Gates Commission, 1970; Cooper, 1977, Grissmer, 1979; Ash in ostali, 1983; Fechter, 1979) elastičnost relativnih vojaških plačil giblje okrog 1,0, pa raziskave, ki zajemajo samo zaposlovanje visoko kvalitetnega kadra v oboroženih silah (Duala in Smith, 1985; Polich in Dertouzos, 1986; DeBoer in Brorsen, 1989; Berner in Duala, 1993) kažejo, da se elastičnost ponudbe glede na relativna vojaška plačila giblje okrog 0,5.

¹⁷⁶ Čeprav mnogi analitiki (Cooper, 1977: 168; Fechter, 1979: 93-95; Grissmer, 1979: 106-108; Ash in ostali, 1983: 147; McNown in ostali, 1980: 126) navajajo, da so dokazi o pomanjkanju učinka nezaposlenosti na ponudbo poklicne vojaške delovne sile trdni, saj je v njihovih raziskavah učinek nezaposlenosti statistično neznačilen oziroma majhen, pa predvsem večina kasnejših študij (Brown, 1985; Dale in Gilroy, 1984; Dale in Gilroy, 1985; Daula in Smith, 1985; Daula in Smith, 1985; Horne, 1985; Dawson, 1989; Gilroy in ostali, 1990) dokazuje, da je učinek nezaposlenosti na ponudbo visokokvalitetnega poklicnega vojaškega dela statistično značilen in velik.

4 POSAMEZNIKOVO ODLOČANJE ZA ZAPOSILITEV V OBOROŽENIH SILAH

Tako kot same teorije poklicne izbire so tudi teorije o odločanju posameznikov za zaposlitev v oboroženih silah raznolike in so del različnih znanstvenih področij (psihologije, sociologije in ekonomije). Socio-psihološke teorije odločanja za zaposlitev v oboroženih silah tako bolj poudarjajo dejavnike na mikro ravni, usmerjene na lastnosti posameznika in na posameznikove odločitve, njegove vrednote, odnos in socialne pritiske. Ekonomske teorije odločanja za zaposlitev v oboroženih silah pa po drugi strani poudarjajo predvsem dejavnike na makro ravni, usmerjene na sredstva za pridobivanje in zadrževanje človeških virov v oboroženih silah, razmere v gospodarstvu, plače ter možnosti zaposlitve v vojaškem in civilnem sektorju gospodarstva. Na področju proučevanja odločanja za zaposlitev v oboroženih silah torej podobno kot pri proučevanju poklicne izbire na sploh ne obstaja enoten teoretski konceptualni okvir, ki bi prispeval k bolj celoviti analizi obravnavane tematike.

4.1 IZHODIŠČA SOCIO-PSIHOLOŠKIH TEORIJ ODLOČANJA

S socio-psihološkega vidika analiza odločanja za zaposlitev v oboroženih silah temelji na teorijah obnašanja in teorijah o spremembah obnašanja, kot so model zdravstvenih prepričanj¹⁷⁷ (*health belief model*) (Becker, 1974, 1988; Rosenstock, 1975; Rosenstock, Strecher in Becker, 1994), teorija razumne akcije (*theory of reasoned action*) (Fishbein in Ajzen, 1975; Ajzen in Fishbein, 1980, Fishbein e tal., 1991), družbeno kognitivno teorija (*social cognitive theory*) (Bandura, 1977, 1986, 1991, 1994), teorija načrtovanega obnašanja (*theory of planned behavior*) (Ajzen, 1985, 1991; Ajzen in Madden, 1986), teorija subjektivne kulture in medosebnih odnosov (*theory of subjective culture and interpersonal relation*) (Triandis, 1972), transteoretični model sprememb v obnašanju (*transtheoretical model of behavior change*) (Prochaska in DiClemente, 1983, 1986, 1992; Prochaska e tal., 1992, 1994) in model informacijskih in motivacijskih spretnosti

¹⁷⁷ Čeprav je bil model zdravstvenih prepričanj razvit z namenom razlage obnašanja povezanega z zdravjem, ga je mogoče prilagoditi in uporabiti za razlago različnih vrst obnašanja.

ter spretnosti obnašanja (*information/motivation/behavioral – skills model*) (Fisher in Fisher, 1992).

Med znanstveniki vse bolj prevladuje prepričanje, da je za napovedovanje in razumevanje določenega obnašanja potrebno upoštevati omejeno število dejavnikov (Fishbein, 2000; Fishbein et al. 2001), zato socio-psihološki okvir odločanja za zaposlitev v oboroženih silah vključuje teorije, ki so v preteklosti najbolj močno vplivale na raziskovanje tega vprašanja. Med njimi so najpomembnejše naslednje: (1) model zdravstvenih prepričanj, ki trdi, da je verjetnost, da se bo posameznik obnašal na določen način, odvisna od dveh dejavnikov: (a) posameznika mora neposredno ogroziti nek zaznan izid in (b) posameznik mora verjeti, da koristi presegajo stroške izvajanja določenega dejanja (Becker, 1974); (2) teorija razumnega delovanja, ki opredeljuje, da je izvajanje ali neizvajanje danega obnašanja posameznika primarno določeno z močjo njegovega namena, da se obnaša na določen način, hkrati pa ta teorija upošteva, da na obnašanje posameznika vplivajo tudi osebni odnosi, ki so funkcija prepričanj, da bo dano obnašanje privedlo do določenega izida, in subjektivne norme, ki so funkcija normativnih prepričanj in motivacij, skladnih s tem, kaj posameznik dejansko želi narediti (Ajzen in Fishbein, 1980) in (3) družbeno kognitivna teorija, ki zagovarja, da obstajata dva dejavnika, ki najpomembneje vplivata na vsako obnašanje posameznika: (a) posameznik mora imeti v odnosu do določenega obnašanja občutek samo-učinkovitosti in (b) posameznik mora biti spodbujen k izvedbi določenega obnašanja (Bandura, 1991).

Ali se nekdo odloči za zaposlitev v oboroženih silah ali ne (spremenljivka 'obnašanje'), je po tem socio-psihološkem okviru v neposredni povezavi s posameznikovim namenom, da se zaposli v oboroženih silah. Če se posameznik namreč ne namerava zaposliti v oboroženih silah, je verjetneje, da se v njih tudi dejansko ne bo zaposli. Če pa se posameznik želi zaposliti v oboroženih silah, se verjetno tudi bo. Koncept namenov tako v grobem sestavlja »interes za zaposlitev«, dejavnik, ki je pogosto uporabljen v raziskavah o pridobivanju in zadrževanju človeških virov v oboroženih silah (Bachman, et al., 2000; Fishbein, 1995, 2000; Hom et al., 1979; Keenan, 1976; Sackett in Mavor, 2003, 2004).

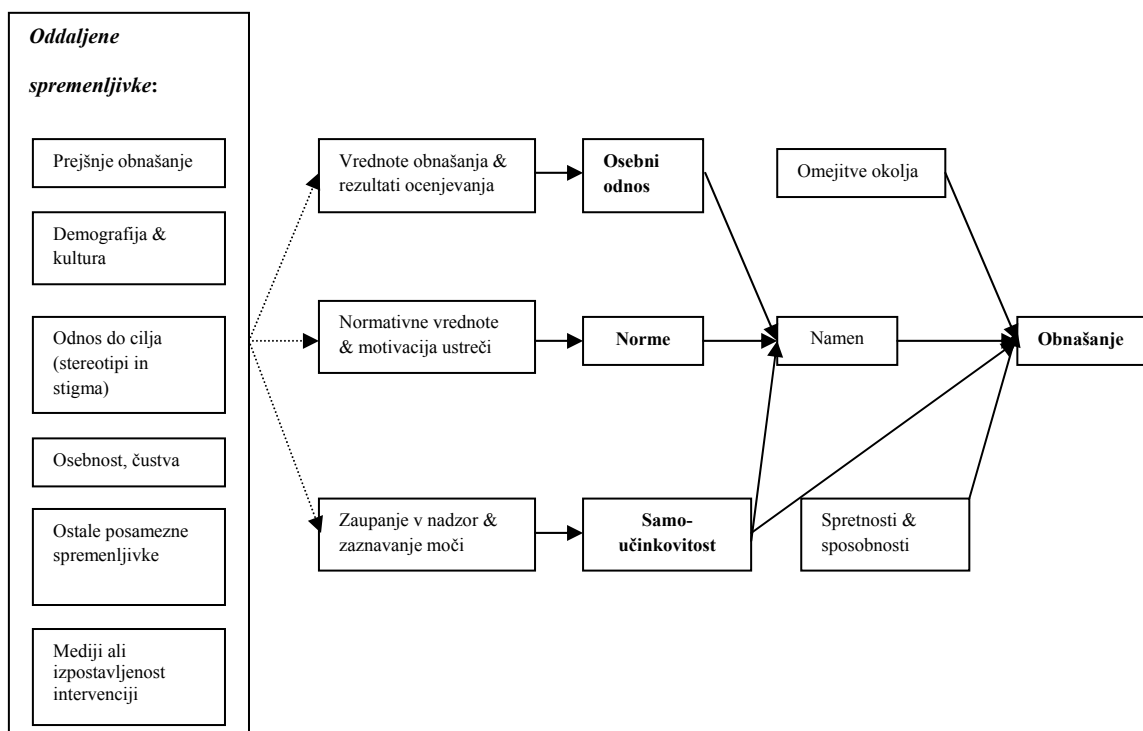
Vendar pa se interes za zaposlitev v oboroženih silah ne spremeni vedno tudi v dejansko obnašanje. Včasih imajo ljudje negativen odnos do zaposlitve v oboroženih silah, pa se zanj vseeno odločijo. Nekateri, ki imajo velik interes za zaposlitev v oboroženih silah, pa tega nikoli ne storijo. Na to ali se bo posameznikov interes za zaposlitev v oboroženih silah pokazal tudi v njegovem dejanskem obnašanju, namreč vplivata še dve stvari. Eno sestavljajo okoljski dejavniki, ki spodbujajo ali ovirajo posameznika k uresničitvi njegovega interesa. Primeri okoljskih ovir so oddaljenost centrov za novačenje, dejavniki, ki preprečujejo dostop do teh centrov ter premajhen obseg aktivnosti in truda pri novačenju. Dejavniki, ki spodbujajo posameznika k odločitvi za zaposlitev v oboroženih silah, pa so npr. prisotnost častnikov za novačenje v njihovi bližini in različne druge aktivnosti novačenja. Druga stvar so tisti dejavniki, ki neposredno vplivajo na to, ali se interes sploh lahko spremeni v obnašanje. Mednje tako sodijo potrebne strokovne kvalifikacije posameznika ter njegove lastnosti, znanja in zmožnosti za zaposlitev v oboroženih silah. Posameznik ima namreč lahko močen interes zaposliti se v oboroženih silah, toda če ne more končati srednje šole ali opraviti zahtevanega psiho-fizičnega testiranja, se kljub močnemu interesu v oboroženih silah ne more zaposliti (Sackett in Mavor, 2004: 19, 20).

Kljub tem vplivom različni avtorji (Bachman, Segal, Freedman-Doan in O'Malley, 1998; Fishbein, 2000; Fishbein et al., 2001) ugotavljajo, da je posameznikov interes, da se zaposli v oboroženih silah, vseeno dober pokazatelj obnašanja, da bo to res storil. Tako naj bi bilo tudi pri pridobivanju človeških virov za oborožene sile najpomembnejše, ali ima nekdo do zaposlitve v oboroženih silah velik ali majhen interes.

4.1.1 Interes za zaposlitev v oboroženih silah

Glede na v socio-psihološki okvir odločanja za zaposlitev v oboroženih silah vključene teorije obnašanja obstajajo, kot smo videli, trije neposredni dejavniki posameznikovega interesa, da se zaposli v oboroženih silah: osebni odnos, normativni pritisk oz. podpora in percepcija samo-učinkovitost (slika 4.1).

Slika 4.1: Socio-psihološki okvir odločanja za zaposlitev v oboroženih silah



Prvega, posameznikov osebni odnos do vojaške službe predstavljajo ugodni ali neugodni občutki posameznika do zaposlitve v oboroženih silah. Pri tem na splošno velja, da bolj kot je pozitiven posameznikov odnos do takšne zaposlitve, bolj verjetno se bo zanjo odločil (Fishbein in Ajzen, 1975).

Drugi dejavnik, ki lahko vpliva na interes posameznika za zaposlitev v oboroženih silah, je normativni pritisk oz. podpora, ki se izvaja na posameznika. Mnogi namreč pri odločitvah poleg osebnega odnosa, upoštevajo tudi to, kaj počno ljudje, ki so njim osebno pomembni, in kaj ti mislijo, da bo oni morali delati. Tako na primer, posameznik, čeprav ima zelo pozitiven odnos do zaposlitve v oboroženih silah, tega morda ne bo storil, ker zaposlitvi v oboroženih silah nasprotujeta njegova starša. Splošno torej velja, bolj se osebe, ki so posamezniku pomembne, strinjajo z njegovo odločitvijo o zaposlitvi v oboroženih silah, bolj zagotovo se bo za takšno zaposlitev tudi dejansko odločil. Takšni normativni pritiski so steber mnogih socioloških teorij obnašanja (Bakken, 2002).

Tretji dejavnik, ki neposredno vpliva na interes za zaposlitev v oboroženih silah, percepcija samo-učinkovitosti, pa je, ali bo posameznik verjel, da nekaj zmore ali ne. Posameznik se namreč kljub pozitivnemu osebnemu odnosu do zaposlitve v oboroženih silah in podpori njemu pomembnih oseb pri tem ne bo niti poskusil zaposliti v oboroženih silah, če sam ne meni, da ni sposoben za to (Bandura, 1994).

4.1.1.1 Osebni odnos

Posameznikov osebni odnos do zaposlitve v oboroženih silah je funkcija posameznikovih vrednot in rezultat ocen, povezanih s temi vrednotami (Fishbein in Ajzen, 1975, Ajzen 1975, Fishbein in Ajzen, 1980). Posamezniki torej zaznavajo določene koristi in slabosti glede zaposlitve v oboroženih silah. Dano zaznavanje koristi ali slabosti se deli na dva dela. Prvi del so pričakovanja, ki se nanašajo na to, s kakšno gotovostjo posameznik misli, da se bodo zgodile koristi ali slabosti, če se bo odločil za eno izmed možnosti (Hastie in Dawes, 2001). Možna prednost vojaške kariere je, da lahko pridobiš veliko strokovnih znanj, ki so koristna v nadaljnjem življenju. Pričakovanje v tem primeru, imenovano tudi vedenjsko prepričanje, je subjektivna verjetnost v delu, v katerem se bo posameznik res naučil uporabnih znanj, ki jih bo potreboval v kasnejšem življenju.

Drugi del zaznavanja koristi in slabosti pa je izid ocenjevana. Nanaša se na to, kako pozitivno ali negativno posameznik zaznava koristi in slabosti. Nekatere koristi so bolj pozitivne kot druge in nekatere slabosti bolj negativne kot druge. Posameznikovo zaznavanje stopnje pozitivnih ali negativnih danih posledic je zato zelo pomembno. Zaznavanje izhaja iz posameznikovega sistema vrednot, ki določa končno vrednost, katero pripisuje različnim izidom in posledicam (Andreson, 1996).

Posameznik zaznava različne koristi in slabosti zaposlitve v oboroženih silah. Za vsako posledico, potencialno povezano z vojaško službo, bo tako stalo vedenjsko prepričanje (subjektivna verjetnost ali pričakovanje) in izid ocenjevanja. Splošen interes za zaposlitev v oboroženih silah je tako funkcija raznolikih pričakovanj in vrednot, oziroma natančneje, subjektivne verjetnosti, da bo zaposlitev v oboroženih silah vodila do nekih posledic, ter dejstva, kako pozitivno ali negativno se te posledice zaznavajo.

Psihologi, sociologi in odločitveni teoretiki se sicer prerekajo okoli narave funkcije, ki se nanaša na vedenjska prepričanja in izide, ki jih imajo ta na obnašanje (Anderson, 1996; Fishbein in Ajzen, 1975; Hastie in Dawes, 2001). Vendar kot splošno pravilo vsi sprejemajo dejstvo, da bodo posamezniki imeli bolj pozitiven odnos do zaposlitve v oboroženih silah, če to zaznavajo kot nekaj, kar z gotovostjo vodi do velikih pozitivnih vplivov in zagotovo ne vodi do negativnih posledic. Posamezniki bodo imeli bolj negativen odnos do zaposlitve v oboroženih silah, če zaznavajo takšno zaposlitev kot nekaj, kar z gotovostjo vodi do velikih negativnih vplivov in ne vodi do pozitivnih posledic.

4.1.1.2 Normativni pritisk in podpora

Drugi potencialno pomembni dejavnik, ki vpliva na osebni interes za zaposlitev v oboroženih silah, je družbeni in normativni pritisk oz. podpora, ki jo posameznik čuti pri nastopu takšne zaposlitve. Dva tipa normativnih vplivov potencialno prispevata k družbenemu pritisku: prepovedne in deskriptivne norme. Prepovedne norme se nanašajo na zaznavanje tega, kaj ljudje, ki so pomembni posamezniku, menijo o njegovi zaposlitvi v oboroženih silah. Deskriptivne norme pa se nanašajo na zaznavanje tega, koliko posameznikovih vrstnikov izkazuje takšen interes oz. obnašanje (Cialdini, 2003).

Prepovedne norme odražajo, ali osebe, ki so pomembne posamezniku podpirajo njegovo odločitev ali ne. Dojemanje takšnega odobravanja ali neodobravanja je določeno z mnenjem teh oseb, npr. matere, dekleta, fanta. Dejansko obstaja veliko ljudi, ki imajo svoje mnenje o tem, kaj naj bi oziroma naj ne bi posameznik delal. Ta mnenja so si lahko zelo nasprotujoča (Bakken, 2002). Celoten normativni pritisk na odločanje za zaposlitev v oboroženih silah je tako funkcija različnih mnenj, natančneje subjektivne moči (kot jo dojema posameznik) mnenj za posameznika pomembnih oseb.

Številni teoretiki trdijo, da je pomembno upoštevati posameznikovo motivacijo, da se podredi določeni pomembni osebi (Bakken, 2002; Fishbein in Ajzen, 1975). Za posameznika pomembna oseba ima lahko trdno mnenje, kaj naj bi posameznik počel, vendar če posameznik ni zelo motiviran, da se podredi ali ustreže tej osebi, je celoten normativni pritisk nanj manjši. Zato je treba v funkcijo celotnega normativnega pritiska

vključiti tudi motivacijo posameznika, da s svojimi dejanji ustreže pomembni osebi. Splošno velja, da posamezniki zaznavajo bolj ugodno normativno okolje za zaposlitev v oboroženih silah, če se osebe, ki so jim pomembne, soglasno strinjajo, da je za posameznika primerna vojaška služba. Tako je visoko motiviran, da ustreže tem osebam.

Drugi tip normativnega vpliva, deskriptivne norme, so prepoznane kot pomembni dejavniki vedenja predvsem v literaturi o razvoju adolescentov (Borsari in Carey, 2003). Deskriptivne norme se nanašajo na to, koliko vrstnikov sledi možnosti zaposlitve v oboroženih silah (npr. večina mojih prijateljev se je odločila za vojaško službo, samo peščica prijateljev se je odločila za to, nihče od prijateljev se ni odločil za vojaško službo).

Za različne skupine pa obstajajo tudi različne stopnje interesa. Na primer, stopnja interesa je lahko različna v ozkem krogu in širšemu krogu prijateljev, med sošolci iz srednje šole in osebami v posameznikovi družbi ter družbi na splošno. Celotna stopnja interesa za zaposlitev v oboroženih silah je funkcija vseh teh specifičnih stopenj interesa. Pri tem pa se je potrebno zavedati, da je socio-psihološka literatura o osnovnih stopnjah interesa zelo zapletena; včasih namreč višja osnovna stopnja vodi k povečanju vedenjskega namena, spet drugič k temu vodi nižja stopnja. Vseeno pa se zdi, da je najuporabnejša za razumevanje vpliva osnovnih stopenj interesa na dejansko vedenje deviantna regulatorna teorija (*deviance regulation theory*) (Blanton in Christie, 2003).

4.1.1.3 Samo-učinkovitost

Tretji osnovni dejavnik, ki neposredno vpliva na interes za zaposlitev v oboroženih silah, je obseg, do katerega posameznik meni, da se je sposoben uspešno zaposliti v oboroženih silah glede na trud, ki ga je v to vložil (Ajzen, 1991). Osnovne determinante celostne ocene samo-učinkovitosti so zaznavanje ovir, ki preprečujejo zaposlovanje v oboroženih silah in sodba posameznika o zmožnosti (ali dojemanja moči), da te ovire premege. Primer takšne ovire za zaposlitev v oboroženih silah je pridobitev srednješolske izobrazbe. Posameznik je lahko negotov glede svoje zmožnosti, da prebrodi to oviro. Poleg tega pa posameznik lahko tudi zaznava različne ovire različno. Celotno vrednotenje

samo-učinkovitosti je funkcija različnih dojemanj, ali se ovire da preseči (Bandura, 1994).

4.1.2 »Oddaljeni« dejavniki obnašanja

Čeprav zgornje skupine dejavnikov najbolj neposredno opredeljujejo interes za zaposlitev v oboroženih silah, pa na to vplivajo še številni drugi dejavniki. Vpliv teh dejavnikov je bolj »oddaljen« v smislu, da so njihovi vplivi na obnašanje posameznika posredni ali pa se odsevajo v predstavljenih neposrednih dejavnikih. Na primer, morda imajo tisti z višjo stopnjo patriotizma bolj pozitivno vedenjsko mišljenje o zaposlitvi v oboroženih silah kot tisti z nižjo stopnjo patriotizma. Mogoče pa tisti z višjo stopnjo patriotizma zaznavajo večjo podporo normativnega okolja za vojaško službo kot tisti z nižjo stopnjo patriotizma. Lahko pa so tisti z višjo stopnjo patriotizma enostavno bolj prepričani v svoje sposobnosti kot tisti z nižjo stopnjo.

Teorija obnašanja pri odločanju za zaposlitev v oboroženih silah opredeljuje pet splošnih skupin »oddaljenih« dejavnikov, ki lahko vplivajo na odločitev o zaposlitvi v oboroženih silah in jih je potrebno upoštevati (Sackett in Mavor, 2004, 25): (1) demografske in socialne značilnosti (starost, izobrazba, spol, socio-ekonomski status, zaposlitveni status, etnična pripadnost), (2) odnos do cilja (stereotipi, povezani s pripadniki oboroženih sil, socialne stigme, povezane z vojaško službo), (3) osebnost, razpoloženje in čustva (nagnjenost k iskanju senzacij, pozitivno razpoloženje, čustvene reakcije na vojaško službo), (4) ostale različne posameznikove lastnosti (patriotizem, družbena angažiranost, nagnjenost k tveganju) ter (5) medijska in posredna izpostavljenost (izpostavljenost pozitivnim ali negativnim slikam oboroženih sil v medijih).

4.2 EKONOMSKA PERSPEKTIVA

Zgoraj predstavljen socio-psihološki okvir odločanja za zaposlitev v oboroženih silah, ki temelji na teoriji obnašanja, je mogoče nadgraditi še z ekonomsko perspektivo. Obstaja namreč veliko ekonomske literature tako na mikroekonomski (Asch in Warner, 2001; Dertouzos, 1985) kot tudi na makroekonomski (Daula in Smith, 1985; Warner, 1990;

Berner in Daula, 1993; Murray in MacDonald, 1999) ravni, ki nudi dodaten pogled na odločanje posameznika za zaposlitev v oboroženih silah.

Ekonomska teorija pridobivanja človeških virov v oborožene sile se namreč pogosto usmerja na posameznikove odločitve o tem, ali se bo pridružil oboroženi silam, ali pa se bo zaposlil v civilnem sektorju. Ocenjuje se, da se posameznik, ki razmišlja o zaposlitvi v oboroženih silah, odloča na podlagi zaznavanja koristi, ki jih pričakuje od vojaške službe, in koristi, ki bi jih imel, če se zaposli v civilnem sektorju. Korist je pri tem opredeljena kot celotna »vrednost« posamezne poklicne kariere, kjer se upošteva tako ekonomske kot tudi socialne in osebne vidike (Kopač, 2007a).

Kot je bilo že predstavljeno v prejšnjem poglavju je v ekonomski teoriji običajno, da se korist razlaga predvsem z vplivom plače in ostalih nadomestil za delo. Na primer, lahko se trdi, da korist izbire določene poklicne kariere (U) temelji na plači in nadomestilih, povezanih z izbiro (V) in drugimi nedenarnimi pogledi na to izbiro (dV). Korist zaposlitve v oboroženih silah (U_M) tako lahko prikažemo kot

$$U_M = V_M + dV_M$$

in korist alternativne civilne zaposlitve (U_C) kot

$$U_C = V_C + dV_C.$$

Populacija mladih preferira zaposlitev v oboroženih silah, če je korist vojaške službe večja od koristi zaposlitve v civilnem sektorju,

$$U_M > U_C,$$

oziroma če je razlika med vojaško in civilno plačo in nadomestili večja od razlike med drugimi nedenarnimi pogledi vojaške in civilne zaposlitve

$$V_M - V_C > dV_M - dV_C.$$

(Fisher, 1969; Gates, 1970; Altman in Barro, 1971).

Odločilen dejavnik v tej poenostavljeni ekonomski analizi je ideja, da moramo, če želimo razumeti odločitev za zaposlitev v oboroženih silah, preučiti, kako posameznik ocenjuje možnost vojaške kariere in kariere v civilnem sektorju. Šele, ko preuči obe možnosti, se pojavi pravilna perspektiva glede zaposlitve v oboroženih silah (Kopač, 2007a).

Ekonomski modeli odločanja za zaposlitev v oboroženih silah torej konceptualizirajo izbiro v obliki dveh možnosti: slediti vojaški karieri ali ostati civilist. Hkrati pa ekonomski in socio-psihološki pristopi proučevanja posameznikovega odločanja o zaposlitvi v oboroženih silah ne izključujejo tudi bolj prečiščene in podrobne obdelave izbire alternativ. Tako lahko, če upoštevamo različne vojaške možnosti, posameznik razmišlja o vključitvi v stalno sestavo oboroženih sil kot vojak, vključitvi v rezervno sestavo, vključitvi v izobraževalni program za častnike ... Civilne alternative pa lahko vključujejo vpis v višješolski oz visokošolski strokoven program, vpis na univerzo, zaposlitev v domačem kraju ...

4.2.1 Optimizacija in zadovoljstvo

Izhajajoč iz številnih ekonomskih teorij izbire, posamezniki povezujejo celotno korist s posamezno možnostjo izbire in nato sledijo tisti, ki ima za njih največjo korist. Nagnjenost k tej možnosti, ki predstavlja največjo pozitivno korist, imenujemo optimizacija (Scwertz et al, 2002). V primeru posameznikovega odločanja o zaposlitvi v oboroženih silah tako vzemimo, da posameznik razmišlja o štirih možnih karierah. Ena izmed njih predstavlja zaposlitev v oboroženih silah, ostale pa so alternativne civilne zaposlitve. Celotna korist, povezana s posamezno možnostjo, se meri od 0 do 1, kjer višja vrednost predstavlja večjo korist. Izbira posameznika bi torej morala biti alternativa z najvišjo koristjo. Interes za zaposlitev v oboroženih silah pa je tako razlika (ali razmerje ali kakšna druga funkcija) med koristjo, povezano z zaposlitvijo v oboroženih silah, in najvišjo koristjo ostalih možnosti.

Ekonomski modeli izbire praviloma predvidevajo, da posamezniki stremijo za optimizacijo, to je, da izberejo možnost, ki jim prinaša največjo korist. Vendar pa

nekateri teoretiki (Togg in Gigerenzer, 2003; Hastie in Dawes, 2001) menijo, da posameznik včasih uporabi raje »zadovoljivo« kot optimalno strategijo. Pri »zadovoljivi« strategiji posameznik postavi minimalno vrednost koristi, ki jo mora neka možnost preseči, da je še sprejemljiva. Če celotna korist določene možnosti pade pod to mejo, je zavržena. Ker se možnosti za različne zaposlitve skozi čas spreminjajo, posameznik poskuša slediti prvi možnosti pod pogojem, da preseže minimum koristi. Takšno pravilo zadovoljivosti ima lahko za rezultat izbor zaposlitve, ki ni optimalna v pomenu, da izbrana opcija ne daje največjih koristi med vsemi, ki so na voljo. Izbrana zaposlitev je bila torej prva »sprejemljiva« možnost, s katero se je srečal posameznik. Možnosti za zaposlitev se po navadi pojavljajo skozi čas in posameznikove želje po zaposlitvi se lahko »zadovoljijo«, ko se ponudi primerna ponudba. Zato nekateri posamezniki izberejo tisto možnost, ki je slabša od kasnejših možnosti (Schwarz, 2002).

4.2.2 Ekonomsko dojetje koristi

Koncept celotne koristi možnosti izbire v ekonomski teoriji na grobo sovpada s predstavljenim socio-psihološkim okvirjem odločanja za zaposlitev v oboroženih silah. Ekonomske teorije imajo tudi vzporednice z vrednotami obnašanja in rezultati ocenjevanj. To je najbolj vidno v modelih odločanja z več lastnostmi, kot je teorija subjektivnih pričakovanj koristi. Po tej teoriji, različne lastnosti, povezane z možnostjo kariere (plača, koliko se potuje, socialni status), določajo celotno korist. Natančneje, splošna korist je funkcija posameznikove subjektivne možnosti, da bo izbrana možnost vodila do vsake lastnosti ali posledice, ki nas zanima (vzporedno z vrednotami obnašanja), in koristi ali vrednosti povezane z vsako lastnostjo ali posledico (vzporedno z rezultati ocenjevanj) (von Neumann in Morgenstern, 1947; Hastie in Dawes, 2001).

Poleg tega ekonomski modeli nudijo tudi shematične strategije razmišljanja, kako določene lastnosti, povezane z možnostjo kariere, vplivajo na odločitev. To se lahko prikaže z uporabo razlike v plačah. Če se spomnimo, je bila celotna korist povezana z izbiro vojaške službe (U_M):

$$U_M = V_M + dV_M$$

in korist povezana z izbito zaposlitve v civilnem sektorju (U_C):

$$U_C = V_C + dV_C,$$

kjer je V plača in nadomestila, povezana z dano možnostjo zaposlitve (vojaška služba ali civilni sektor) in dV □□nedenarni pogled na posamezno izbiro. Če vzamemo princip optimiziranja, posameznik bolj ceni zaposlitev v oboroženih silah, če je

$$U_M > U_C \text{ oz. } V_M - V_C > dV_C - dV_M.$$

Da bi se torej posameznik odločil za zaposlitev v oboroženih silah, mora razlika v plači med vojaško in civilno službo ($V_M - V_C$) presegati neto vrednost, ki jo posameznik pripisuje nedenarnemu delu civilnega življenja ($\Delta = dV_C - dV_M$). Povečanje razlike v plači $V_M - V_C$ poveča verjetnost, da bodo posamezniki dali prednost vojaški službi. Povečanje vrednosti, ki jo posamezniki pripisujejo civilnemu življenju, pa to verjetnost zmanjša (Fisher, 1969: 242; Altman in Barro, 1971: 650).

Stopnja vstopa v vojaško službo je delež med primerno populacijo, za katero velja

$$V_M - V_C > \Delta.$$

Če je neto preferenčni faktor Δ povsem slučajen, potem je stopnja vstopa v vojaško službo odvisna samo od vojaške in civilne plače ter nadomestil. Večja verjetnost pa je, da je neto vrednost, ki jo primerna populacija pripisuje nedenarnemu delu civilnega življenja, odvisna od njenega socialnega in okoljskega porekla. Posamezniki brez dvoma skozi leta pridobijo odnos do vojaške službe od staršev, sorodnikov in prijateljev. Če si v tem obdobju izoblikujejo dobro mnenje o zaposlitvi v oboroženih silah, je dV_M višji, zato obstaja večja verjetnost, da bo $V_M - V_C > \Delta$ (Fisher, 1969: 244; Altman in Barro, 1971: 651).

Zgornji kompleksen primer prikazuje klasično ekonomsko strategijo razmišljanja in konceptualizacije vpliva danih lastnosti v nalogi, ki vključuje izbiro oz. odločanje.

Ekonomski modeli tako nudijo orodje in strategije konceptualiziranja vpliva lastnosti kariere na izbiro le-te, ki je drugačna, pa vendarle komplementarna pristopu, na katerem temelji koncept teorije posameznikovega obnašanja za zaposlitev v oboroženih silah.

4.2.3 »Oddaljeni« dejavniki vpliva na vključevanje posameznikov v vojaško službo

Ekonomski modeli odločanja posameznikov zainteresiranih za zaposlitev v oboroženih silah velikokrat poudarjajo osrednjo vlogo tistih, ki novačijo, in njihov trud pri vplivanju na vključevanje v vojaško službo (Polich in ostali, 1986; Daula in Smith, 1985; Nelson, 1986; Bernera in Duale, 1993). Takšni dejavniki so »okoljski pospeševalci«, ki pomagajo posamezniku, da se njegov interes za zaposlitev v oboroženih silah spremeni v obnašanje. Ekonomski modeli tako vključujejo dinamiko delovanja tistih, ki novačijo na način, ki ni vključen v teoretičnih modelih obnašanja, in tako pomembno dopolnjujejo teoretičen okvir odločanja za zaposlitev v oboroženih silah.

Hkrati ekonomski modeli odločanja za zaposlitev v oboroženih silah prepoznavajo, da tisti, ki novačijo, niso porazdeljeni slučajno po področjih novačenja, ampak so zgoščeni na področjih, kjer je po naravi več možnosti za njihov uspeh. Zaradi tega preprosto medsektorsko ocenjevanje lahko da pristranske rezultate učinkovitosti tistih, ki novačijo. Dodatno se ekonomski modeli zavedajo, da imajo tisti, ki novačijo, cilje ali kvote. Analiza obnašanja tistih, ki novačijo, kaže na to, da če se ne izpolni ciljev v ocenjevanem modelu, to lahko privede do pristranskih ocen produktivnosti tistih, ki novačijo, ter do pristranskih ocen ostalih dejavnikov, ki vplivajo na novačenje, kot je na primer dodatek pri novačenju. Preference tistih, ki novačijo, tehnologija novačenja in spodbude pri novačenju so tako ključnega pomena v ekonomskih modelih odločanja za zaposlitev v oboroženih silah (Nelson, 1986; Bernera in Duale, 1993).

Ekonomski modeli odločanja za zaposlitev v oboroženih silah se osredotočajo tudi na več drugih »oddaljenih« dejavnikov, ki vplivajo na izbiro vojaške službe. Posamezni proučevani »oddaljeni« dejavniki v danem ekonomskem modelu pa so odvisni od tega, kakšna raziskovalna vprašanja so postavljena v določeni analizi. Čeprav ni običajno, je možno analizo takšnih ekonomskih »oddaljenih« dejavnikov vključiti v bolj neposredne

socio-psihološko vedenjske dejavnike modela obnašanja pri odločanju za zaposlitev v oboroženih silah (Kopač, 2007a).

Za primer vzemimo dejavnik stanja gospodarstva. Slabe gospodarske razmere vplivajo na možnost zaposlitve, ki jih ima posameznik na izbiro, to je na skupek karier, med katerimi lahko izbira. V slabih gospodarskih razmerah zaposlitev v oboroženih silah tekmuje z manj možnostmi v civilnem sektorju, zato se odločitev za vojaško službo izvaja v okviru manjšega nabora možnosti za zaposlitev. Vendar pa v slabih gospodarskih razmerah pride tudi do zmanjšanja sredstev za novačenje in posledično tudi do zmanjšanja vpliva novačenja. To lahko z odstranitvijo »vpliva okolja« učinkuje na zmanjšanje verjetnosti, da se bo interes posameznika za zaposlitev v oboroženih silah spremenil v njegovo dejansko obnašanje. Slabe gospodarske razmere lahko vplivajo tudi na vrednote, ki jih posameznik upošteva, ko ocenjuje različne možnosti zaposlitve. V takšnih razmerah so lahko plača in ostale ugodnosti povečanega pomena v kognitivnem izračunu posameznika, ki tehta prednosti in slabosti različnih zaposlitvenih možnosti. Slabe gospodarske razmere lahko vplivajo tudi na normativne pritiske, ki se izvajajo na posamezniku. Starši ali zakonski partnerji so lahko zaradi slabih gospodarskih razmer bolj tolerantni do zaposlitve v oboroženih silah (Sackett in Mavor, 2004).

Ekonomski modeli torej nudijo dodatno konceptualno orodje za proučevanje odločanja za zaposlitev v oboroženih silah, ki vključuje: (1) ugotavljanje, da posamezniki ne optimizirajo vedno svojih izbir, ampak lahko svoje potrebe zadovoljijo tudi drugače, (2) razmišljanje o konceptu celotne koristi, povezane z izbiro neke možnosti in kako posameznik pripisuje, da bo določena kariera na korist vplivala, (3) priklic pozornosti k pomembnim ekonomskim dejavnikom, ki so oddaljene determinante obnašanja posameznikov, dejansko pa učinkujejo tudi skozi bolj neposredne dejavnike odločanja, (4) razmišljanje o tem, kako oglaševanje vpliva na položaj vojaške kariere v primerjavi z drugimi zaposlitvenimi možnostmi posameznika in (5) spoznanje o pomembnosti vpliva tistih, ki novačijo in kako vplivajo na druge dejavnike odločanja.

4.3 RACIONALNE IN NERACIONALNE ODLOČITVE

Skupni problem posameznih ekonomskih in socio-psiholoških modelov odločanja za zaposlitev v oboroženih silah je, da predvidevajo, da je posameznik »racionalen« odločevalec, ki skrbno tehtata med koristmi in stroški svojih odločitev. Odločitve pa niso vedno posledica racionalnih strategij obdelave informacij, ampak namesto tega nastajajo tudi na osnovi neracionalnosti, čustev in hitrih dejanj (Steinberg, 2003). Prednost integriranega teoretičnega okvirja odločanja, ki vključuje tako izhodišča teorije obnašanja kot tudi ekonomske teorije, je, da združuje oba pogleda ter na ta način v analizo obnašanja za zaposlitev v oboroženih silah vključuje tudi neracionalnost in čustva.

Z vidika obdelave informacij posamezni teoretičen okvir odločanja predvideva, da posamezniki upoštevajo zaznane stroške in koristi različnih odločitev, ki so jim na razpolago. Takšno zaznavanje pa je lahko v realnosti pravilno ali napačno. Tako lahko na primer posameznik ocenjuje določeno civilno zaposlitev za boljšo od vojaške, čeprav to dejansko ni res. Posamezniki namreč ravnajo na osnovi svojih zaznav, neodvisno od njihovih dejanskih vrednosti. Posledično se lahko opazovalcu, ki pozna resnična dejstva, zdi odločitev posameznika, ki na osnovi svojih zaznav maksimizira koristi, popolnoma neracionalna. Z uporabo integriranega teoretičnega okvirja odločanja pa lahko dobimo vpogled v napačno zaznavanje, ki ga imajo posamezni odločevalci, ko razmišljajo o zaposlitvi v oboroženih silah.

Integriran teoretični model odločanja upošteva tudi, da nekateri posamezniki niti ne pomislijo na osebne stroške in koristi, ki nastanejo, če sprejmejo določeno odločitev. Zato takšno razmišljanje v modelu predstavlja le eno izmed treh glavnih skupin dejavnikov, ki lahko vplivajo na posameznikovo odločitev za vojaško službo. Poleg tehtanja med koristmi in stroški namreč na posameznikovo odločitev o vojaški službi vplivajo tudi normativni pritiski in ocena samoučinkovitosti. Relativni vpliv vsake skupine dejavnikov na posameznikovo odločitev za vojaško službo lahko varira kot funkcija razlik med posamezniki, kjer nekateri posamezniki popolnoma ignorirajo eno skupino dejavnikov odločanja v korist drugih in kjer drugi posamezniki upoštevajo popolnoma drugačno kombinacijo skupin dejavnikov. V tem smislu integriran teoretičen okvir odločanja z možnostjo, da stroški in koristi v procesu odločanja sploh niso upoštevani, presega enostavne racionalne modele odločanja.

Končno integriran teoretičen okvir odločanja prepozna, da lahko dejavniki, ki izhajajo iz čustev in hitrih dejanj, vplivajo na obnašanje posameznikov pri odločanju za vojaško službo. Čustva so oddaljeni dejavniki, ki lahko oblikujejo prepričanja in norme, upoštevane pri odločitvah. Poleg tega pa nadzor nad čustvi in naglimi težnjami predstavlja spretnost in zmožnost, ki jo mora imeti posameznik, če želi, da izbrane aktivnosti postanejo dejansko obnašanje.

5 INTERES ZA ZAPOSILITEV V OBOROŽENIH SILAH: ŠTUDIJA PRIMERA SLOVENSKE MLADINE

Raziskovanje odnosa mladih do vojaškega poklica v Sloveniji sega v leto 1985, ko je Obramboslovni raziskovalni center Fakultete za družbene vede pričel z izvajanjem triletnega raziskovalnega projekta »Slovenci ter vojaško-obrambni in obramboslovni poklici«. Dejansko so že pred tem, od sredine šestdesetih let, v Jugoslaviji izvedli nekaj študij o odnosu mladine do vojaškega poklica in njihovi motiviranosti za ta poklic. Vendar so bile te raziskave omejene na populacijo vojaških obveznikov, izvajale pa so jih institucije, ki so bile del vojaške organizacije. Projekt, ki se je v Sloveniji pričel izvajati leta 1985, je tako bil pri nas dejansko prvi primer neodvisnega družboslovnega raziskovanja motiviranosti mladih za vstop v vojaške poklice. Med vzroki za to raziskavo je bilo tudi izredno majhno zanimanje slovenske mladine za vojaški poklic v nekdanji zvezni državi¹⁷⁸. Podobne raziskave, ki proučujejo subjektivne in objektivne dejavnike, ki mlade spodbujajo ali odvrtačajo od sodelovanja z oboroženimi silami, je Obramboslovni raziskovalni center opravil še v letih 1989, 1997, 2000, 2003 in 2006.

Za potrebe analize interesa za zaposlitev v oboroženih silah smo v doktorsko disertacijo vključili raziskave o stališčih slovenske mladine do vojaškega poklica, ki smo jih izvedli leta 2000, 2003 in 2006. Na ta način smo lahko proučili različne dejavnike interesa za zaposlitev v Slovenski vojski in njihovo medsebojno delovanje skozi obdobje prehoda z obvezniške na poklicno vojsko.

Osnovni cilj izbranih raziskav je bil v populaciji slovenskih dijakov zbrati ustrezne podatke, ki bodo Slovenski vojski omogočali predvsem razvoj ustrezne strategije pridobivanja kadra. V raziskavah smo tako poleg samega interesa za različne oblike vojaške službe ugotavljali tudi splošno vrednostno usmeritev mladih, njihovo varnostno kulturo in odnos do Slovenske vojske, pritiske in spodbude, ki vplivajo na odločitev mladih za vojaško službo, ostale (de)motivacijske dejavnike, ki vplivajo na odločitev

¹⁷⁸ Več o tem Kotnik (1997).

mladih za vojaško službo, informiranost o vojaški službi in kakšen vpliv imajo na interes za vojaško službo ostale značilnosti proučevane populacije.

5.1 METODE IN IZVEDBA RAZISKAV

Pri vseh raziskavah smo najprej izvedli priprave, ki so obsegale izdelavo raziskovalnega instrumenta (vprašalnika), oblikovanje vzorca, vzpostavitev in usposabljanje anketarske mreže za izvedbo ankete na terenu ter organizacijo terminov raziskav na izbranih šolah. Sledila je izvedba empirične faze raziskave na izbranih šolah. Izpolnjeni anketni vprašalniki so bili v naslednji fazi logično pregledani in vneseni v računalniško datoteko. Za konec pa so bile izvedene še preliminarne obdelave podatkov.

Obravnavane raziskave smo izvedli s pomočjo standardiziranega vprašalnika, kjer so anketirani na vprašanja odgovarjali z obkrožanjem izbranih odgovorov. Največ, kar 446 spremenljivk je vseboval vprašalnik iz leta 2000. V raziskavi leta 2003 je bilo v vprašalniku 410 spremenljivk. Leta 2006 pa je vprašalnik vseboval 380 spremenljivk, od tega 24 demografskih. Ker smo v naboru vprašanj vedno upoštevali, predhodne raziskave, smo tam, kjer je bilo to smiselno, ohranili že prej uporabljena vprašanja, kar nam je omogočilo časovno primerjavo rezultatov.

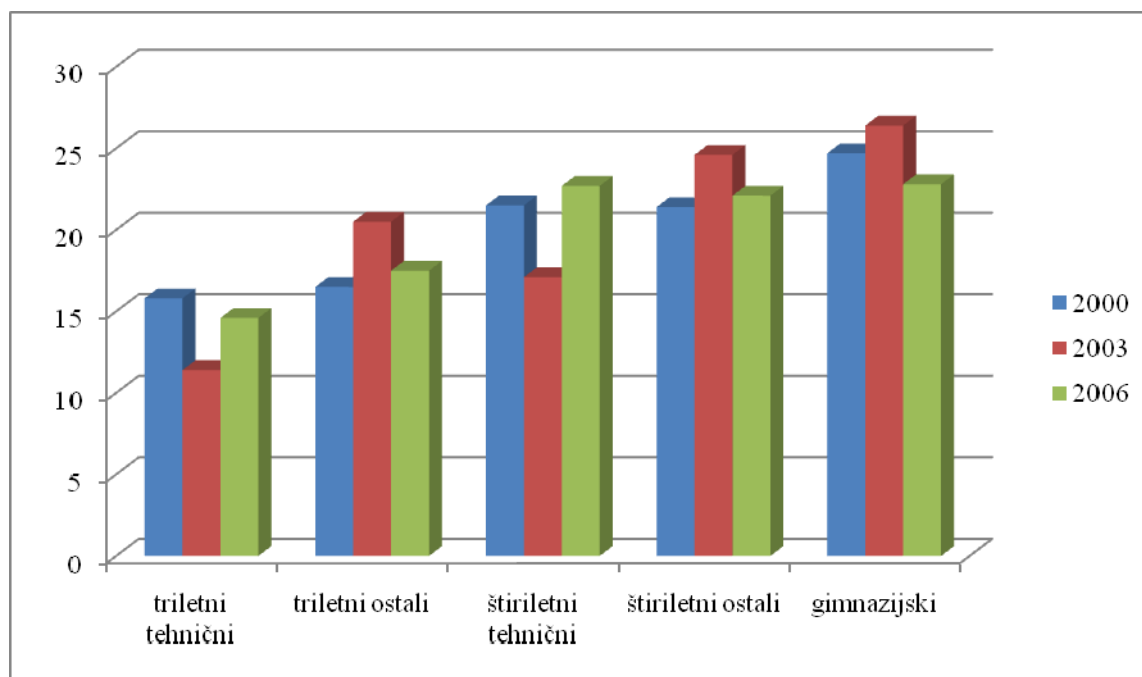
Ob tem, ko smo v izbranih raziskavah ohranjali določen stalen nabor dejavnikov, pa smo v posamezni raziskavi obravnavali tudi specifične probleme. Raziskava leta 2000 je tako nekaj več pozornosti posvetila odnosu do vojaške obveznosti ter do alternativnih oblik opravljanja te obveznosti. Leta 2003 je bilo več raziskovalne pozornosti namenjene normativnim in sistemskim spremembam, ki so odpravile vojaško obveznost ter uvedle popolnoma poklicno vojsko, prostovoljno rezervo in prostovoljno služenje vojaškega roka. V zadnji raziskavi leta 2006 pa smo nekoliko več pozornosti posvetili življenjskim ciljem mladih in njihovim pogledom ter ciljem glede bodoče zaposlitve.

Vzorec populacije mladih se je med raziskavami nekoliko spreminjal, vendar pa je vedno vključeval dijake različnih tipov triletnih¹⁷⁹ srednješolskih izobraževalnih programov: 1)

¹⁷⁹ Čeprav je v tovrstne raziskave smiselno vključiti starejše dijake, so bili po letu 2000 iz vzorca izločeni četrti letniki, saj so izkušnje, pridobljene v preteklih raziskavah, pokazale, da so v četrtem letniku štiriletnih

triletni tehnični, 2) triletni ostali, 3) štiriletni tehnični, 4) štiriletni ostali in 5) gimnazijski (graf 5.1).

Graf 5.1: Distribucija anketiranih po izobraževalnih programih (v %)



Vir: ORC, 2000, 2003, 2006.

Hkrati so bili v vseh izbranih raziskavah vzorci strukturirani tudi glede na šolske regije po metodologiji Ministrstva za šolstvo in šport, ki obsega 12 regij: (1) pomurska, (2) mariborska, (3) koroška, (4) celjska, (5) zasavsko-revirska, (6) posavska, (7) dolenska, (8) ljubljanska, (9) kraško-notranjska, (10) gorenjska, (11) severno-primorska in (12) obalno-kraška. Pri tem smo v primeru ljubljanske in mariborske regije vedno predpostavljali, da enojni parcialni regionalni vzorec ne bi bil statistično dovolj reprezentativen zaradi nadpovprečne koncentracije mladih v teh regijah. S tem sta bila osnovnim dvanajstim parcialnim regionalnim vzorcem dodana še dva, kar pomeni, da je bil celotni slovenski vzorec sestavljen iz štirinajstih parcialnih regionalnih vzorcev (tabela 5.1). Pri oblikovanju posameznega regionalnega vzorca pa je bil kraj oziroma

programov poklicne (pri tistih, ki nameravajo nadaljevati s študijem) in zaposlitvene odločitve (pri tistih, ki se nameravajo po končani srednji šoli zaposliti) že preveč izoblikovane, zato bi bila nevarnost indiferentnosti in neresnosti ob izpolnjevanju anketnega vprašalnika večja, saj je bil pri veliki večini anketirancev proces poklicnega in zaposlitvenega odločanja že za njimi. K izločitvi četrth letnikov je prispevala tudi naša odločitev, da v raziskavah obravnavamo tudi mladino v poklicnih, torej triletnih šolah.

šolski center izbran pristrano, saj so imeli prednost tisti kraji oziroma šolski centri, v katerih izvajajo vse ali čim več od v vzorcu predvidenih izobraževalnih programov¹⁸⁰.

Tabela 5.1: Distribucija anketiranih v raziskavah po regijah (v %)

<i>regija</i>	<i>2000</i>	<i>2003</i>	<i>2006</i>
pomurska	9,3	10,0	8,4
mariborska I	5,7	6,5	5,7
mariborska II	8,7	7,4	8,6
celjska	7,9	7,4	7,9
zasavsko-revirska	6,7	6,1	5,8
posavska	5,9	7,4	9,3
dolenjska	7,8	7,8	7,6
ljubljska I	5,2	4,2	4,6
ljubljska II	8,2	7,1	7,8
kraško-notranjska	6,2	5,8	4,7
gorenjska	7,2	6,5	6,6
severno-primorska	6,7	6,9	6,6
obalno-kraška	6,7	8,8	7,9
koroška	7,8	8,2	7,9

Vir: ORC, 2000, 2003, 2006.

Terensko fazo raziskav smo vedno opravili z lastno anketarsko mrežo, ki smo jo praviloma oblikovali iz študentov 4. letnika obramboslovja na Fakulteti za družbene vede. Anketarji so dijakom najprej pojasnili namen raziskave ter jim dali natančna navodila za izpolnjevanje vprašalnika. Med izpolnjevanjem, ki je potekalo skupinsko (po oddelkih) v času rednega pouka, so bili anketarji na voljo za morebitna tehnična pojasnila.

Leta 2000 je na anketni vprašalnik odgovorilo 1.398 dijakov, vključenih v 57 oddelkov na 36 srednjih šolah oz. šolskih centrih. Leta 2003, ko je raziskava potekala v 75 oddelkih na 41 srednjih šolah oz. šolskih centrih, se je število dijakov, ki so odgovorili na vprašalnik, povečalo na 1.468. Trend rasti dijakov, ki se odgovorili na vprašanja, se je

¹⁸⁰ Če je bilo na razpolago več takšnih krajev oziroma šolskih centrov, je ciljni kraj oziroma šolski center določen po slučajnem izboru. Znotraj programov na izbranih šolah pa so oddelki prav tako določeni po slučajnem izboru, razen v primeru, ko je za nek program obstajal samo en oddelek.

nadaljeval tudi v raziskavi leta 2006, ko je na vprašanja odgovorilo 1.514 dijakov iz 70 oddelkov 39 srednjih šol oz. izobraževalnih centrov.

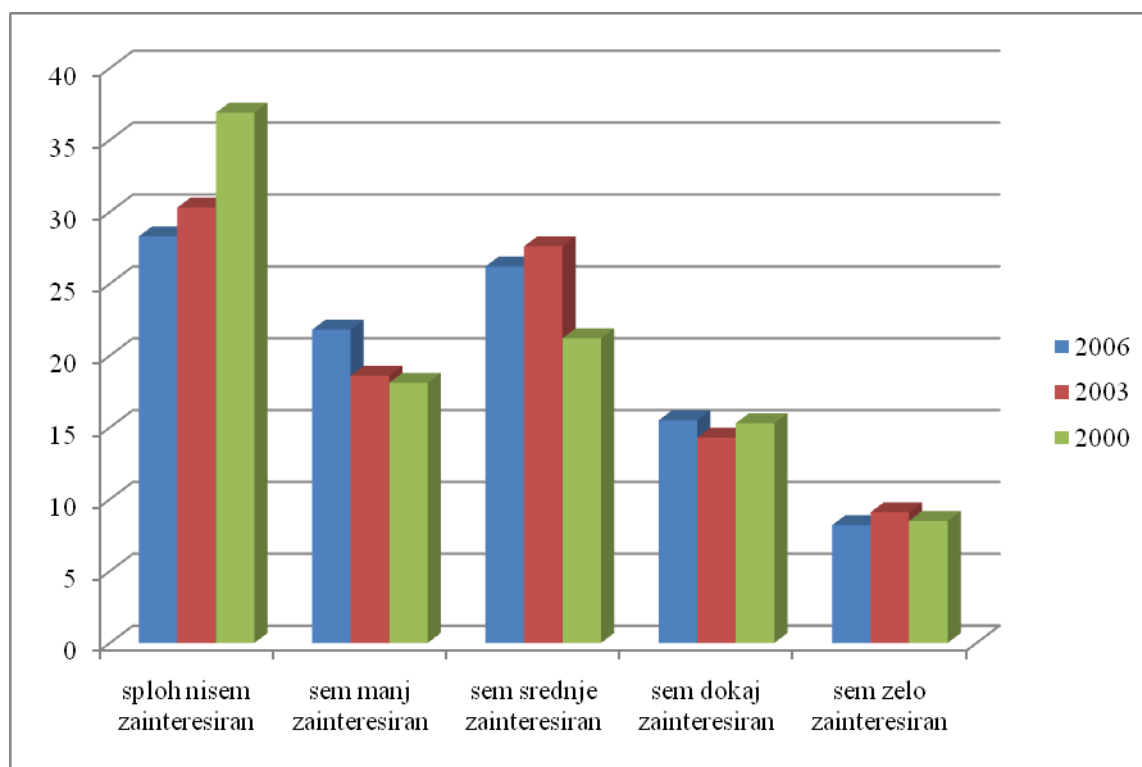
5.2 INTERES ZA OPRAVLJANJE VOJAŠKEGA POKLICA

V obravnavanih raziskavah smo se neposrednega proučevanja interesa za opravljanje vojaškega poklica lotili na tri načine. (1) Med proučevano populacijo smo ugotavljali, kako intenziven je splošen interes za vojaški poklic. (2) Drugič, smo podrobneje merili kakšne vrste vojaškega poklica (po kategorijah in specialnosti) bi mladi želeli opravljati. (3) Nazadnje, pa smo ugotavljali še koliko časa bi bili posamezniki pripravljene opravljati vojaško službo.

Rezultati vseh raziskav kažejo, da ima slaba četrtina dijakov dokajšen ali velik interes za službo v SV (graf 5.2). V zadnjih šestih letih namreč ni prišlo do bistvene spremembe interesa v skupini najbolj zainteresiranih za vojaško službo (modaliteti »dokaj zainteresiran« in »zelo zainteresiran«), saj je ta skupina anketiranih leta 2000 obsegala 23,7 %, leta 2003 23,4 % in leta 2006 23,8 %.

Hkrati primerjava med posameznimi raziskavami pokaže zmeren upad tistih, ki za službo v SV sploh niso zainteresirani. Do tega pride na račun zmerne rasti »srednje« zainteresiranih. Pri tem so spremembe so bolj očitne med leti 2000 in 2003, ko število tistih, ki sploh niso zainteresirani za vojaško službo pade za 6 odstotnih točk, in ko se število tistih, ki so srednje zainteresirani za vojaško službo, poveča za 6,4 odstotnih točk.

Graf 5.2: Osebni interes mladih za službo v Slovenski vojski (v %)



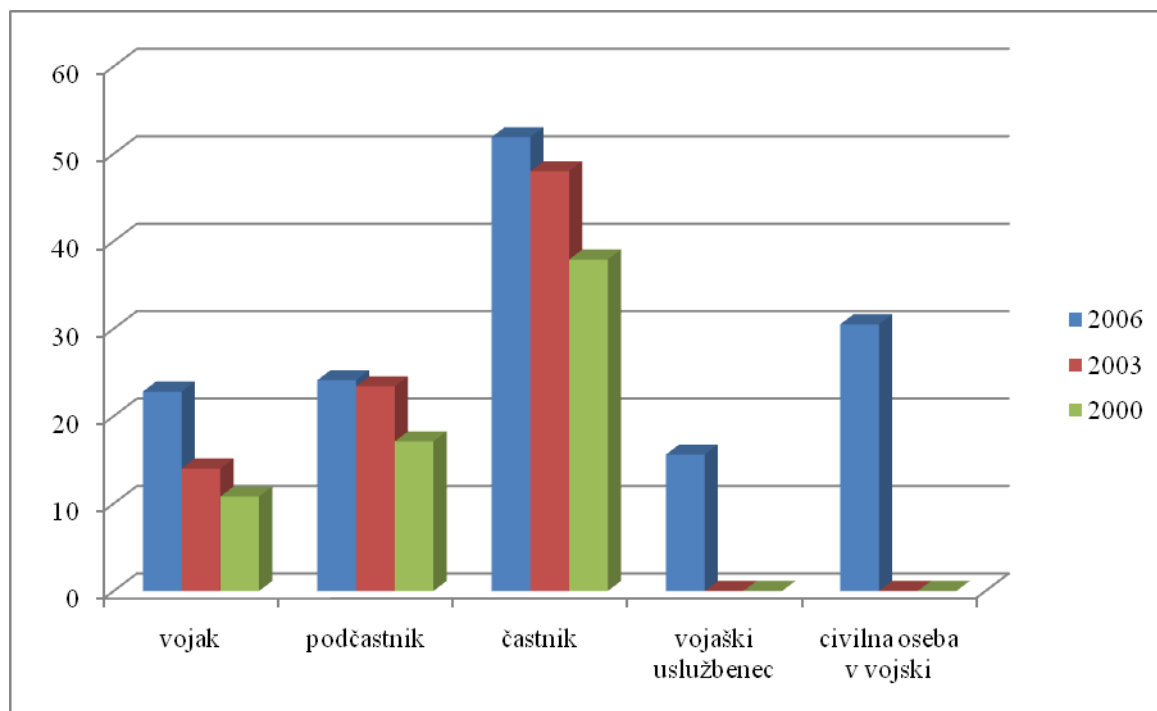
Vir: ORC, 2000, 2003, 2006.

Ker vojaški poklic dejansko sestavlja več različnih kategorij, je pomembno proučiti tudi interes mladine za posamezne kategorije vojaških poklicev. Raziskava iz leta 2006 kaže, da med mladimi, ki so lahko na vprašanje *kakšno delo bi želeli opravljati, če bi se odločili za zaposlitev v SV*, izbrali več možnih odgovorov, prevladuje interes za najbolj prestižno delo častnika (51 %), visok pa je tudi interes za delo civilne osebe v vojski (30,5 %) (graf 5.3).

Neposredna primerjava z rezultati prejšnjih raziskav je do določene mere tvegana, saj leta 2000 in 2003 nismo spraševali po dveh od petih kategorij vojaških poklicev (vojaški uslužbenci in civilne osebe v vojski). Vseeno lahko, upoštevaje to razliko, ugotovimo, da se je v vseh primerljivih kategorijah vojaških poklicev (častnik, podčastnik in vojak) interes zanje izdatno povečal. Največ, za kar 12 odstotnih točk, se je v obdobju šestih let

povečala pripravljenost opravljati delo vojaka. Kljub temu je za najbolj povpraševano kategorijo vojaških poklicev s strani SV¹⁸¹ interes mladih še vedno zelo nizek (22,8 %).

Graf 5.3: Vrsta dela, ki bi ga želeli opravljati mladi, če bi se odločili za zaposlitev v SV (v %)



Vir: ORC, 2000, 2003, 2006.

Glede na rod oziroma službo SV, v kateri bi se anketiranci želeli zaposliti, opazimo, da nekateri rodovi in službe močno prednjačijo glede privlačnosti. Želje glede morebitne zaposlitve v posameznem rodu oziroma službi so vedno kazale, da so mladi bolj zainteresirani za tiste, ki se jim pripisuje večji ugled, prestiž in zahtevnost dela, kot so letalstvo, zračna obramba, pomorstvo (tabela 5.2).

Hkrati so bile v preteklosti te želje zelo neskladne z dejanskimi potrebami SV¹⁸². Pehota, ki predstavlja eno izmed prioritet razvoja SV, je bila tako leta 2000 in 2003 med zelenimi rodovi, katerih so lahko vprašani izbrali več, šele na devetem (10,8 %) oz. sedmem (15,7

¹⁸¹ Medtem, ko naj bi se v SV do leta 2010 izdatno povečevalo število vojakov, pa naj bi se število častnikov in podčastnikov zmanjšalo (Parlament RS, 2004).

¹⁸² Ključne vojaške zmogljivosti, ki se bodo razvijale v obdobju 2007-2012, so: bataljon NRKBO, lahka bataljonska bojna skupina in srednja bataljonska bojna skupina (Vlada RS, 2007).

%), mestu. Rezultati raziskave iz leta 2006 kažejo, da je na tem področju končno prišlo do nekaterih sprememb. Tako se je najbolj povečal interes za topništvo, oklepne enote, pomembno pa je, da je nekoliko več interesa tudi za pehoto (18,4 %). Letalstvo je še vedno med najbolj zaželenimi rodovi, zmanjšal pa se je predvsem interes za pomorstvo, prištabne službe in zveze.

Tabela 5.2: Rod oz. služba SV, v kateri bi se hoteli zaposliti mladi (v %)

<i>rod oz. služba</i>	<i>2006</i>	<i>2003</i>	<i>2000</i>
pehota	18,4	15,7	10,8
oklepne enote	23,1	18,6	9,9
topništvo	21,2	11,9	7,4
inženirstvo	19,4	17,0	12,2
radiološka, kemična in biološka obramba	15,9	15,7	10,7
zračna obramba	27,7	29,6	21,0
pomorstvo	21,0	27,7	23,7
letalstvo	42,0	40,6	36,3
zveze	13,3	16,9	13,3
tehnična služba	15,4	13,3	9,8
sanitetna služba	2,5	4,6	4,8
prometna služba	28,2	28,7	25,5
intendantska služba	1,5	2,4	3
služba informatike	18,4	17,3	16,1
prištabna služba	24,1	28,9	16,9

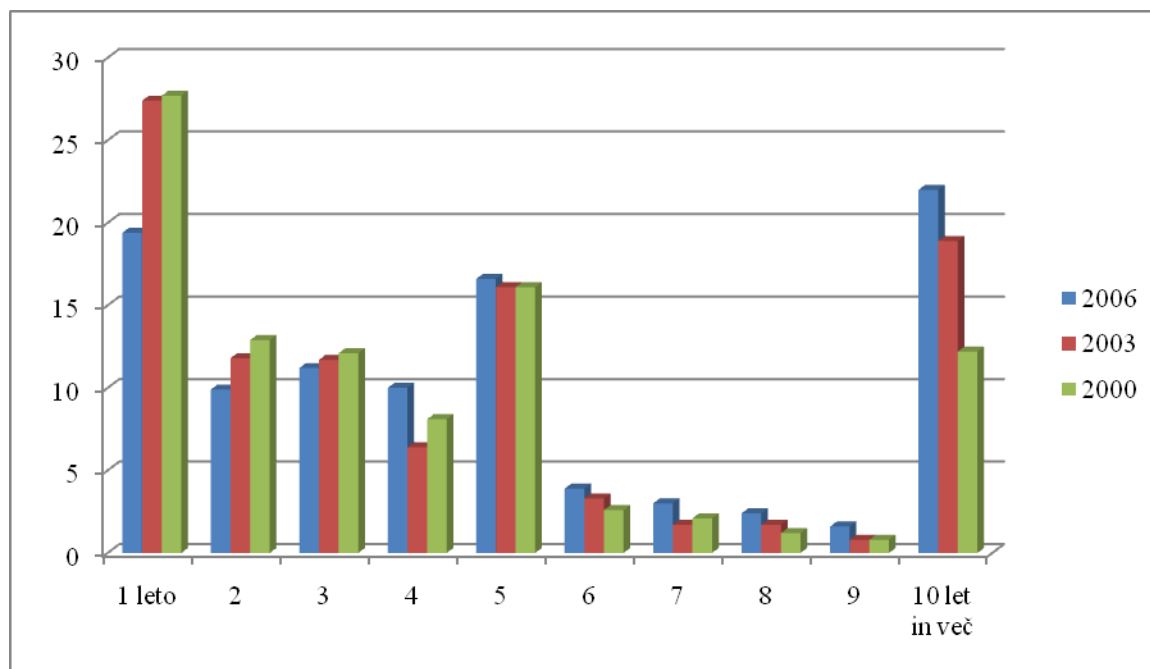
Vir: ORC, 2000, 2003, 2006.

Interes za posamezne rodove oz. službe očitno temelji na prepričanjih mladih, ki predstavljajo dokaj stabilno zaposlitev. Podobno kot leta 2000 in 2003 namreč tudi v raziskavi leta 2006 med vzroki za svoj interes na prvem mestu navajajo, da je delo v izbranem rodu oz. službi bolj zanimivo (71,6 %) in da tam »lahko počneš kaj posebnega« (25,3 %). Z 12 % sledijo odgovori, da se je v tem rodu oz. službi mogoče izučiti poklica in z 10,9 % mnenje, da je delo bolj prestižno.

Z vidika uspešnosti zagotavljanja zadostnega števila in kvalitete kadrov je za oborožene sile pomembno tudi, da ponudi ustrezne časovne okvire zaposlitve. Odgovori glede

dolžine roka, v katerem bi bili pripravljene opravljati vojaško službo, kažejo, da so anketirani dokaj razdeljeni (graf 5.4).

Graf 5.4: Dolžina roka, v katerem bi bili mladi pripravljene opravljati vojaško službo (v %)



Vir: ORC, 2000, 2003, 2006.

Med odgovoril leta 2006 je bila najbolj zastopana možnost opravljanja vojaškega poklica za krajši čas (od 1 do 5 let), saj bi se za eno od teh možnosti odločilo kar 72,4 % anketiranih. Med vprašanimi je torej daleč največji delež takšnih, ki so očitno brez interesa, da bi ta služba postala njihova življenjska kariera. Dobra petina (22 %) anketiranih pa se je odločila za trajnejše opravljanje vojaške službe (modaliteta »deset let in več«). Njih je mogoče obravnavati kot kategorijo, ki bi si vojaško službo želela izbrati kot življenjski poklic.

Hkrati smo ugotovili, da se interes glede dolžine službovanja pri tistih, ki so bolj zainteresirani za službo v vojski, razlikuje od povprečja pri celotni populaciji. Med interesom glede dolžine službovanja in interesom za zaposlitev v SV tako leta 2006 obstaja znatna pozitivna povezanost ($R=0,453$). Med »zelo zainteresiranimi« bi jih kar

64,9 % v vojski službovala 10 let in več, med »dokaj zainteresiranimi« pa je takih 30,1 %.

Pri oceni, kakšna naj bi bila najbolj ustrezna dolžina opravljanja službe v SV, torej ne bi smeli izhajati zgolj iz povprečnih pričakovanj, ki kažejo, da se mladi na sploh bolj zavzemajo za krajše obdobje, pač pa tudi upoštevati, da najbolj zainteresirani, torej tisti, izmed katerih se bodo najbolj verjetno tudi zaposlovali bodoči poklicni vojaki, kažejo težnjo po službovanju v vojski za daljši čas.

V primerjavi s predhodnima raziskavama je glede zelenih pogodbenih rokov prišlo do znatnih sprememb. Od leta 2003 se je tako znatno (za 8 odstotnih točk) zmanjšal delež tistih, ki bi vojaško službo opravljali le eno leto. Nekoliko manjši, a še vedno opazen je tudi padec interesa za 2 in 3-letno vojaško službo. Na drugi strani pa se je od leta 2000 do 2006 skupina, ki bi vojaški poklic opravljala deset let in več, iz 12,2 % povečala na 22 %. Manjše povečanje je zaslediti tudi pri vseh drugih pogodbenih rokih, daljših od pet let. Takšna sprememba bi bila lahko poleg samega prehoda na poklicno vojsko posledica vedno večje težnje med mladimi, da si zagotovijo trajno zaposlitev.

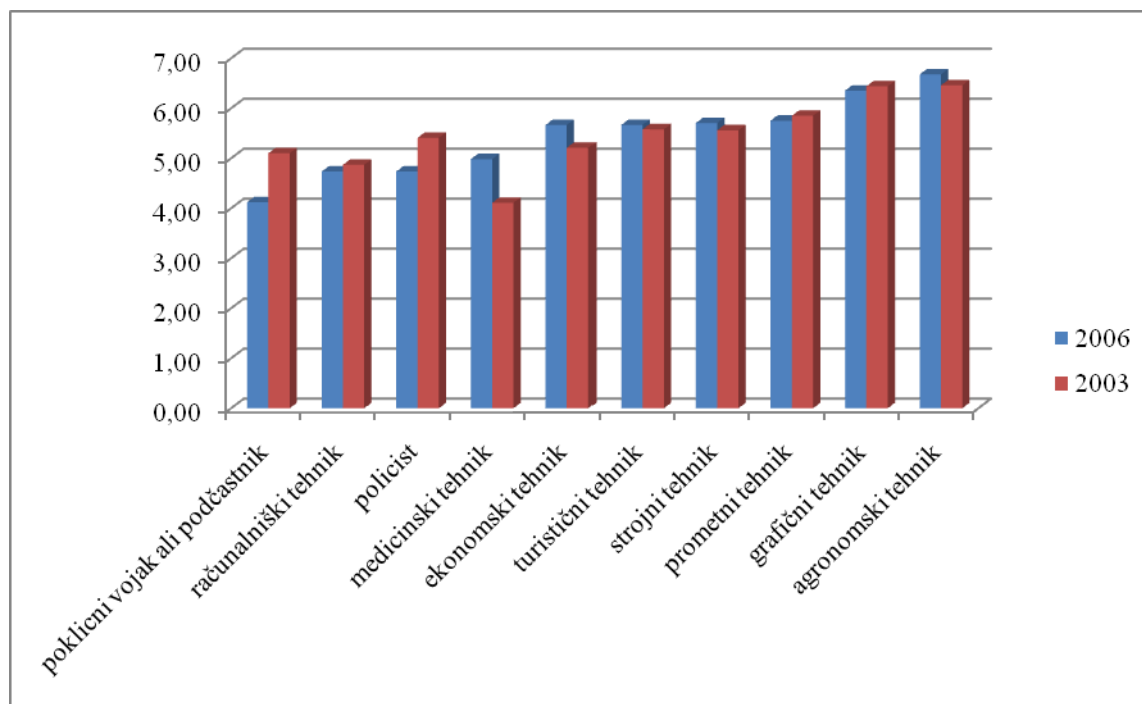
5.3 OSEBNI ODNOS DO VOJAŠKE SLUŽBE

V obravnavanih raziskavah smo osebni odnos mladih do zaposlitve v oboroženih silah merili na različne načine. (1) Neposredno tako, da smo preverili, kako le-ti cenijo različne kategorije vojaških poklicev v primerjavi z drugimi izbranimi civilnimi poklici. (2) Preverjali smo tudi, katere koristi in slabosti mladi zaznajo v povezavi z zaposlitvijo v oboroženih silah. Pri tem smo še posebej proučili dva soci-ekonomska dejavnika: plače in možnost zaposlitve.

Razvrščanje desetih poklicev s strani anketirancev glede na to, kako jih cenijo, je v vseh treh raziskavah pokazalo, da so na desetstopenjski lestvici, kjer 1 pomeni najbolj cenjen 10 pa najmanj cenjen poklic, vse kategorije vojaških poklicev dokaj visoko cenjene. V raziskavi leta 2006 se je med »srednješolskimi poklici« poklic navadnega vojaka oz. podčastnika v skupnem seštevku uvrstil na najvišje mesto, saj je na prvo mesto poklic vojaka oz. podčastnika postavilo 21,9 % tistih anketirancev, ki se po srednji šoli

nameravajo zaposliti, na drugo 12,9 %, na tretje 15 % in na zadnje (deseto mesto) 4,2 % (graf 5.5).

Graf 5.5: Razvrstitev »srednješolskih poklicev« glede na to, kako visoko jih mladi cenijo. (povprečne vrednosti)

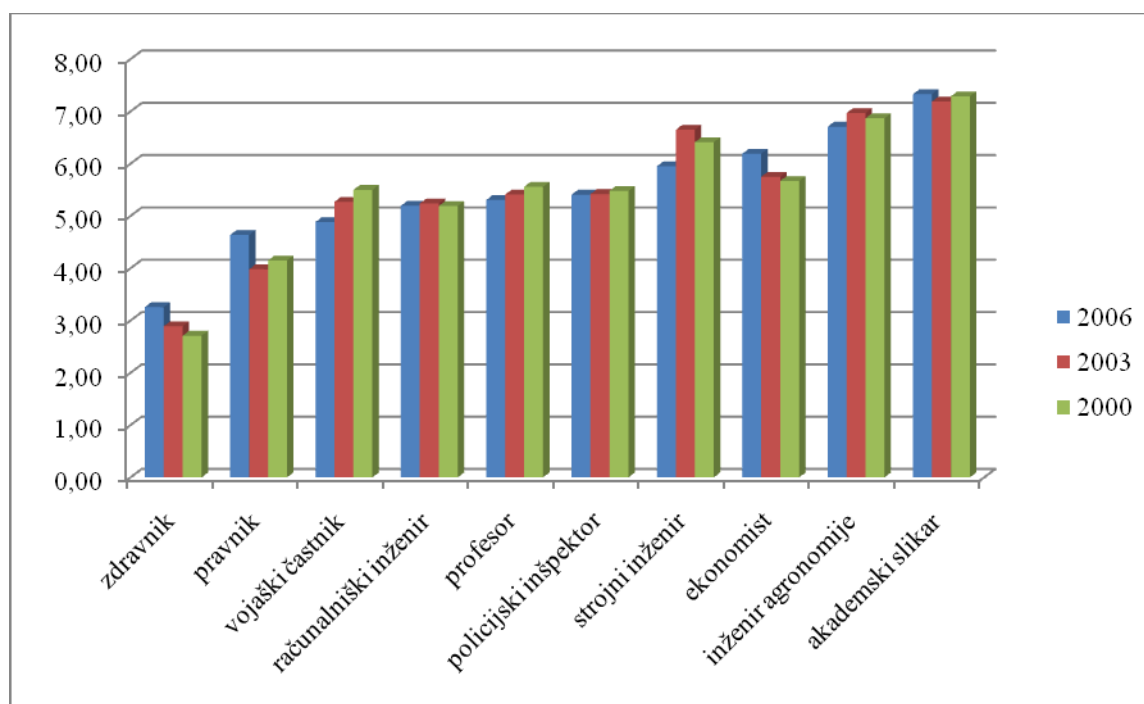


Vir: ORC, 2003, 2006.

Od leta 2003, ko smo prvič na takšen način vrednotili poklic vojaka oz. podčastnika, je tako poklic vojaka oz. podčastnika napredoval za tri mesta. Statistična analiza podatkov iz leta 2006 pričakovano pokaže, da obstaja statistično značilna in pozitivna povezanost ($R=0,382$) med interesom za opravljanje vojaškega poklica in vrednotenjem poklica vojaka oz. podčastnika.

Med »visokošolskimi poklici« se tudi poklic vojaškega častnika na desetstopenjski lestvici, kjer 1 pomeni najbolj cenjen 10 pa najmanj cenjen poklic, uvršča na dokaj visoko tretje mesto. Poklic častnika tako na prvo mesto postavlja 8,5 % tistih, ki nameravajo šolanje nadaljevati, na drugo 14,45 %, tretje 14,9% in na zadnje (deseto) mesto 6,7 % (graf 5.6).

Graf 5.6: Razvrstitev »visokošolskih poklicev« glede na to, kako visoko jih mladi cenijo. (povprečne vrednosti)



Vir: ORC, 2000, 2003, 2006.

V primerjavi s predhodnima raziskavama poklic vojaškega častnika postaja vedno bolj cenjen, saj je bil v raziskavi leta 2000 uvrščen na 5. mesto, leta 2003 pa je bil na 4. mestu. Tudi tu statistična analiza podatkov iz leta 2006 pričakovano pokaže, da obstaja statistično značilna in pozitivna povezanost ($R=0,380$) med interesom za opravljanje vojaškega poklica in vrednotenjem poklica častnika.

Mladi torej vojaške poklice dokaj cenijo, vprašanje pa je, ali bi se bili, kljub statistično značilni povezanosti z interesom za opravljanje vojaškega poklica, v tem poklicu tudi dejansko pripravljene zaposeliti. Na vprašanje, *kje bi se najraje zaposlili, če bi lahko izbirali samo med navedenimi (nekaterimi uniformiranimi) službami*, so anketiranci v povprečju zaposlitev v vojski med osmimi službami (v vojski, v policiji, na pošti, za železnici, na carini, v zasebni varnostni službi, pri poklicnih gasilcih, kot paznik v zaporu) leta 2006 postavili na drugo mesto takoj za zaposlitvijo v policiji, pri čemer jo je kot prvo izbiro navedlo 24,6 %, kot drugo 21,3 %, kot tretjo 12,4 % in kot zadnjo (osmo)

10,5 % anketirancev. V primerjavi z letom 2003, ko smo prvič postavili takšno vprašanje, pa je zaposlitev v vojski med uniformiranimi službami napredovala za tri mesta.

V obravnavanih raziskavah smo ugotavljali tudi, katere so tiste koristi, ki mlade privlačijo v vojaški poklic in katere slabosti jih od tega odvrčajo. Pri tem smo izhajali, da se te dejavnike najbolj pogosto razvršča na socio-ekonomske in statusne. (a) Pri socio-ekonomskih dejavnikih gre predvsem za možnost in varnost zaposlitve ter višino plače in za druge materialne ugodnosti, kot so: zdravstveno in socialno zavarovanje, pokojnina, rešitev stanovanjskega vprašanja, financiranje prekvalifikacije ali dokvalifikacije po izstopu iz vojske ipd. (b) Pri statusnih dejavnikih pa gre predvsem za čast, ugled in samoizboljšanje oz. samoizpolnjevanje ter nekatere neposredno nematerialne ugodnosti, kot so: dodatno pokojninsko zavarovanje oz. benificirana delovna doba, možnost izobraževanja in praviloma dokaj ugoden položaj pri iskanju civilne zaposlitve (Kotnik, 1997).

Rezultati vseh obravnavanih raziskav¹⁸³ kažejo, da veliko mladih na svojo morebitno vojaško službo gleda kot na nekakšen "izhod v sili", da bi torej to službo izbrali, če ne bi imeli možnosti druge zaposlitve. Visoko so uvrščene tudi koristi, ki morebitno vojaško službo povezujejo s samoizpopolnjevanjem: »lahko bi pomagal pomoči potrebnim« in »dokazal bi si, da to zmorem«. Koristi, kot so spoznavanje tujih dežel, dinamično življenje in možnost športnega udejstvovanja, pa kažejo, da je vojaška služba lahko pomembna v izpolnjevanju osebnih pričakovanj posameznika glede tega, kaj naj bi po svojih predstavah v življenju počel (tabela 5.3).

Dejansko med najbolj pomembnimi koristmi vojaške službe razen odprave brezposelnosti ni zaznani drugih socio-ekonomskih dejavnikov. Dejstva, da ekonomsko-socialni dejavniki niso zaznani kot najpomembnejše koristi vojaške službe, ne smemo razumeti kot dokaz, da ti niso pomembni pri odločitvi za vojaški poklic. Primerjava rezultatov raziskav namreč kaže, da z zaostrovanjem ekonomsko-socialnih razmer ti dejavniki takoj pridobijo na pomenu. Leta 2000 so tako vprašani benificirano delovno dobo uvrščali med

¹⁸³ Ker je bilo v raziskavi leta 2000 možno med razlogi za vojaški poklic izbrati več odgovorov, leta 2003 in 2006 pa so vprašani posamezne razloge rangirali na lestvici od 1 do 5, pri čemer je 1 pomenilo, da se z razlogom sploh ne strinjajo, 5 pa, da se z njim popolnoma strinjajo, je bila primerjava rezultatov v zvezi z razlogi, ki vplivajo na odločitev za vojaški poklic, narejena na osnovi razvrstitve posameznih razlogov po strinjanju z njimi.

najmanj pomembne koristi vojaške službe. Zaradi vse večjega pomena pokojninskih reform in njihovih posledic za aktivno prebivalstvo pa je v raziskavi z leta 2006 dodatno pokojninsko zavarovanje postalo peti najpomembnejši razlog za zaposlitev v vojski.

Tabela 5.3: Razlogi za vojaški poklic (rang in povprečne vrednosti)

	2006	2003	2000
raje imam službo v vojski, kot pa sem brezposeln	1 (3,87)	1 (3,92)	4 (33,4)
lahko bi pomagal pomoči potrebnim	2 (3,82)	2 (3,88)	1 (38,4)
lahko bi potoval in spoznaval tuje dežele	3 (3,64)	3 (3,73)	3 (33,6)
dokazal bi si, da to zmorem	4 (3,55)	4 (3,66)	2 (37,7)
imel bi dodatno pokojninsko zavarovanje (benificirana delovna doba)	5 (3,50)	8 (3,41)	18 (10,1)
vojaški poklic bi mi nudil možnost za vsestransko športno udejstvovanje	6 (3,49)	6 (3,48)	6 (20,8)
vojska nudi možnost napredovanja	7 (3,47)	9 (3,4)	16 (10,6)
rad imam dinamično življenje	8 (3,46)	5 (3,56)	7 (20,3)
v vojaški službi bi imel možnost dela z najsodobnejšo tehniko	9 (3,43)	7 (3,44)	9 (18,5)
lahko bi vodil druge	10 (3,32)	10 (3,32)	16 (10,6)
vojska nudi varnost zaposlitve	10 (3,32)	11 (3,31)	13 (14,3)
več bi zaslužil kot v civilnem poklicu	12 (3,28)	14 (3,22)	14 (11)
dobil bi stanovanje	13 (3,25)	13 (3,23)	19 (6,8)
tovarištvo in pripadnost skupini mi veliko pomenita	13 (3,25)	12 (3,26)	10 (17,2)
rad imam svojo državo in bi ji rad služil	15 (3,23)	15 (3,16)	5 (20,9)
pridobil bi čas za razmislek, kaj zares želim	16 (3,21)	16 (3,11)	12 (14,4)
privlači me orožje	17 (3,06)	16 (3,11)	8 (19,7)
privlačita me red in disciplina	18 (3,05)	18 (3,05)	11 (15,5)
hočem nositi uniformo	19 (2,70)	19 (2,81)	14 (11)

Vir: ORC, 2000, 2003, 2006.

Pomen teh dejavnikov pri mladih smo preverili tudi tako, da smo izločili skupino tistih, ki so najbolj zainteresirani za vojaški poklic (modaliteti »dokaj« in »zelo zainteresirani«). Ugotovili smo, da se ti glede na to, katere dejavnike izpostavljajo kot najbolj pomembne, v ničemer ne razlikujejo od celotne populacije anketiranih. Glede na pričakovanja, kaj naj bi jih vojska kot delodajalec izpolnila, se torej tisti, ki bodo bolj verjetno postali njeni poklicni pripadniki, in ostali dijaki ne razlikujejo.

Med slabosti, ki mlade odvrčajo od vojaškega poklica, v vseh obravnavanih raziskavah¹⁸⁴ prevladujejo dejavniki, ki odražajo posebne zahteve, napore, omejitve in nevarnosti vojaškega poklica. Ostali dejavniki, ki se pojavljajo visoko na lestvici slabosti vojaškega poklica, pa kažejo, da je urejeno družinsko življenje in delo, ki preveč ne omejuje, med mladimi očitno visoko vrednoteno. Manj pomembni so tisti dejavniki odvrčanja, ki kažejo na načelno nasprotovanje vojski (modaliteta »sem antimilitarist«) ali na nizek status in ugled poklica oziroma na materialni položaj pripadnikov vojske (modaliteti »drugi bi me zaradi moje odločitve manj spoštovali« in »v vojski ne dobiš dobre plače«) (tabela 5.4).

Tabela 5.4: Slabosti vojaškega poklica (rangi in povprečne vrednosti)

	2006	2003	2000
lahko bi bil izpostavljen smrtni nevarnosti	1 (3,50)	1 (2,64)	2 (31,00)
pogosta odsotnost od doma	2 (3,42)	2 (3,56)	1 (35,30)
lahko bi bil poslan v akcijo na tuje	3 (3,28)	4 (3,36)	9 (17,60)
v vojski ni mogoče svobodno izbirati in menjavati kraja službovanja	4 (3,15)	3 (3,44)	8 (18,50)
v vojski je preveč tveganja	5 (3,13)	9 (3,13)	6 (23,40)
delo v vojski nima ustaljenega delovnega časa	6 (3,04)	6 (3,20)	13 (11,8)
vojaški poklic nalaga preveč omejitev	7 (3,03)	5 (3,22)	7 (21,10)
delo v vojski zahteva preveč fizičnih naporov	8 (3,02)	7 (3,16)	5 (23,80)
po izstopu iz vojske je včasih težko najti zaposlitev v civilnih poklicih	9 (2,99)	8 (3,14)	12 (12,30)
delo v vojski zahteva preveč psihičnih naporov (stresno delo)	10 (2,92)	10 (3,10)	3 (25,10)
nočem oditi predaleč od doma	11 (2,77)	12 (2,80)	10 (15,6)
ne maram vojaške discipline	12 (2,64)	11 (2,83)	4 (24,60)
ne maram nositi uniforme	13 (2,52)	13 (2,74)	11 (15,1)
v vojski ne dobiš dobre plače	14 (2,49)	14 (2,61)	16 (6,90)
delo v vojski sploh ni zanimivo	15 (2,24)	16 (2,46)	14 (11,0)
sem antimilitarist, sem proti vojski	16 (2,18)	14 (2,61)	15 (9,80)
drugi bi me zaradi moje odločitve manj spoštovali	17 (2,02)	17 (2,18)	17 (3,80)

Vir: ORC, 2000, 2003, 2006.

¹⁸⁴ Ker je bilo v raziskavi leta 2000 možno med razlogi, ki odvrčajo od vojaškega poklica, izbrati več odgovorov, leta 2003 in 2006 pa so vprašani posamezne razloge rangirali na lestvici od 1 do 5, pri čemer je 1 pomenilo, da se z razlogom sploh ne strinjajo, 5 pa, da se z njim popolnoma strinjajo, je bila primerjava rezultatov v zvezi z razlogi, ki odvrčajo od vojaškega poklica, narejena na osnovi razvrstitve posameznih razlogov po strinjanju z njimi.

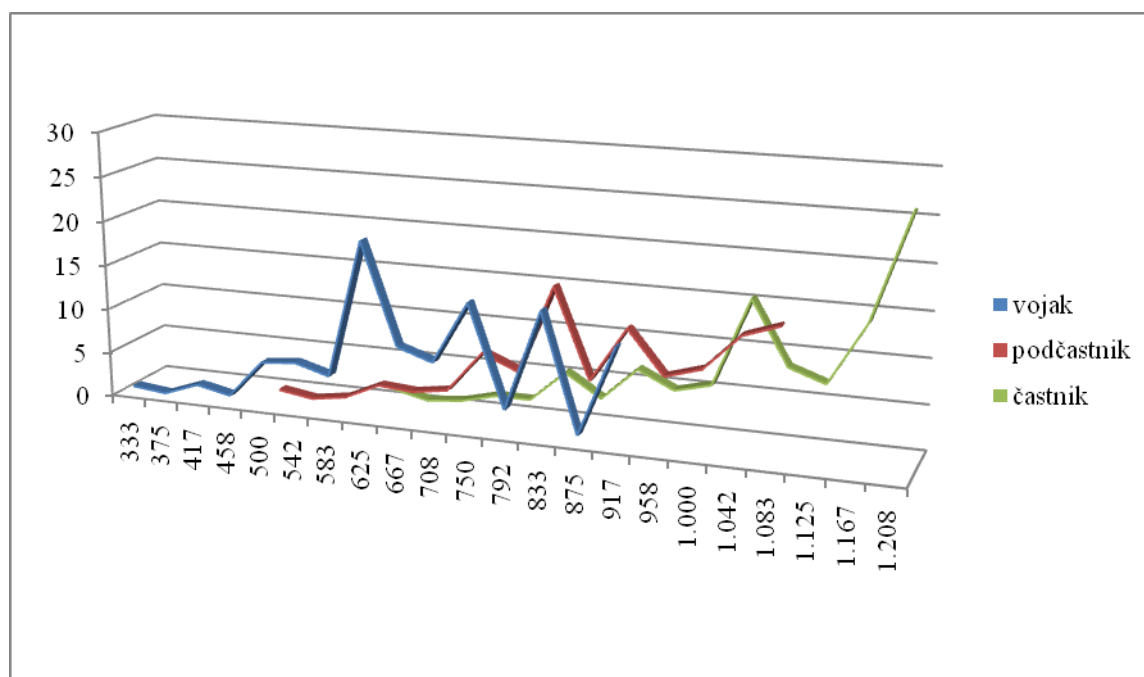
Primerjava med posameznimi raziskavami pa kaže, da so z vedno večjo vpetostjo Slovenske vojske v mednarodne aktivnosti v ospredje pri mladih prišle tudi s tem neposredno in posredno povezane slabosti (modalitete »lahko bi bil poslan v akcijo na tuje«, »v vojski ni mogoče svobodno izbirati in menjavati kraja službovanja« in »delo v vojski nima ustaljenega delovnega časa«).

Glede na stopnjo interesa se tudi pri slabostih vojaškega poklica anketirani, ki so bolj zainteresirani za vojaški poklic, ne razlikujejo od mladih nasploh. Zanimivo pri tem pa je, da so mladi v razmišljanjih o tem, kaj bi jih v vojaški poklic privlačilo, oziroma odvrčalo dokaj "razdvojeni". Po eni strani od vojaškega poklica pričakujejo dinamično življenje, možnost spoznavanja tujih dežel ipd. Po drugi strani pa prav dejavnike, ki so s tem povezani ocenjujejo kot tiste, ki bi jih najbolj odvrčali od vojaškega poklica (modaliteti »pogosta odsotnost od doma« in »ni ustaljenega delovnega časa«).

Ker je z vidika ekonomskega dojemanja koristi pri odločanju za poklic zelo pomembna plača, smo v naših raziskavah ugotavljali tudi, kakšno plačilo bi anketirani pričakovali, če bi se odločili za opravljanje vojaškega poklica. Pri tem smo poklice razdelili v tri kategorije – vojake, podčastnike in častnike. Mnenja o tem, kakšna naj bi bila plača pri posameznih kategorijah vojaških poklicev, v vseh treh raziskavah naraščajo z zahtevnostjo posamezne vrste poklica in so najvišja pri častnikih. Pri tem pa je treba poudariti tudi, da so bila v vseh treh raziskavah pričakovanja o višini plač pretirana.

V raziskavi leta 2006 so tako anketiranci v povprečju menili, da bi morala biti začetna mesečna neto plača vojaka 698 evrov, podčastnika 900 evrov in častnika 1064 evrov (graf 5.7). Dejansko pa je po podatkih Ministrstva za obrambo RS še štiri leta kasneje (21. 1. 2010) začetna mesečna neto plača vojaka s IV. stopnjo izobrazbe znašala 668 evrov, vojaka s V. stopnjo izobrazbe 694 evrov, podčastnika 775 evrov in častnika 945 evrov (MORS, 25. 5. 2010). Podobno velja tudi za raziskavo leta 2003, ko so vprašani menili, da bi morala biti začetna mesečna neto plača vojaka 605 evrov. Dejansko je po podatkih Ministrstva za obrambo RS začetna mesečna neto plača za vojaka s IV. stopnjo izobrazbe znašala 486 evrov, s V. stopnjo izobrazbe pa 525 evrov (ORC, 2003).

Graf 5.7: Začetna plača za vojaka, podčastnika in častnika, ki bi bila privlačna za mlade leta 2006 (v evrih)



Vir: ORC, 2006.

Glede na različno stopnjo interesa za vojaški poklic ugotavljamo, da so pričakovanja glede višine plače pri najbolj zainteresiranih za vojaški poklic celo še višja. Tako so ti leta 2006 v povprečju pričakovali višje plače za vse tri kategorije: vojak 719 evrov, podčastnik 928 evrov in častnik 1.103 evre. Pozitivno, statistično značilno in zmerno povezanost med interesom za vojaško službo in pričakovanji glede višine plače pa potrjuje tudi statistična analiza.

Eden od načinov merjenja osebnega odnosa do zaposlitve v oboroženih silah predstavlja tudi ocena o tem, kakšne so možnosti za zaposlitev v določenem poklicu. Pri tem izhajamo iz prepričanja, da je ekonomski položaj posameznika odločilni dejavnik pri odločanju za vojaški poklic, še posebej v nekaterih manj razvitih, ekonomsko depriviligiranih okoljih z omejenimi možnostmi družbene mobilnosti. Na izbiro poklica naj bi zato v veliki meri vplivala tudi ocena težav pri iskanju zaposlitve. Mladi naj bi izkazovali večji interes za tiste poklice, v katerih bi se pri zaposlovanju srečevali z manj težavami.

Rezultati raziskave iz leta 2006 kažejo oceno mladih, da vojaške službe ni težko dobiti. Vprašani so namreč v naboru »srednješolskih poklicev« kot težko zaposeljive izbirali predvsem poklic ekonomskega tehnika, grafičnega tehnika, medicinskega tehnika in agronomskega tehnika. Poklic vojaka oz. podčastnika pa je bil v tem naboru izbran najmanjkrat, saj je, da se je težko zaposliti kot navadni vojak ali podčastnik, menilo le 9,1 % anketirancev¹⁸⁵.

Med »visokošolskimi poklici« pa so vprašani kot poklice s težko zaposljivostjo izbirali predvsem poklic akademskega slikarja, ekonomista, inženirja agronomije in pravnika. Poklic vojaškega častnika pa je med desetimi poklici zasedel osmo mesto, saj je, da se je težko zaposliti kot vojaški častnik, menilo le 16,3 % anketirancev¹⁸⁶. Glede na dokaj pogoste javno posredovane informacije o potrebi Slovenske vojske, da mora vsako leto zaposliti več sto poklicnih vojakov, takšni rezultati raziskave niti niso presenetljivi.

Medtem, ko je raziskava leta 2003 dala podobne rezultate glede zaposljivosti vojaških poklicev, pa rezultati raziskave iz leta 2000 - tedaj je kar 28 % anketirancev menilo, da se je težko zaposliti kot častnik Slovenske vojske, zaradi česar se je vojaški poklic uvrstil na tretje. mesto po težavnosti zaposljivosti - kažejo, da po prehodu na poklicno popolnjevanje mladi zaradi posledičnega povečanja povpraševanja po vojaški delovni sili, ocenjujejo, da se je dosti lažje zaposliti v vojski kot v preteklosti, ko se je SV v veliki meri popolnjevala z vojaškimi obvezniki. Posledično tako tudi ni čudno, da po mnenju mladih, lahka zaposljivost še posebej velja za navadnega vojaka.

Nadaljna statistična analiza pokaže tudi, da se ocene o zaposljivosti v nobeni od analiziranih raziskav ne pokažejo statistično značilno povezane z zainteresiranostjo za zaposlitev v SV.

¹⁸⁵ Na to vprašanje so odgovarjali le tisti, ki se nameravajo zaposliti po srednji šoli.

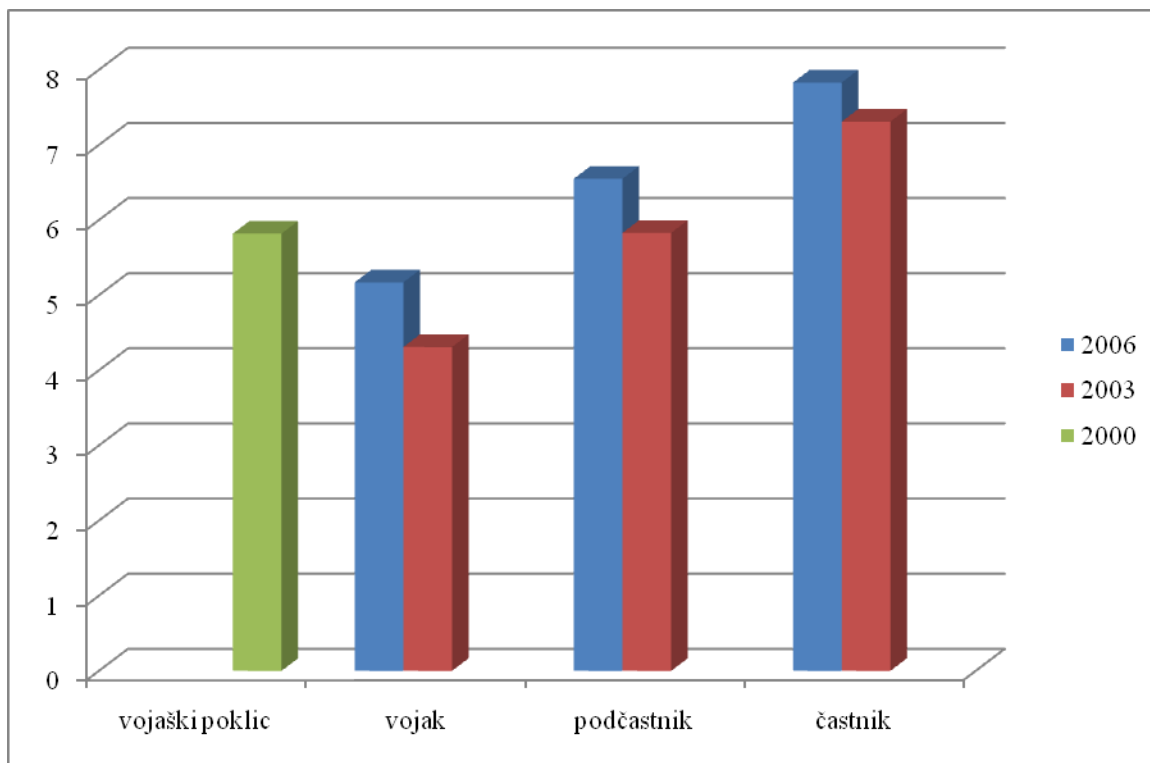
¹⁸⁶ Na to vprašanje so odgovarjali le tisti, ki nameravajo nadaljevati šolanje.

5.4 NORMATIVNI PRITISKI IN PODPORA

Normativni pritiski in podpora za zaposlitev v oboroženih silah so v osnovi odvisni od tega, kakšno mnenje ima o tovrstni zaposlitvi javnost in še posebej oseba, ki so posamezniku, ki se odloča za vojaško službo blizu. V naših raziskavah smo normativne pritiske merili s pomočjo ocene vprašanih o (1) ugledu vojaškega poklica v javnosti in o (2) reakciji družinskih članov in prijateljev v primeru njihove odločitve za vojaški poklic ter (3) zaposlenosti sorodnikov, prijateljev ali znancev v SV.

Po pričakovanju so mladi med vojaškimi poklici največji ugled v javnosti pripisali poklicu častnika. V raziskavi leta 2006 je ugled častnika v javnosti na desetstopnjski lestvici, pri čemer 1 pomeni zelo majhen ugled, 10 pa zelo velik ugled, dobil povprečno oceno 7,83, ugled poklica podčastnika in vojaka v javnosti pa sta bila ocenjena malce nad sredino - poklic podčastnika je dobil povprečno oceno 6,55, poklic navadnega vojaka pa oceno 5,17 (graf 5.8).

Graf 5.8: Ugled vojaških poklicev v slovenski javnosti (povprečne vrednosti)



Vir: ORC, 2000, 2003, 2006.

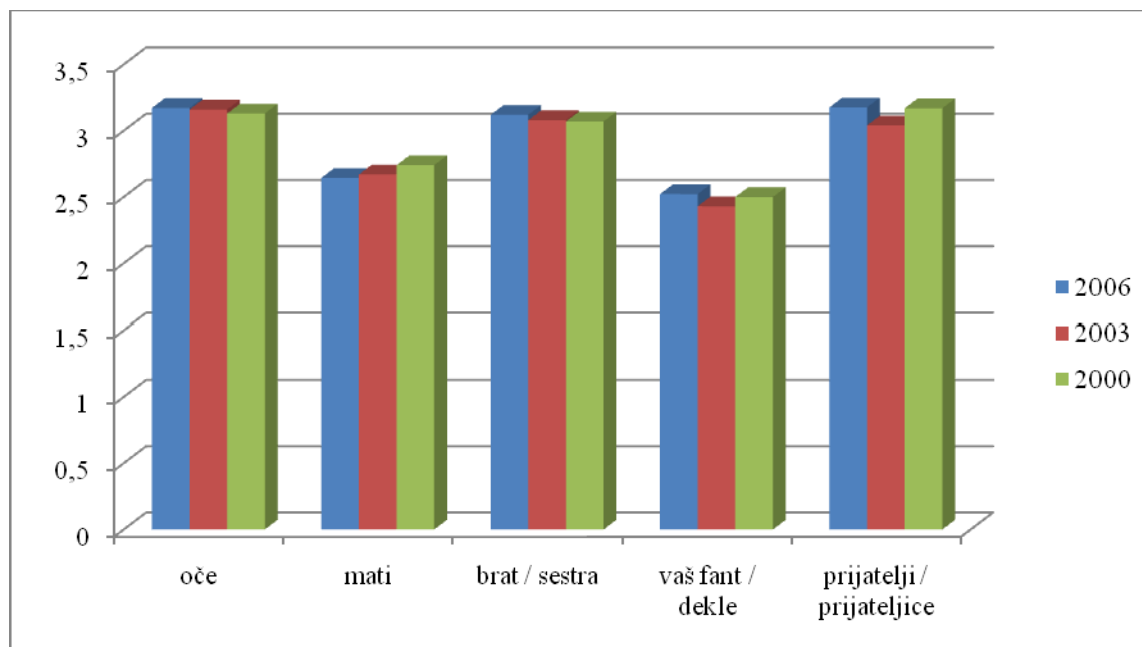
Primerjava rezultatov s prejšnjimi raziskavami pokaže, da se je od leta 2003 ugled vseh kategorij vojaških poklicev v javnosti povečal. Zaradi različne metodologije merjenja ugleda vojaškega poklica v javnosti (enovitost vojaškega poklica) lahko z rezervo potrdimo tudi rast ugleda vojaškega poklica v primerjavi z raziskavo iz leta 2000.

V zvezi z interesom mladih za zaposlitev v oboroženih silah pa je pomembno tudi, da obstaja pozitivna povezanost le tega z ugledom vseh vojaških poklicev v slovenski javnosti. Iz raziskave leta 2006 je pri tem vidno in zanimivo, da je med vsemi vojaškimi poklici še najšibkejša povezanost interesa za vojaško službo z ugledom poklica častnika ($R=0,269$) in ne povezanost interesa za vojaško službo z ugledom poklica vojaka ($R=0,277$) oz. podšastnika ($R=0,289$).

V zvezi z reakcijo sorodnikov in prijateljev na posameznikovo odločitev za vojaški poklic vse obravnavane raziskave kažejo, da bi temu najmanjšo podporo dajale mati in dekleta oz. fanti, medtem ko se oče, brat oz. sestra in prijatelji ne bi vmešavali v takšno odločitev posameznika. V letu 2006 je bila reakcija posameznih družinskih članov in prijateljev s strani vprašanih v povprečju na petstopenjski lestvici, kjer 1 pomeni nasprotovanje, 5 pa spodbujanje k takšni odločitvi, ocenjena za očeta in prijatelje s 3,17, za brata oz. sestro s 3,12, za mater z 2,64 in za dekleta oz. fanta z 2,55 (graf 5.9).

Nadaljnja analiza je pokazala, da reakcija vseh družinskih članov in prijateljev na odločitev posameznika za vojaški poklic statistično značilno vpliva na zainteresiranost za zaposlitev v oboroženih silah. Tako so bili leta 2006 na primer tisti, katerih očetje bi spodbujali njihovo odločitev za vojaški poklic, veliko bolj zainteresirani za zaposlitev v Slovenski vojski (41, 2%) od tistih, katerih očetje bi takšni odločitvi nasprotovali (9,2 %). Na sploh so prav reakcije očetov ($R=0,318$) in še nekoliko bolj prijateljev ($R=0,369$) znatno povezane z interesom za zaposlitev v oboroženih silah.

Graf 5.9: Reakcija spodaj naštetih v primeru, če bi se mladi odločili za vojaški poklic (povprečne vrednosti)



Vir: ORC, 2000, 2003, 2006.

Poznanstvo ljudi, ki opravljajo vojaški poklic, tudi vpliva na interes mladih za zaposlitev v oboroženih silah. Odgovori¹⁸⁷ na vprašanje *ali je kdo od vaših sorodnikov, prijateljev ali znancev poklicni vojak, podčastnik ali častnik v Slovenski vojski* kažejo, da se je delež mladih, ki ne poznajo nikogar, ki opravlja vojaško službo, od leta 2000 do leta 2006 zmanjšal za skoraj 18 odstotnih točk. Do tega pride zaradi izdatnega povečanja števila prijateljev in znancev, ki se zaposlijo v vojski. V obeh primerih se namreč med letoma 2000 in 2006 število zaposlenih v Slovenski vojski poveča za 12 odstotnih točk, medtem ko deleži staršev, bratov oz. sester in fantov oz. deklet, zaposlenih v vojski, ostane skoraj nespremenjen (tabela 5.5).

¹⁸⁷ Pri vprašanju je bilo možnih več odgovorov.

Tabela 5.5: Zaposleni v vojski med sorodniki, prijatelji in znanci (v %)

	2006	2003	2000
oče/mati	2,10	3.1	2,40
brat/sestra	1,70	1.6	1,10
sorodnik/sorodnica	12,50	11.1	9,30
moj prijatelj/prijateljica	19,40	11.8	7,70
fant/dekle	1,00	1.5	1
znanec/znanka	33,10	26.6	21,00
Nihče	46	54,4	63,9

Vir: ORC, 2000, 2003, 2006.

Hkrati pa smo na podlagi analize podatkov v vseh raziskavah ugotovili, da je zainteresiranost za službo v SV statistično zelo odvisna od tega, ali je kdo od njihovih sorodnikov oz. prijateljev zaposlen v SV. V raziskavi leta 2006 se je tako na primer izkazalo, da so tisi, ki imajo v SV zaposlenega sorodnika oz. prijatelja, veliko bolj zainteresirani za službo v SV (34,5 %) kot pa tisti, ki v SV nimajo zaposlenega sorodnika oz. prijatelja (11,5%) in obratno.

5.5 SAMO-UČINKOVITOST

Ocenjevanje interesa za zaposlitev v oboroženih silah na osnovi ocen posameznikov o njihovi sposobnosti za opravljanje tega poklica je dokaj zapletena naloga, saj se v samooceni te sposobnosti skrivata vsaj dva dejavnika: (1) zaupanje v lastne sposobnosti in (2) ocena težavnosti in/ali posebnih zahtev poklica. Vojaški poklic namreč zahteva od posameznika določena odrekovanja, je fizično in psihično zahteven itd.

Ker je država v preteklosti od vseh (zdravih) fantov zahtevala, da postanejo vojaki na služenju vojaškega roka, ni presenetljivo, da je v naših raziskavah poklic vojaka oz. podčastnika pri ocenjevanju lastnih sposobnosti za opravljanje »srednješolskih poklicev« med mladimi ocenjen zelo visoko. Pri tem rezultati raziskave leta 2006 kažejo, da se jih

med anketiranci, ki se nameravajo po srednji šoli zaposliti, 55,5 % počuti sposobnih za poklic vojaka oz. podčastnika¹⁸⁸ (tabela 5.6).

Tabela 5.6: Mladi, ki ocenjujejo, da so sposobni opravljati izbrane »srednješolske poklice« (v %)

	2006	2003
agronomski tehnik	7,90	2,1
turistični tehnik	29,70	8,2
ekonomski tehnik	23,60	8,6
policist	55,20	11,5
poklicni vojak ali podčastnik	55,50	10
prometni tehnik	29,40	6,5
grafični tehnik	13,60	3,9
računalniški tehnik	43,90	6,7
strojni tehnik	37,90	8,9
medicinski tehnik	16,30	3,5

Vir: ORC, 2003 in 2006.

V primerjavi z raziskavo iz leta 2003, ko je bila prvič narejena diferenciacija vojaških poklicev po kategorijah, se je poklic vojaka oz. podčastnika po subjektivni oceni svojih sposobnosti anketirancev z drugega mesta – pred njim se je uvrstil poklic policija – leta 2006 povzpел na prvo mesto. Zanimivo pri tem pa je, da je bil delež tistih, ki so ocenjevali, da so sposobni za opravljanje kateregakoli »srednješolskega poklica« leta 2003 v povprečju za več kot štirikrat manjši.

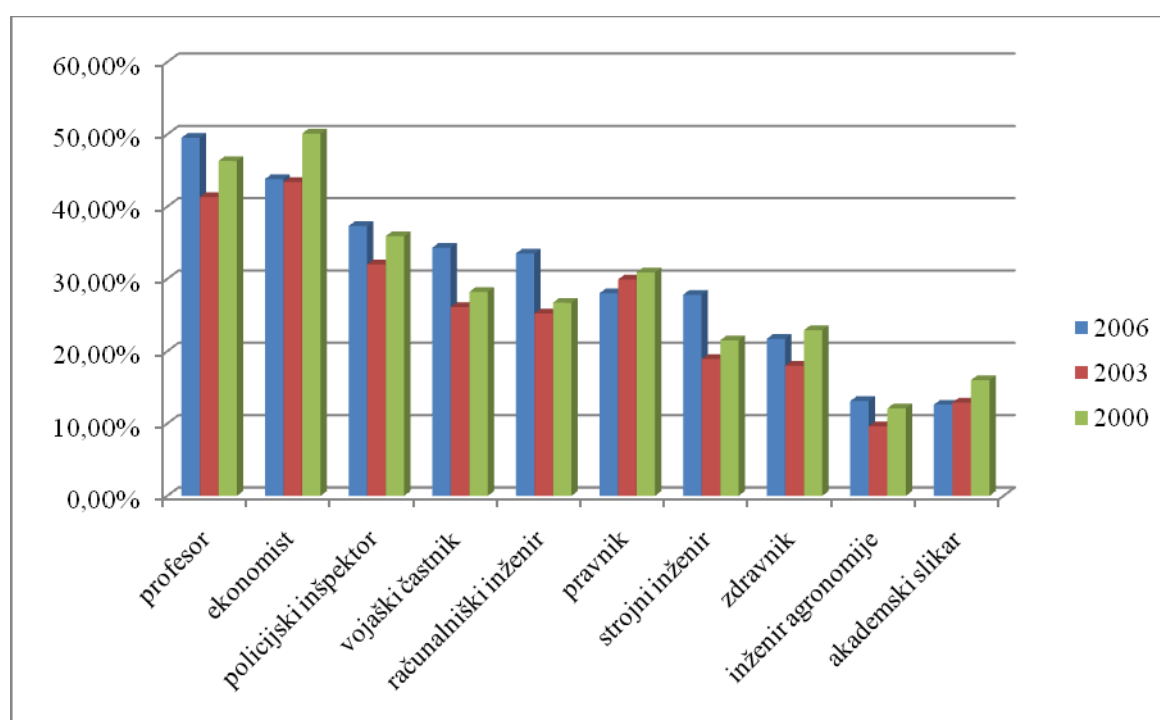
Nadaljna statistična analiza rezultatov raziskave iz leta 2006 pa pokaže še, da na interes za zaposlitev v oboroženih silah pozitivno, znatno in predvsem statistično značilno vplivata samo ocenisposobnosti opravljanja poklica vojaka ($R=0,571$) in policista ($R=0,336$). Ocene sposobnosti opravljanja ostalih »srednješolskih poklicev« pa nimajo nikakršnega vpliva na interes posameznikov za vojaško službo.

Pri častniškem poklicu so rezultati nekoliko drugačni. Poklic vojaškega častnika se namreč ocenjuje za nekoliko težjega, saj so ga anketiranci pri oceni samosposobnosti za

¹⁸⁸ Pri vprašanju je bilo možnih več odgovorov.

opravljanje »visokošolskih poklicev« leta 2006 postavili na četrto mesto¹⁸⁹. Tedaj je bilo sposobnih za opravljanje tega poklica v povprečju 34,3 % anketirancev, ki nameravajo po srednji šoli šolanje nadaljevati. Vseeno pa se je delež posameznikov, ki se čutijo sposobne za poklic častnika, v primerjavi z raziskavo iz leta 2000 povečal za dobrih 6 odstotnih točk (2000) oz. za dobrih 8 odstotnih točk v primerjavi z raziskavo iz leta 2006 (graf 5.10).

Graf 5.10: Mladi, ki ocenjujejo, da so sposobni opravljati izbrane »visokošolske poklice« (v %)



Vir: ORC, 2000, 2003, 2006.

Ker imajo tisti, ki so se ocenjevali kot sposobne za vojaške poklice, za spoznanje slabši učni uspeh kot tisti, ki teh poklicev pri vprašanju ocene lastne sposobnosti za določen poklic niso izbrali, vojaške poklice pa tudi manj cenijo oz. slabše vrednotijo kot tisti, ki teh poklicev niso uvrstili v nabor poklicev, za katere se čutijo sposobni.

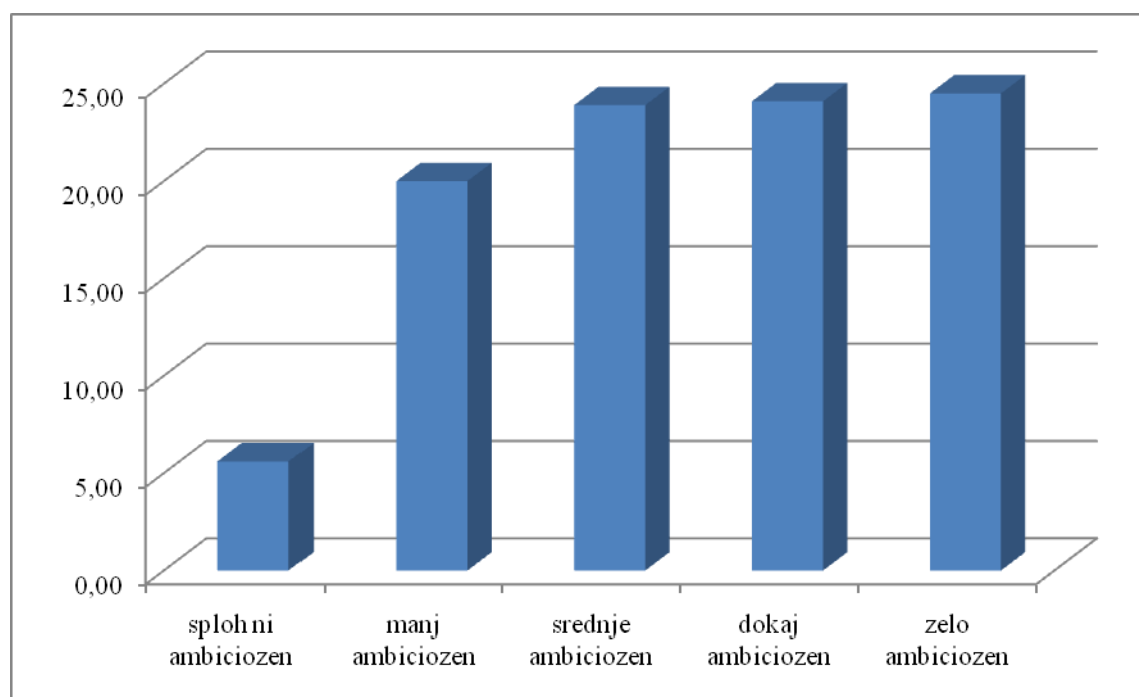
Za razliko od vpliva ocene sposobnosti opravljanja »srednješolskih poklicev« imajo ocene sposobnosti opravljanja »visokošolskih poklicev« veliko večji in statistično

¹⁸⁹ Pri vprašanju je bilo možnih več odgovorov.

značilen vpliv na interes za vojaško službo. Tako po analizi podatkov raziskave iz leta 2006 obstaja znatna pozitivna povezanost interesa z oceno s sposobnosti opravljanja poklica častnika ($R=0,531$), policijskega inšpektorja ($R=0,267$) in strojnega inženirja ($R=0,088$) in negativna povezanost interesa za vojaško službo z oceno sposobnosti opravljanja poklic profesorja ($R= -0,158$), pravnika ($R=-0,139$), ekonomista ($-0,120$) in zdravnika ($R=-0,106$).

Raziskava iz leta 2006 kaže, da so bili za službo v SV glede na učni uspeh ob koncu šolskega leta bolj zainteresirani zadostni (31,1 %) in dobri (24,2 %) dijaki, nekoliko manj pa dijaki s prav dobrim (18,5 %) in odličnim (16,4 %) uspehom. Zainteresiranost nezadostnih dijakov za službo v SV je bila izrazito nizka (11,2%). V prejšnjih dveh raziskavah so ti dijaki kazali precejšen interes za to službo (cca. 30 %), zadnja raziskava pa kaže znaten upad njihovega interesa (graf 5.11).

Graf 5.11: Zainteresiranost za službo v oboroženih silah glede na učni uspeh



Vir: ORC, 2006.

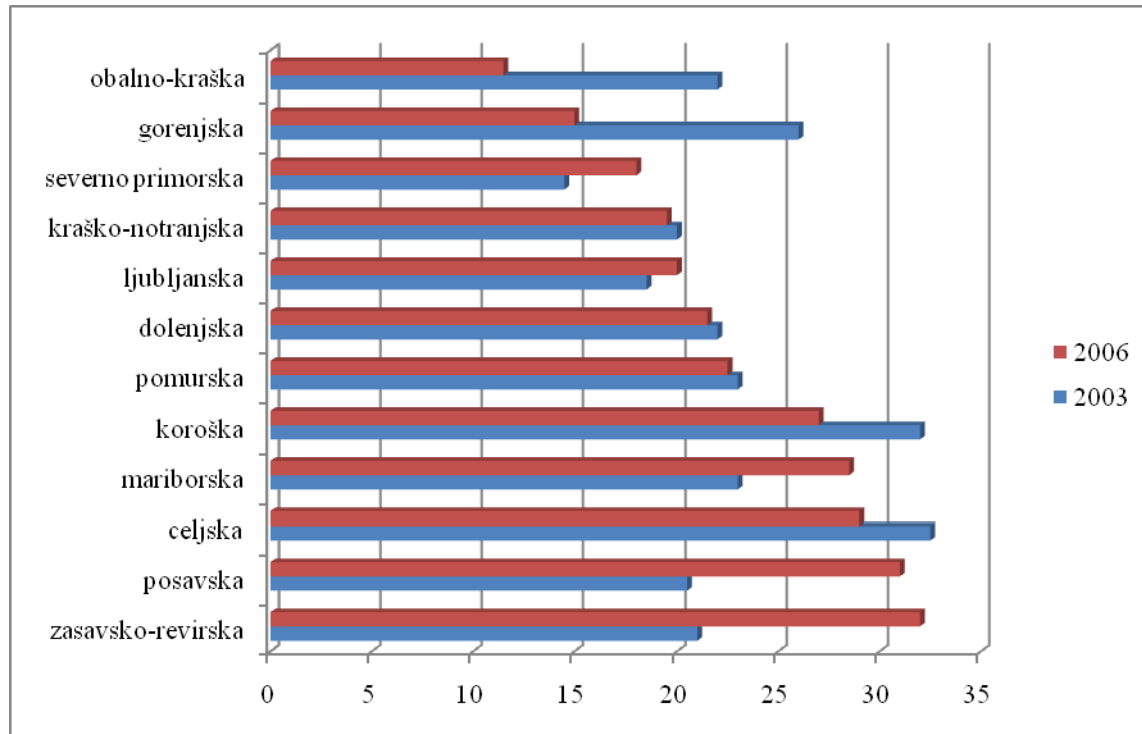
Lastna ocena dijakov o tem, koliko so zahtevni in ambiciozni, potrjuje pričakovanje, da tisti z najslabšimi učnimi dosežki ne kažejo visokega interesa za vojaške poklice. Čeprav

raziskava iz leta 2006 ne dokazuje statistično značilne povezanosti med interesom za službo v vojski in »ambicioznostjo« dijakov, pa vidimo, da je interes tistih, ki sploh niso ambiciozni, izrazito nižji (5,6 %) od vseh ostalih.

5.6 DEMOGRAFSKE IN SOCIALNE ZNAČILNOSTI

Pri proučevanju interesa mladih za zaposlitev v oboroženih silah nas zanima tudi, v kolikšni meri in kako je interes za vojaški poklic pogojen z demografskimi danostmi in njihovim socialnim statusom. (1) Z vidika demografskih danosti so pomembni predvsem vplivi (a) regionalne pripadnosti, (b) izobrazbe, (c) spola in (d) nacionalne pripadnosti. (2) Socialni status pa v raziskavah merimo z (a) izobrazbo staršev, (b) pripadnostjo določenemu družbenemu razredu, (c) vernostjo in (d) okoljem, v katerem so anketirani živeli do 14. leta.

Graf 5.12: Zainteresiranost za zaposlitev v oboroženih silah po regijah (delež »zelo« in »dokaj« zainteresiranih)



Vir: ORC, 2003, 2006.

Proučevanje regionalne pripadnosti nam pove, kakšne so razlike v izraženem interesu za zaposlitev v oboroženih silah glede na regije. Hkrati pa omogoča tudi oceno, koliko je ta interes v (ne)skladju s potrebami po kadru v posameznih regijah glede na vojaško-teritorialno organiziranost v Sloveniji. Pri proučevanju vpliva regionalnega dejavnika izhajamo iz 12-ih regij, na osnovi katerih smo oblikovali tudi vzorec (graf 5.12).

V raziskavi leta 2006 so se med regije, v katerih so dijaki najbolj zainteresirani za vojaški poklic (preko 25 % »dokaj« in »zelo« zainteresiranih) uvrstile zasavsko-revirska, posavska, celjska, mariborska in koroška regija. Interes pa je bil nizek v obalno-kraški regiji in na Gorenjskem. V primerjavi z raziskavo leta 2003 je prišlo do najbolj izrazitega povečanja interesa v zasavsko-revirski in posavski regiji, do najbolj izrazitega zmanjšanja pa v gorenjski regiji.

Interes za vojaški poklic je po slovenskih regijah dokaj različen, vendar statistično zelo značilen. Temeljni razlog, da je temu tako po vsej verjetnosti izhaja iz socio-ekonomskega položaja posamezne regije.

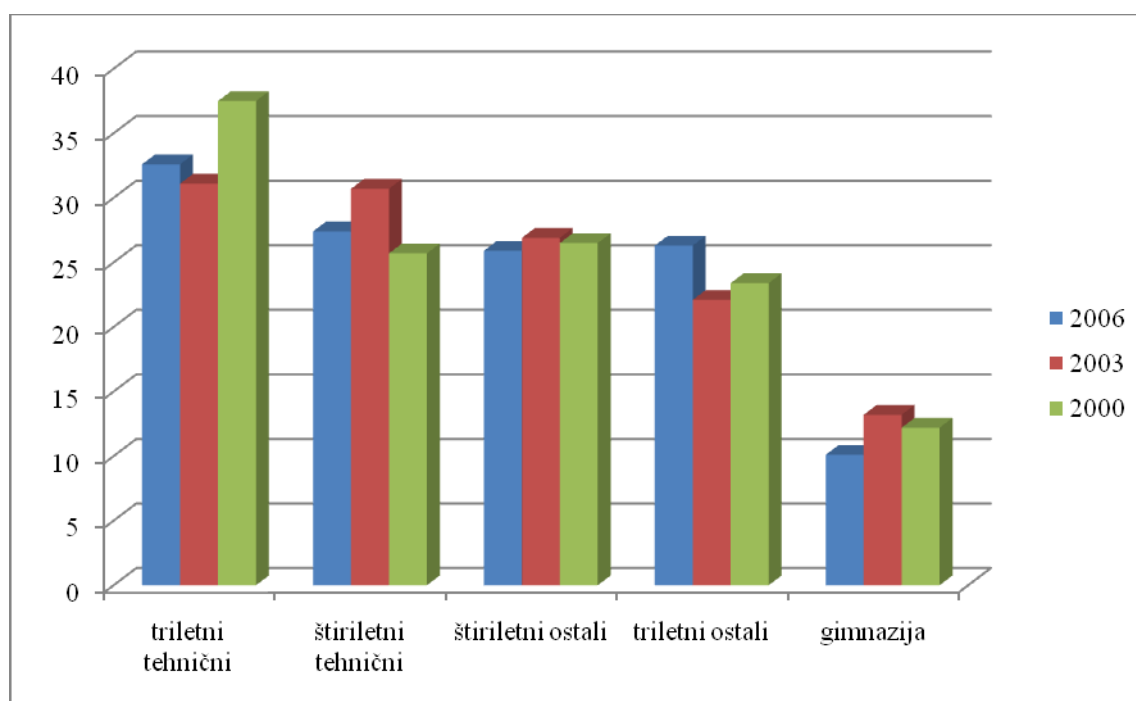
Zainteresiranost za vojaško službo se razlikuje tudi glede na izobraževalne programe, v katere so vključeni mladi. Pri tem je lahko interes za vojaško službo glede na vključenost v različne izobraževalne programe za vojsko pomemben v luči njenih pričakovanj kakšna naj bo izobrazba bodoče vojaške delovne sile, kot tudi zaradi ugotavljanja skladnosti med potrebami vojske po znanju in znanji, ki jih nova vojaška delovna sila dejansko ima.

Obravnavane raziskave kažejo, da je glede na izobraževalni program največji interes za vojaško službo med dijaki tehničnih programov. Pri tem je interes enako visok tako v trikot v štiriletnih tehničnih programih. Večji interes za vojsko na tehničnih smereh je pravzaprav, glede na zahteve vojaške organizacije po teh znanjih, ugoden podatek. Ne gre pa izključiti tudi možnosti, da je izmerjen interes na tehničnih šolah višji predvsem za to, ker je na njih več dijakov moškega spola. Zdaleč najmanjši interes kažejo dijaki gimnazij, torej tisti, ki bodo tudi najverjetneje nadaljevali šolanje na visokih šolah (graf 5.13).

Če primerjamo raziskave med seboj, ugotovimo, da je bil leta 2000 daleč največji interes za vojaško službo med dijaki triletnih tehničnih programov (37,5 %), saj je za 11

odstotnih točk presegal interes dijakov na štiriletnih izobraževalnih programih. Ker pa se je s preходом na poklicno popolnjevanje izkazalo, da SV pri zaposlovanju vojakov favorizira kandidate, ki so končali štiriletne izobraževalne programe, je njihov interes leta 2003 padel na 31,1 %. Posledično je v istem obdobju prišlo do povečanja interesa med dijaki štiriletnih tehničnih programov.

Graf 5.13: Zainteresiranost za službo v SV glede na izobraževalni program (odstotek “dokaj” in “zelo” zainteresiranih)



Vir: ORC, 2000, 2003, 2006.

Glede na rezultate podatkov vseh obravnavanih raziskav s pomočjo statistične analize ugotovljamo, da je interes za zaposlitev v SV statistično značilno odvisen od tega kateri izobraževalni program opravlja posameznik. V raziskavi leta 2006 so bili tako na primer tisti, ki so obiskovali triletni tehnični program, veliko bolj zainteresirani za vojaško službo (32,6 %) kot pa tisti, ki so vpisani na gimnazije (10,1 %) in obratno.

Interes za službo v vojski je pomembno povezan tudi s spolom. V vseh raziskavah je skoraj enkrat več moških bolj zainteresiranih za vojaški poklic od žensk. Leta 2006 je bilo tako dokaj ali zelo zainteresiranih deklet za vojaški poklic 16,5 %. Med fanti je bil

delež takšnih 27,7 %. Za to tudi ni presenetljivo, da obstaja statistično značilna povezanost med spolom in interesom za službo v SV ($R=0.180$). Pri tem pa hkrati v primerjavi s prejšnjima raziskavama ne prihaja do velikih odstopanj (tabela 5.7).

Tabela 5.7: Zainteresiranost za zaposlitev v oboroženih silah glede na spol (v %)

	<i>leto</i>	<i>ni zainteresiran/a</i>	<i>srednje zainteresiran/a</i>	<i>zelo zainteresiran/a</i>
ženske	2000	65,0	19,2	15,8
	2003	57,5	25,7	16,8
	2006	62,7	20,8	16,5
moški	2000	46,8	22,7	30,4
	2003	41,7	29,2	29,2
	2006	42,8	29,6	27,7

Vir: ORC, 2000, 2003, 2006.

Kljub razliki med interesom moških in žensk za vojaško službo ne moremo trditi, da je na splošno interes žensk za službo v vojski nizek, saj jih je kar četrtina oziroma samo nekaj odstotkov manj kot moških srednje zainteresiranih za vojaško službo.

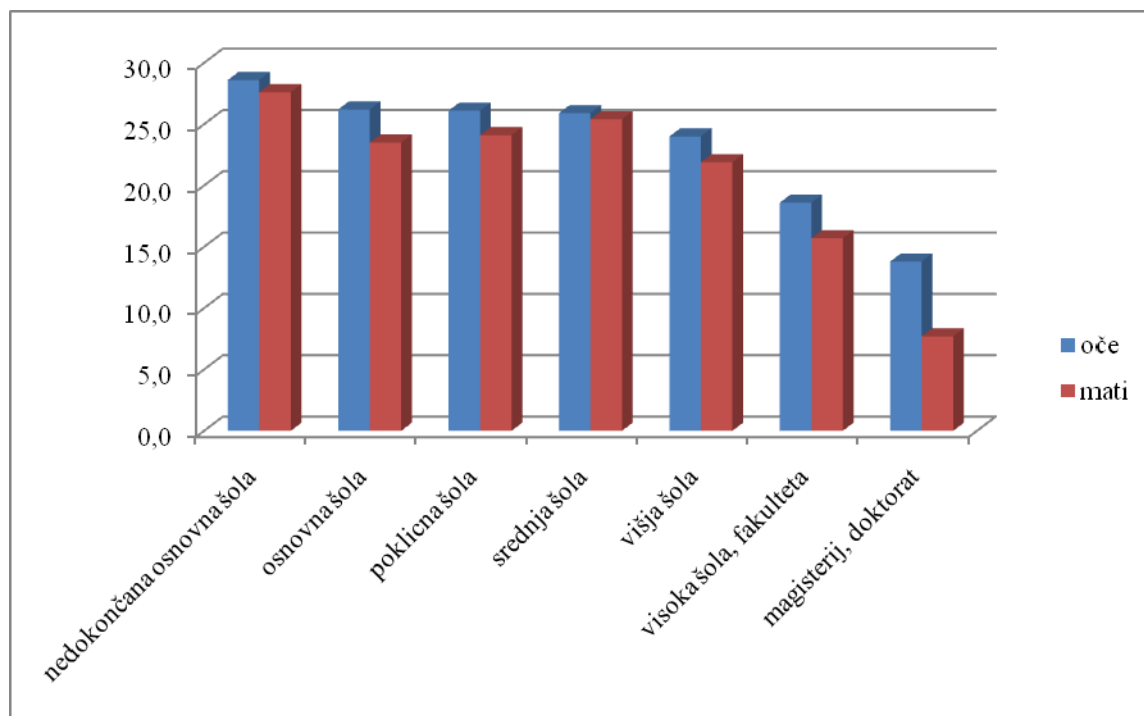
Glede na nacionalno pripadnost, ki smo jo v naših raziskavah tudi ugotavljali, je zaradi velikega odstotka Slovencev in zelo nizkega odstotka posameznih drugih narodnosti v vzorcu¹⁹⁰, smiselno ugotavljati razlike samo med Slovenci in skupino tistih, ki so se opredelili kot pripadniki kateregakoli drugega naroda. Raziskave niso pokazala nikakršnih statistično značilnih razlik v interesu za vojaški poklic med tema dvema skupinama. Leta 2006 je bilo tako med Slovenci “dokaj” ali “zelo zainteresiranih» za službo v vojski 23 % vprašanih, med ostalimi pa je bil ta delež 25, 7 %. Pri tem očitnih razlik s prejšnjima raziskavama ni.

Izobrazba staršev je pokazatelj, ki nam, če jo primerjamo z interesom, pove, iz kakšnih socialnih struktur bodo najverjetneje prihajali bodoči zaposleni v oboroženih silah. Vse obravnavne raziskave so pokazale, da gre za zelo šibko povezanost med izobrazbo kateregakoli od staršev in interesom za vojaški poklic. Povezanost je negativna, zato torej z višanjem izobrazbe staršev pada interes za vojaški poklic. Razlike v vplivu stopnje

¹⁹⁰ V raziskavi leta 2006 se je 89,8 % vprašanih opredelilo za Slovence.

izobrazbe očeta in matere na interes za zaposlitev v oboroženih silah pa niso velike (graf 5.14).

Graf 5.14: Zainteresiranost za vojaško službo glede na šolsko izobrazbo staršev (odstotek "zelo" in "dokaj" zainteresiranih)



Vir: ORC, 2006

Kljub temu, da izobrazba staršev odraža šibko statistično povezanost z interesom mladih za vojaško službo ($R_{\text{oče}}=-0,086$; $R_{\text{mati}}=-0,125$) smo z bolj podrobno analizo teh dveh koeficijentov iz raziskave leta 2006 ugotovili še nekatere druge zanimive značilnosti. Analiza vpiva izobrazbe staršev, ki smo jo merili na sedemstopenjski lestvici od »nedokončane osnovne šole« do stopnje »magisterij ali doktorat«, je pokazala, da povezanost ni enakomerna na celotni lestvici izobrazbe. Tako se je v primeru izobrazbe očeta in matere pokazalo, da ta do ravni popolne srednje šole ni povezana z interesom za vojaški poklic. Šele s končano višjo šolo ali več interes začne upadati. Izobrazbi torej lahko pripišemo nekoliko večji pomen, kot kaže sama statistična povezanost, saj postane zelo pomembna v »zgornjem spektru«, ker se namreč interes začne opazno zmanjševati šele z doseženo višjo izobrazbo staršev.

Kot drugi kazalnik socialnega položaja smo uporabili pripadnost sloju, ki smo jo merili na dva načina: (i) s samooceno pripadnosti družbenemu sloju na desetstopenski lestvici, pri čemer 1 pomeni najnižji in 10 najvišji sloj, in (ii) s podatki o tem, koliko ekonomskih dobrin družina oz. gospodinjstvo anketiranega poseduje.

V vseh raziskavah smo ugotovili, da v nobenem primeru ne obstaja statistično značilna povezanost med pripadnostjo sloju in posedovanjem ekonomskih dobrin na eni strani in interesom za zaposlitev v oboroženih silah na drugi. Leta 2006 je bil tako na primer interes za vojaško službo statistično neznačilno povezan tako s samooceno pripadnosti družbenemu sloju ($R=-0,053$, sig. 0,043), kot tudi posedovanjem dobrini v gospodinjstvu ($R=-0,007$, sig. 0,782).

Stopnja interesa za vojaški poklic glede na vernost oziroma odnos do religije je prav tako pomemben socialni dejavnik, ki kaže na vrednostni profil bodočih poklicnih vojakov. V raziskavah smo anketirane glede na odnos do vernosti razvrstili v tri skupine: verne, neodločene in neverne. Večji interes za vojaški poklic kažejo verni anketiranci in se glede interesa tudi statistično značilno razlikujejo od nevernih, medtem ko neodločeni sodijo v sredino, vendar so nekoliko bližje vernim (tabela 5.8).

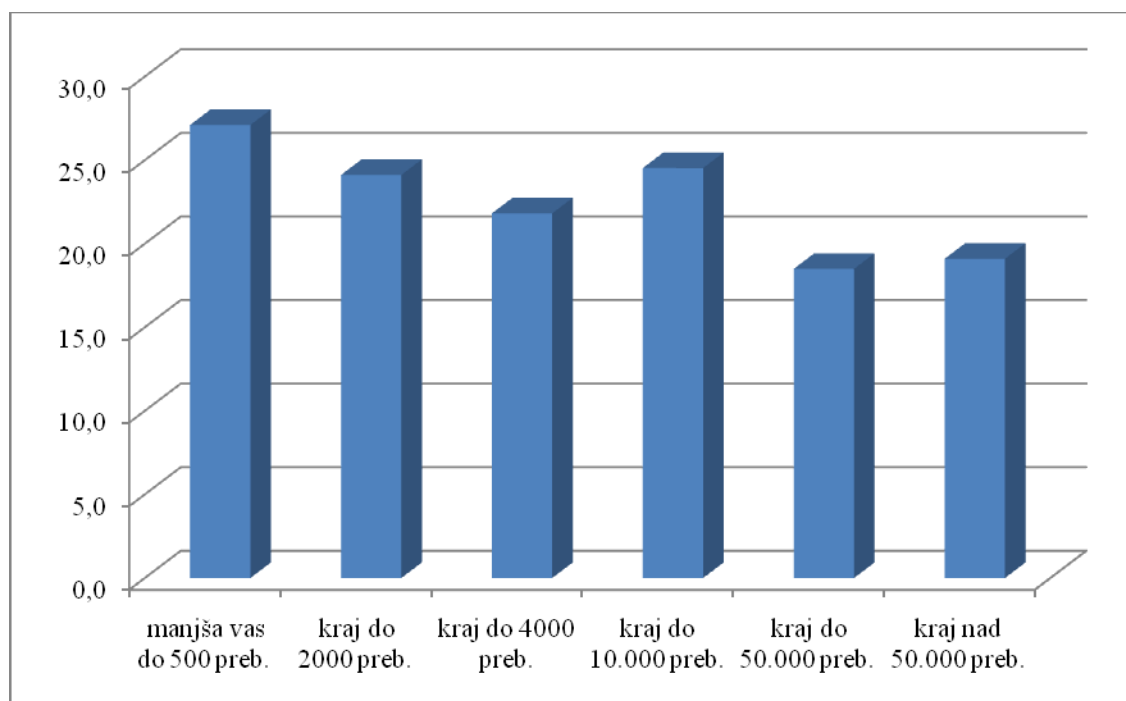
Tabela 5.8: Zainteresiranost za zaposlitev v oboroženih silah glede na vernost (povprečna vrednost)

	2000	2003	2006
verni	2,56	2,63	2,28
neodločeni	2,39	2,56	2,07
neverni	2,31	2,36	2,01

Vir: ORC, 2000, 2003, 2006.

Glede na okolje, v katerem so anketirani preživeli mladost do 14. leta starosti, smo prav tako zaznali razlike v interesu za vojaški poklic. Te kažejo, da je ta interes v bolj urbaniziranih okoljih (večjih naseljih) manjši. Zainteresiranost za vojaško službo je tako najvišja pri tistih iz vasi oziroma manjših krajev in se tudi v vseh raziskavah statistično pomembno razlikuje od tistih iz drugih dveh skupin. Med anketiranimi iz druge in tretje skupine ni statistično pomembne razlike (graf 5.15).

Graf 5.15: Zainteresiranost za vojaško službo glede na velikost kraja (odstotek “dokaj” in “zelo” zainteresiranih)



Vir: ORC, 2006

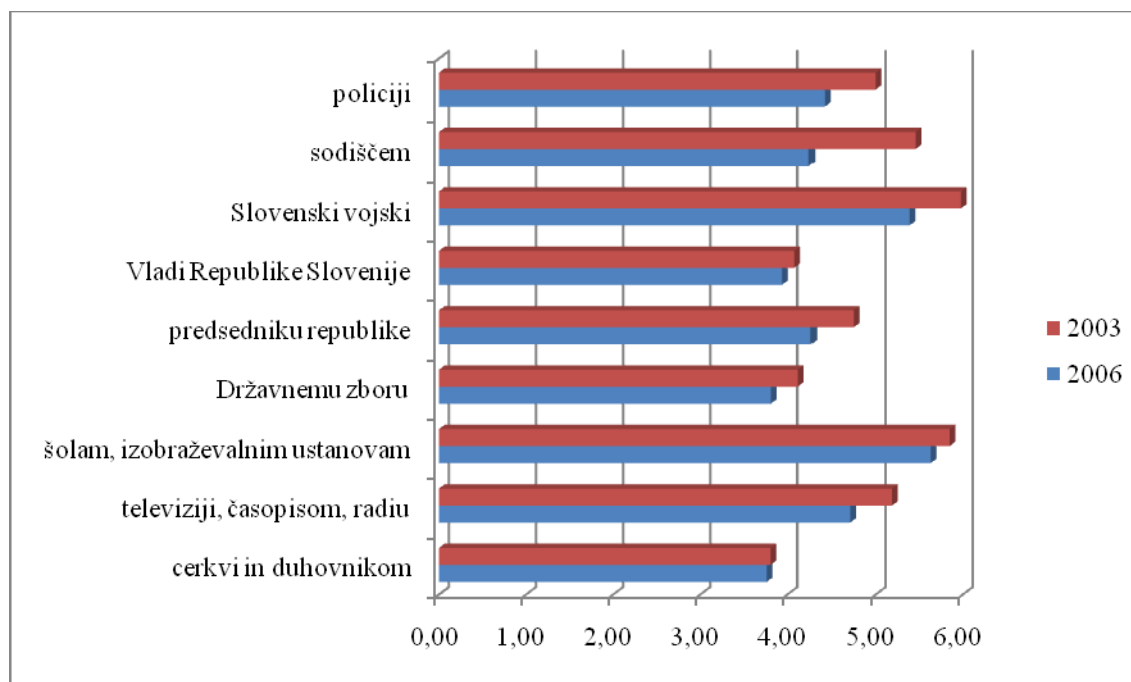
5.7 ODNOS DO SLOVENSKE VOJSKE

Odnos do cilja oz. Slovenske vojske smo v naših raziskavah merili z zaupanjem v različne institucije in stereotipi o oboroženih silah. (1) Zaupanje v različne institucije je pomembna prvina kakovosti človekovega življenja na političnem, gospodarskem, varnostnem in duhovnem področju. Na drugi strani pa so sprejemanje, zaupanje in stopnja podpore (legitimnost) institucij s strani državljanov nujna prvina njihovega delovanja in opravljanja poslanstva na različnih področjih življenja skupnosti.

Rezultati raziskav kažejo, da mladi na desetsopenjski lestvici, pri čemer 1 pomeni sploh ne zaupam, 10 pa popolnoma zaupam, najbolj zaupajo bankam, Slovenski vojski, šoli in sodiščem, najmanj pa vladi, parlamentu, cerkvi in političnim strankam. Zaupanje v

politične institucije države in cerkev je torej izjemno nizko, medtem ko je zaupanje v slovenske oborožene sile zelo visoko (graf 5.16).

Graf 5.16: Zaupanje v institucije (povprečne vrednosti)



Vir: ORC, 2003, 2006.

Seveda pa visoka stopnja zaupanja v določeno institucijo, v tem primeru Slovensko vojsko, še ne pomeni avtomatične pripravljenosti mladih za sodelovanje s to institucijo oziroma vključevanje v njo. Podoben trend je zaznati tudi v večini zahodnoevropskih držav, kjer je stopnja zaupanja v vojsko kot institucijo visoka, pripravljenost za sodelovanje oziroma vključevanje v njo pa izjemno nizka. Nekateri raziskovalci v zahodnih državah ta pojav opisujejo s krilatico »*vojska da, toda brez mene, prosim*«.

Iz raziskave leta 2006 je razvidno tudi, da relativna večina mladih ocenjuje, da Slovenska vojska deluje dobro (47,3 %), Petina mladih meni, da SV ne deluje niti dobro niti slabo, medtem ko so skrajna negativna in pozitivna stališča manj izrazita. V primerjavi s predhodno raziskavo se je tako povprečna vrednost ocene mladih o tem, kako deluje Slovenska vojska, na petstopenjski lestvici, pri čemer 1 pomeni zelo slabo, 5 pa zelo dobro, s 3,31 povečala na 3,65 (tabela 5.9).

Tabela 5.9: Delovanje Slovenske vojske (v %)

	2006	2003
zelo slabo	2,5	3.9
slabo	5,0	9.1
niti slabo, niti dobro	19,6	34.0
dobro	47,3	38.2
zelo dobro	8,1	3.1
ne vem, ne morem oceniti	17,5	11.8

Vir: ORC, 2003, 2006.

Podobno kot obstaja pozitivna povezanost med oceno ugleda vojaških poklicev na interesom za vojaško službo, imamo, kot kažejo rezultati statistične analize podatkov raziskave iz leta 2006 pozitivno povezanost tudi med oceno delovanja SV na interesom za vojaško službo ($R=0,095$).

Po drugi strani pa Slovenska vojska po mnenju mladih v družbi ne uživa prav velikega ugleda, saj je ta na desetstopenjski lestvici, pri čemer 1 pomeni zelo majhen ugled, 10 pa zelo velik ugled, leta 2006 dosegel povprečno vrednost 6,14. Kljub temu večina mladih ocenjuje, da Slovenija še potrebuje vojsko (73.6 %). Hkrati pa primerjava z rezultati prejšnjih raziskav pokaže, da se osebni odnos mladih do Slovenske vojske, merjen s tema dvema spremenljivkama, izboljšuje.

(2) V zvezi s stereotipi o oboroženih silah so raziskave pokazale, da mladi ocenjujejo, da vojaške poklice v primerjavi z drugimi navedenimi poklici iz različnih področij poznajo srednje dobro. Ker gre pri tem seveda za samooceno anketirancev, smo v naših raziskavah zastavili tudi dve vprašanji, s katerima smo skušali ugotoviti dejansko predstavo slovenske mladine o vojaških poklicih. (a) Pri prvem vprašanju so tako anketiranci na petstopenjski lestvici, pri čemer 1 pomeni sploh se ne strinjam, 5 pa popolnoma se strinjam, odgovarjali, koliko se strinjajo z različnimi *stališči v zvezi z vojaškim poklicem* (tabela 5.10).

Tabela 5.10: Stališča mladih v zvezi z vojaškim poklicem (povprečne vrednosti)

	2003	2006
službovanje v vojski pomeni posebno čast;	3,40	3,32
vojaški poklic je družbeno pomemben in koristen;	3,57	3,54
delo v vojski zahteva stalne psihične in fizične napore;	3,94	3,89
največ mladih se odloča za vojaški poklic, ker ga imajo radi;	3,19	3,20
zaradi zanesljivosti zaposlitve je pametno opravljati vojaški poklic;	3,20	3,15
vojaški poklic razvija pri človeku ljubezen do domovine;	3,20	3,27
vojaki so pogosteje izpostavljeni nevarnostim kot ljudje v drugih poklicih;	3,75	3,74
za vojaški poklic se odločajo samo mladi iz revnejših družin;	2,42	2,38
za vojaški poklic se najpogosteje odločajo tisti, ki želijo ukazovati;	2,90	2,72
vojaški poklic omogoča človeku doseči široko izobrazbo;	3,01	2,99
vojaška služba zahteva popolno ubogljivost;	3,69	3,63
v vojaški službi so dolžnosti pred pravicami.	3,6	3,56

Vir: ORC, 2003, 2006

Odgovori pokažejo, da anketiranci vojaškim poklicem pripisujejo predvsem stalne psihične in fizične napore, izpostavljenost nevarnostim in zahtevo popolne ubogljivosti. Hkrati se ne strinjajo, da se za vojaški poklic odločajo samo mladi iz revnejših družin, pa tudi, da se za vojaški poklic najpogosteje odločajo tisti, ki želijo ukazovati. Tisti, ki so zelo zainteresirani za zaposlitev v Slovenski vojski, so se z večino navedenih trditev nadpovprečno strinjali. Izjema sta le trditvi, »da se za vojaški poklic odločajo mladi iz revnejših družin« in »da se za vojaški poklic najpogosteje odločajo tisti, ki želijo ukazovati«, saj je strinjanje »zelo zainteresiranih« za vojaško službo s tema dvema trditvama podpovprečno. Pri tem primerjava rezultatov raziskav ne kaže, da bi prihajalo do kakršnikoli sprememb skozi čas.

(b) Pri drugem vprašanju smo v naših raziskavah anketirance spraševali o *sposobnostih in lastnostih, ki so potrebne za opravljanje vojaškega poklica*¹⁹¹. Pokazalo se je, da anketiranci vidijo vojaka kot človeka s številnimi talenti, znanji in sposobnostmi, med katerimi prednjačijo discipliniranost, pripravljenost za akcijo, odgovornost, pogum,

¹⁹¹ V presojo so anketiranci dobili nabor 32 lastnosti in sposobnosti – od fizičnih (spretni prsti, fizična vzdržljivost ...) do osebnostnih (pogum, nadarjenost za tuje jezike ...) in družbeno pogojenih (razvit čut dolžnosti, visoka strokovna usposobljenost).

sposobnost za delo v skupini in vztrajnost. Manj pomembno se jim zdi, da bi morali biti vojaki nadarjeni za matematiko, pri dnu lestvice pomembnosti pa sta tudi nadarjenost za tuje jezike in sposobnost pisnega izražanja. Zelo zainteresirani za vojaško službo vsem navedenim sposobnostim in lastnostim pripisujejo nekoliko nadpovprečno pomembnost, čeprav pa v primerjavi s povprečjem nobene posebej ne izpostavljajo.

Rezultati raziskav potrjujejo stereotip o vojski, saj je po mnenju anketirancev delo v vojski naporno, nevarno in zahteva ubogljivost, vojaki pa naj bi predvsem bili disciplinirani, pripravljeni za akcijo, odgovorni, pogumni in sposobni za delo v skupini. Slovenska mladina si tako na splošno vojaka predstavljajo predvsem kot "bojevniškega strelca" oziroma t.i. herojskega bojevnika (tradicionalnega navadnega vojaka), manj pa razmišljajo o sodobnih posebnostih vojaškega dela in trendih razvoja vojaškega poklica (delo v majhnih skupinah, delo z informacijskimi sistemi, tehnološko razvita orožja, delo v mednarodnem okolju, specializacija znanj, menedžersko delo ipd.). Mladi vojske ne vidijo kot socialno institucijo oziroma kot sredstvo socialne promocije družbeno depriviligiranih ljudi, kar dokazuje tudi dejstvo, da pripadnost določenemu družbenemu sloju in zainteresiranost za vojaško službo pri anketirancih nista statistično značilno povezana.

5.8 OSTALE LASTNOSTI POSAMEZNIKA

Ostale posameznikove lastnosti, ki lahko posredno vplivajo na njegov interes za zaposlitev v oboroženih silah, smo v naših raziskavah združili v dve skupini: obrambno varnostno kulturo ter poklicna pričakovanja in načrte.

(1) Obrambno-varnostna kultura sodi v konceptualno širši pojem politične kulture in predstavlja vse oblike zavesti, zamisli, vrednot, stališč, prepričanj, motivov ter ravnanj glede načina varovanja, zaščite in obrambe določenega političnega sistema. Almond in Verba (1965) sta za analitično-empirične potrebe raziskovanja določila sestavine politične kulture, kot so afektivna ali čustvena usmeritev, kognitivna ali spoznavna usmeritev ter evalvativna ali vrednostna usmeritev¹⁹². Sodobnejši avtorji so k tem

¹⁹² Čustvena usmeritev posameznikov do družbenih in političnih ciljev predpostavlja čustveni in razpoloženski odnos do politike, občutke o tem, kaj je prav in kaj ni prav v političnih odnosih. Spoznavna

usmeritvam dodali še aktivnostno sestavino politične kulture, ki je vsebovana v tistem, kar imenujemo konkretno politično vedenje ali politični slog (Južnič, 1973: 197-198). Koncept Almonda in Verbe je bil uporabljen pri proučevanju politične kulture, pri definiranju t.i. strateške kulture (Lantis, 2002), mi pa smo ga prilagodili za potrebe proučevanja obrambno-varnostne kulture (Jelušič, 1988), pri čemer smo v okviru raziskav Slovenska mladina in vojaški poklic neposredno merili predvsem spoznavno, vrednostno in vedenjsko sestavino obrambno-varnostne kulture. Čustveno sestavino smo merili predvsem posredno na podlagi vseh podatkov o odnosu mladih do obrambnega sistema, saj bi za neposredno merjenje raziskava potrebovala kazalnike za vrsto dodatnih spremenljivk, uporabnih samo za merjenje ene sestavine.

Spoznavno usmeritev smo v naših raziskavah merili s pomočjo preverjanja, kje in kako pogosto se mladi pravzaprav seznanjajo z obrambnim sistemom. V raziskavi iz leta 2006 se takoj pokaže, da šola vsekakor ni ključni vir njihovega znanja, saj jih dobra četrtina pove, da se v šoli nikoli ne pogovarjajo o varnostno-obrambnih vprašanjih in vojski (26,1 %). Razgovori o teh rečeh se očitno umikajo tudi iz družin, saj se skoraj petina (19,4 %) doma oziroma v družini nikoli ne pogovarja o tem. Med najbolj verjetna mesta pogovorov sodijo skupine vrstnikov, saj se s prijatelji in znanci še pogovarjajo tudi o obrambi in vojski, seštevek odgovorov »včasih« in »pogosto« celo pokaže, da se skoraj 45% vprašanih včasih in pogosto pogovarja z njimi o obrambi in vojski.

Ta vzorec odgovorov poznamo že iz raziskave iz leta 2000, potrdil pa se je tudi v podobni raziskavi leta 2003, kar pomeni, da mladi že več kot šest let zapored (merjeno skozi raziskave) šole večinoma ne štejejo za mesto, kjer bi se pogovarjali o varnostnih in obrambnih vprašanjih, pač pa te vrste pogovori tečejo med sovrstniki, še kar pogosto pa tudi v družini. Ker ugotavljamo, da so starši, sorodniki, prijatelji in znanci tudi najpomembnejši vir informacij o vojaških poklicih (52 %), je očitno, da bodo promocijska sporočila obrambnega sistema o možnostih vojaškega zaposlovanja večinoma šla skozi nekakšno neformalno sito, skozi sorodstveno-prijateljsko razpravo o vojaških poklicih.

usmeritev je zavestno spoznanje, znanje in obveščenost o političnem sistemu. Vrednostna usmeritev pa vsebuje sodbe, mnenja in stališča o političnih ciljih (Almond in Verba, 1965: 13-14).

Zanimala nas je tudi presoja mladih o tem, kakšne vrste narod so Slovenci glede količine vojaških tradicij. Menili smo, da lahko mladi na podlagi znanja o sodelovanju Slovencev v velikih vojnah in spopadih po lastni presoji in znanju sklenejo, ali so Slovenci narod z več ali manj vojaškimi tradicijami. Kljub takšnim predvidevanjem pa je večinska ocena mladih, da smo Slovenci narod z malo ali celo brez vojaških tradicij (69,4 %). Tako samokritični so mladi že vrsto let, kajti že v raziskavi leta 1997 je bilo enakega mnenja 68,8 % vprašanih, v raziskavi leta 2000 je tako menilo 70,8 % , leta 2003 pa 72,8 % mladih (tabela 5.11).

Tabela 5.11: Uvrstitev slovenskega naroda glede na vojaško tradicijo (v %)

	2006	2003	2000
med narode z veliko vojaškimi tradicijami	8,9	6.7	9,5
med narode z malo vojaškimi tradicijami	61,3	66.1	61,3
med narode brez vojaških tradicij	8,1	10.3	11,7
vsi narodi imajo približno enako vojaških tradicij	5,5	3.4	7,5
ne vem, ne morem oceniti	16,1	13.5	10

Vir: ORC, 2000, 2003, 2006.

Nadaljna statistična analiza pa je pokazala tudi, da obstaja pozitivna povezanost med presojo mladih o vojaški tradiciji slovenskega naroda in njihovim interesom za vojaško službo. Leta 2006 je tako med tistimi, ki so bili »zelo zainteresirani« za vojaško službo kar 31,2% takšnih, ki so menili, da sodimo med narode z veliko vojaške tradicije. Po drugi strani pa je bilo med tistimi, ki sploh niso zainteresirani za vojaško službo takšnih le 6,5%.

Vrednote mladih merijo različne raziskave, zato smo se v naših raziskavah omejili samo na nekaj nujnih kazalnikov, praviloma takšnih, ki jih v drugih raziskavah s področja mladine ne uporabljajo. Anketirance smo postavili v situacijo, ko so v vojaški službi, njihovi sodelavci ali nadrejeni pa so ljudje, ki jim tisti z bolj tradicionalno usmerjenimi vrednotami ne pripisujejo vojaškega poklica. Obenem smo merili stopnjo družbene tolerance do drugačnih, saj smo spraševali po odnosu do žensk v oboroženih silah na sploh in še posebej na poveljniških položajih ter po odnosu do istospolno usmerjenih sodelavcev v vojaški službi.

Tri četrtine mladih bi sodelovalo z ženskami vedno, ali če bi bilo to potrebno. Nadaljnje desetine ta stvar ne moti. Nekaj pa je tudi takih, ki menijo, da ženske ne sodijo v vojsko. V primerjavi s preteklimi raziskavami pri tem ni prišlo do velikih sprememb (tabela 5.12).

Tabela 5.12: Sodelovanje z ženskami v vojaški službi (v %)

	2006	2003	2000
da, vedno	55,4	55,2	64,3
da, če bi bilo potrebno	26,6	22,3	19,1
vseeno bi mi bilo	10,0	12,9	11,9
ženske ne sodijo v vojsko	5,0	6,5	2,0
ne vem, ne morem oceniti	3,0	3,1	2,7

Vir: ORC, 2000, 2003, 2006.

Bolj zanimivo pa je pogledati, kdo so tisti, ki bi z ženskami vojakinjami z lahkoto sodelovali, ali kdo ženskam ne bi pripisal vojaške službe. Ugotavljamo, da so dijaki z višjim učnim uspehom, zlasti z odličnim, v veliki večini (več kot dve tretjini) pripravljeni na to, da bi vselej sodelovali tudi z ženskami, vojakinjami. Povsem nasprotna pa je slika pri dijakih z nezadostnim ter zadostnim uspehom. Zlasti nezadostni menijo, da ženske ne sodijo v vojsko in da jih ne bi sprejemali kot podčastnice in častnice, takšnega mnenja so tudi tisti mladi, ki se razglašajo za prepričane vernike. Tisti, ki pravijo, da niso religiozni, ali celo, da so nasprotniki religije, pa so do žensk v vojski zelo odprti in strpni.

Pokaže se tudi, da je velika večina mladih glede žensk, ki bi njim samim poveljevale v vojski, brez pomislekov. Hkrati pa moramo opozoriti, da je kar slaba petina mladih priznala, da bi imeli pomisleke, če bi jim poveljevala podčastnica oz. častnica. Kljub temu se družbena toleranca mladih izboljšuje, saj je imela še leta 2000 v naši raziskavi skoraj tretjina mladih (31,5 %) pomisleke v zvezi s poveljevanjem žensk.

Stopnja tolerance do družbenih skupin, ki se v slovenskem zgodovinskem spominu niso pojavljale kot vojaške osebe, je podobna tudi, ko se postavi vprašanje, ali bi v vojaški službi sprejeli za sodelavce istospolno usmerjene vojake. Četrtnina vprašanih je mnenja, da

homoseksualci ne sodijo v vojsko. Nekoliko manj kot polovica vprašanih bi sodelovala s homoseksualci v vojski, nekateri vedno, nekateri pa le, ko bi bilo to potrebno. Dobri petini bi bilo vseeno.

Čeprav se je v primerjavi z raziskavo iz leta 2000 na račun zmanjšanja števila tistih mladih, ki menijo, da homoseksualci ne sodijo v vojsko, izrazito povečal delež tistih, ki so v vojski vedno pripravljeni sodelovati z istospolno usmerjenimi – v obeh primerih se je delež spremenil za 13 odstotnih točk – pa lahko v tem primeru še vedno govorimo le o relativni toleranci mladih do istospolno usmerjenih sodelavcev (tabela 5.13).

Tabela 5.13: Sodelovanje mladih z istospolno usmerjenimi v vojski (v %)

	2006	2003	2000
da, vedno	25,2	23,5	12,3
da, če bi bilo potrebno	20,3	22,7	15,8
vseeno bi mi bilo	21,0	21,6	19,4
homoseksualci ne sodijo v vojsko	23,7	24,9	36,7
ne vem, ne morem oceniti	9,7	0,1	15,8

Vir: ORC, 2000, 2003, 2006.

Če upoštevamo, da v Slovenski vojski homoseksualcem ni bilo treba služiti vojaškega roka – to se je namreč štelo kot bolezen, zaradi katere so bili ti oproščeni služenja vojaškega roka, bi sklepali, da sedanji mladi svoj odnos do homoseksualcev v vojski gradijo na siceršnjem odnosu mladih do istospolno usmerjenih, ne pa na morebitnih informacijah o tem, kaj se na tem področju dejansko dogaja v Slovenski vojski. Zanimivo pri vsem tem pa je tudi, da initeres za zaposlitev v oboroženih silah ni statistično značilno povezan s tem vprašanjem.

Vrednostno usmerjenost tako mladih kot reprezentativnega vzorca Slovencev v raziskavah slovenskega javnega mnenja o nacionalni varnosti smo leta merili z vprašanjem o oceni ciljev, ki so v Sloveniji najbolj oziroma najmanj pomembni. Na lestvico, kjer je možno več odgovorov hkrati, so bili uvrščeni cilji, ki kažejo na stabilnost države in socialno varnost prebivalstva. Ti so usmerjeni v krepitev položaja politične države in jih lahko imenujemo tudi materialistični cilji. So pa tudi cilji, ki so bolj

postmaterialistično postavljeni, so bolj svetovljanski in krepijo vlogo posameznika v okolju ter spodbujajo samouresničenje posameznikovih idealov za dobrobit človeštva. Med cilje, ki kažejo na potrebo po socialni varnosti in močni državi, štejemo: ekonomsko rast, močno obrambo, boj z rastočimi cenami, trdno gospodarstvo, boj proti kriminalu, ohranjanje reda v državi. Med postmaterialistične cilje štejemo čisto in urejeno okolje, svobodo govora, humano družbo, upoštevanje idej, več vpliva na odločitve oblasti ter enakost med ljudmi.

Tabela 5.14: Cilji, ki so po mnenju mladih za Slovenijo najbolj pomembni (v %)

	<i>prvi najbolj pomemben cilj</i>	<i>drugi najbolj pomemben cilj</i>	<i>najmanj pomemben cilj</i>
ekonomska rast	14.6	7.9	4.9
močna obramba	8.8	4.6	11.2
čisto in urejeno okolje	6.9	8.9	5.2
boj z rastočimi cenami	3.4	4.2	9.8
svoboda govora	6.4	7.5	5.5
trdno gospodarstvo	15.6	9.9	1.1
boj proti kriminalu	8.1	12.2	2.1
humana družba	5.6	6.6	3.9
ohranjanje reda v državi	6.6	10.9	1.0
upoštevanje idej	0.8	3.7	13.2
več vpliva na odločitve oblasti	1.9	3.5	8.6
enakost med ljudmi	17.5	15.2	5.0
ne vem, neodločen	3.8	4.9	28.4

Vir: ORC, 2006.

Rangiranje odgovorov pokaže, da so bili na prvo mesto najpogosteje postavljeni cilji, ki stremijo k stabilni in varni državi, medtem ko so mladi na prvo mesto redkeje postavljali cilje s področja samouresničevanja. Na prvi pogled je nenavadno, da je v tej razporeditvi kot najbolj pomemben cilj videti enakost med ljudmi, ki ga v raziskavi štejemo za postmaterialistično vrednoto. Možno je, da mladi ta cilj dejansko zaznavajo kot postmaterialistični cilj, možno pa tudi je, da so ga v bistvu razumeli kot socialno enakost med ljudmi. Takšen cilj morda res sodi bolj med materialistične cilje in takole razumljen je res odvisen od močne države. Za primerjavo je zanimivo pogledati, ali so prejšnje

generacije mladih razmišljale na podoben način. Rezultati iz raziskave v letu 2006 pokažejo, da so kot štiri najbolj pomembne cilje Slovenije mladi pred sedmimi leti šteli: trdno gospodarstvo (27.8 %), enakost med ljudmi (14.1 %), čisto in urejeno okolje (9.9 %), ter boj proti kriminalu (9.0 %). To pomeni, da sta trdno gospodarstvo in enakost med ljudmi vedno na prvih dveh mestih, le mesti sta zamenjala (tabela 5.14).

Rangiranje ciljev na lestvici najmanj pomembnih potrjuje izbire najbolj pomembnih vsaj v eni točki – kot najmanj pomemben cilj je najpogosteje izbrano upoštevanje idej, ta cilj pa je bil tudi najredkeje postavljen na prvo mesto po pomembnosti. Še bolj zanesljivo rangiranje ciljev pa bi bilo, če seštejemo odstotke tistih, ki so posamezen cilj označili kot prvi ter kot drugi najbolj pomemben cilj.

Takšen razpored pokaže, da se mladim zdijo najbolj pomembni tisti cilji, ki kažejo na ekonomsko močno državo, ki je sposobna vzdrževati enakost med ljudmi, trdno gospodarstvo in ekonomsko rast, hkrati pa vodi boj proti kriminalu in ohranja red. Šele za temi cilji sledijo tisti, ki kažejo na pomen posameznika in okolja, torej čisto in urejeno okolje, svoboda govora, več vpliva na odločitve oblasti in upoštevanje idej. V raziskavi iz leta 2003 so seštevki odgovorov o tem, kaj je prvi in kaj drugi najbolj pomemben cilj za Slovenijo, pokazali naslednji vrstni red: trdno gospodarstvo, enakost med ljudmi, boj proti kriminalu, čisto in urejeno okolje, ohranjanje reda v državi, ekonomska rast, močna obramba, svoboda govora, humana družba, več vpliva na odločitve oblasti, boj z rastočimi cenami, upoštevanje idej.

Zavedali smo se, da je vedenjsko raven obrambno-varnostne kulture mladih težko meriti hipotetično. Menili smo, da bi mladi lahko nakazali svoje vedenje pri vprašanju, ki neposredno zadeva njihovo dijaško življenje, zato smo jih povprašali, kateri predmet bi oni uvedli v šole, če bi lahko o tem odločali. Ponujenih predmetov namreč sedaj v šoli nimajo. Med najpogosteje izbrane predmete glede na odgovore v raziskavi iz leta 2006 sodi “zaščita in reševanje”, kar poznamo že iz raziskav leta 2000 ter leta 2003, drugi najpogosteje izbran predmet je obrambna vzgoja. Sledita mirovna vzgoja in ekologija, daleč za njimi pa verouk. Povprečni rang 4.39 pove, da so mladi pri razporejanju ta predmet postavljali na četrto ali zadnje peto mesto. Čeprav neposredne primerjave z raziskavama iz leta 2000 in 2003 ne moremo narediti (vprašanje je bilo tokrat nekoliko

drugače oblikovano), pa nam ravno odgovori, ki so primerljivi z odgovori iz prejšnjih let, kažejo na vedno isto pomanjkanje znanj v šoli in vedno isto željo mladih po določenih vsebinah s področja nacionalne varnosti.

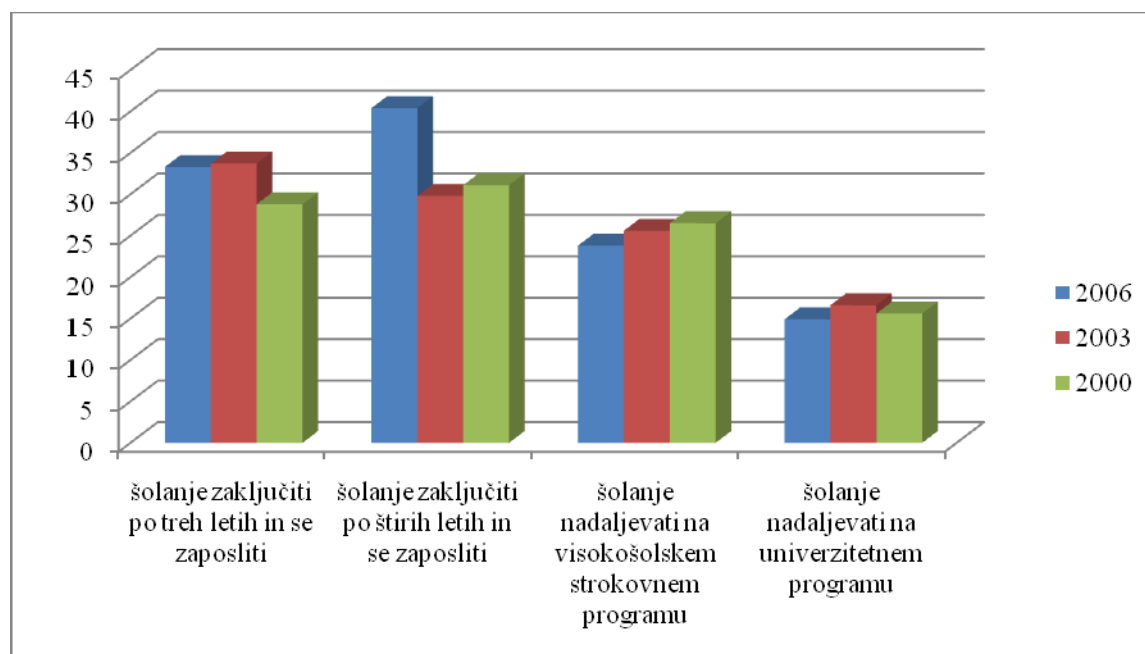
Na osnovi ugotovitev raziskave lahko sklepamo, da je obrambno-varnostna kultura dijakov razvita, čeprav nimajo veliko možnosti, da bi se na organiziran način seznanjali z vsebinami iz nacionalne varnosti. Ob vprašanjih, ki zadevajo njihovo spoznavno, vrednostno ter vedenjsko sestavino obrambno-varnostne kulture se v veliki večini znajo opredeliti, in le malo je takih, ki ne vedo ali nimajo odgovorov na postavljena vprašanja. O obrambno-varnostnih zadevah se največ pogovarjajo s prijatelji in znanci, včasih tudi z družino, v organiziranem sistemu njihovega socializiranja, to je v šoli, pa ne. Slovence štejejo med narode z malo ali nič vojaškimi tradicijami, do žensk in istospolno usmerjenih vojakov in nadrejenih v vojski bi bili strpni in bi z njimi tudi sodelovali, med šolske snovi pa bi najraje uvedli zaščito in reševanje. V svojem vrednostnem sistemu so materialistično naravnani, ker štejejo cilje, kot so trdno gospodarstvo, ekonomska rast, boj proti kriminalu in ohranjanje reda v državi za ključne državne cilje. Pred vse te cilje pa postavljajo post materialistični cilj - enakost med ljudmi daleč pred ostalimi na prvo mesto. Lahko sklepamo, da je pri vrednotenju državnega cilja »enakost med ljudmi« prišlo do velikega preobrata v zadnjih šestih letih. Leta 2000 so mladi v podobni raziskavi menili, da je trdno gospodarstvo daleč najpomembnejši cilj države Slovenije, v letu 2003 sta bila cilja trdno gospodarstvo in enakost med ljudmi kot najbolj pomembna cilja države že dokaj izenačena (18.7 % mladih izbere enakost med ljudmi kot najpomembnejši cilj, 19.0 % mladih pa izbere trdno gospodarstvo). V letu 2006 je daleč pred vsemi enakost med ljudmi.

Še enkrat naj opozorimo na metodološko posebnost – možno, da so mladi enakost med ljudmi gledali zlasti v luči socialne enakosti, ki jo zagotovi država z ekonomsko rastjo in trdnim gospodarstvom, potemtakem je enakost med ljudmi mišljena kot materialistični cilj. Te trditve ne moremo verificirati, ker nimamo na voljo dovolj podatkov. Med najmanj pomembne cilje za državo sodijo po mnenju mladih tisti cilji, preko katerih bi se ravno mladi lahko uveljavili v okolju, npr. upoštevanje idej in več vpliva na odločitve oblasti. Posebej velja izpostaviti odnos do cilja – močna obramba. Obstaja delež mladih, ki ta cilj postavlja na prvo mesto, v celotnem vzorcu leta 2006 jih je 8,8%. Če tem

prištejemo še tiste, ki so ga postavili na drugo mesto med najbolj pomembne državne cilje, bomo prišli do 13,4 % mladih. 11,2 % mladih bi močno obrambo imelo za najmanj pomemben cilj v državi. Vidimo, da gre za ambivalenten cilj za mlade, se pravi – del mladih ga šteje med najbolj pomembne cilje v državi, skoraj enak delež pa ga šteje za najmanj pomemben cilj v državi. Pri ostalih ciljih tega nasprotja nismo opazili – mladi praviloma štejejo za najmanj pomembne tiste cilje, ki jih le redki postavijo na mesto najbolj pomembnih ciljev v državi.

(2) Pri proučevanju današnje mlade generacije z vidika možnosti zagotavljanja poklicnega kadra za SV pa je pomembno tudi poznavanje njihovih splošnih poklicnih pričakovanj in načrtov. Eno ključnih vprašanj, ki nam poda sliko o poklicnih načrtih vzorčne populacije, je vprašanje o njihovih načrtih glede nadaljnega šolanja. Največji delež jih bo nadaljevalo šolanje – v raziskavi leta 2006 je 23,8 % vprašanih izjavilo, da bodo nadaljevali študij na enem od visoko strokovnih programov, 14,9 % pa, da bodo storili na enem od univerzitetnih programov. Delež tistih, ki bodo šolanje zaključili po treh letih in se zaposlili, je 633,3, po štirih letih šolanja pa 40,4 % (graf 5.17).

Graf 5.17: Zainteresiranost za vojaško službo glede na načrte po nadaljnem šolanju (odstotek “dokaj” in “zelo” zainteresiranih)



Vir: ORC, 2000, 2003, 2006

Statistična analiza je pokazala, da se v odvisnosti od načrtov glede nadaljnega šolanja razlikuje tudi interes anketiranih za vojaški poklic. Kot kažejo podatki iz leta 2006 namreč obstaja negativna statistična povezanost med željo po nadaljnjem šolanju in interesom za vojaško službo ($R=-0,213$).

Eno izmed vprašanj, ki je pomembno za nadaljnjo poklicno pot respondentov, je vprašanje njihove ambicioznosti oz. njihova samoocena ambicioznosti. V naši raziskavi smo ambicioznost merili z desetstopenjsko lestvico, na kateri je ocena 1 pomenila skromnost in neambicioznost, ocena 10 pa veliko zahtevnost in ambicioznost. Povprečna ocena ambicioznosti za obravnavni vzorec leta 2006 je 6,99, kar pomeni, da je slovenska srednješolska mladina zmerno ambiciozna. V primerjavi s preteklimi raziskavami ambicioznost mladih raste. Statistično pomembna povezanost med samooceno ambicioznosti in zanimanjem za vojaško službo pa ne obstaja.

Anketirance smo spraševali tudi, kakšna so njihova pričakovanja glede poklicne poti, ali menijo, da bo njihova poklicna kariera bolj uspešna ali bolj neuspešna. Rezultati raziskave iz leta 2003 so pokazali, da je slovenska mladina v povprečju dokaj optimistična (55.7 %) Velik delež vprašanih se glede tega sploh ni opredelil oz. o tem še ni razmišljal (36.2 %). Majhen delež vprašanih (8.2 %) pa pričakuje, da bo njihova poklicna kariera bolj neuspešna (tabela 5.15).

Tabela 5.15: Težave pri iskanju zaposlitve v svojem poklicu (v %)

	2003	2000
da, ker za poklic, za katerega se šolam, ni povpraševanja	5.7	8,7
da, ker se bodo zaradi krize zaposlovanja vsi težje zaposlovali	31.6	32,7
da, ker nimam zvez in poznanstev	6.8	6,3
ne, ker je poklic za katerega se šolam, iskan	23.7	24,2
ne, ker imam zveze in poznanstva	9.4	9,2
ne, ker imam štipendijo, ki mi zagotavlja zaposlitev	2.3	2,3
ne vem, o tem nisem razmišljal/a	20.4	16,7

Vir: ORC, 2000, 2003.

Ta optimistična pričakovanja ne kažejo, da bi bila med mladimi v tej fazi šolanja že prisotna večja mera zaskrbljenosti glede problemov zaposlovanja, ki so v Sloveniji že nekaj časa zelo pereči. Ne smemo pa prezreti, da raziskava iz leta 2003 kaže kar nekoliko spremenjeno sliko glede na podatke podobne raziskave leta 2000. Takrat je bilo nekaj več optimistov (63,8 %) kot tudi pesimistov (18,7 %) precej manj pa neodločenih (17,5 %). Zanimivo je tudi dejstvo, da so vprašani tudi manj optimistični glede iskanja zaposlitve v njihovem poklicu, kajti 44,1 % jih pričakuje da bodo pri tem imeli težave. Najbolj bistvena sprememba je torej v povečanju števila tistih, ki nimajo izoblikovanih pričakovanj glede poklicne kariere. Opazno pa je tudi precejšnje povečanje negotovosti glede prihodnosti.

Najbolj pesimistični glede iskanja zaposlitve v svojem poklicu so mladi v pomurski regiji, saj jih 59,8 % pričakuje, da bodo pri tem imeli težave. Najbolj optimistični so mladi celjske regije, kjer jih 35,2 % pričakuje težave. Če vprašane razlikujemo glede na izobraževalni program, v katerem se šolajo, ugotovimo, da so najbolj optimistični tisti, ki se šolajo na štiriletnih tehničnih programih, najbolj pesimistični pa na ostalih štiriletnih programih.

Razmislek o tem, kako pridobiti mlade za vojaški poklic, ne more mimo tega, kaj je za mlade najpomembnejše, ko se odločajo za določeno zaposlitev. Anketiranci so v obravnavanih raziskavah izmed desetih različnih ciljev izbirali tri za njih najpomembnejše. Rezultati raziskave iz leta 2006 kažejo, da se večini mladih zdi najpomembnejše »opravljati zanimivo« (69,6 %) in »dobro plačano« (68,0 %) delo. To sta dva cilja, ki najbolj izstopata. Tretje mesto zaseda »varna sedanost in zagotovljena prihodnost« (34,2 %), četrto pa »spoznavanje krajev in novih ljudi« (29,3 %) (tabela 5.16).

Primerjava s predhodnimi raziskavami pokaže, da so pričakovanja mladih dejansko ostala dokaj nespremenjena. Opazimo pa spremembe pri dveh dejavnikih: povečal se je pomen, ki ga mladi pripisujejo osebnim svobodi, še močnejšo spremembo pa zaznamo pri pomenu uveljavljanja znanja in sposobnosti; to je za mlade precej manj pomembno kot leta 2000 (takrat je ta dejavnik izbralo še 25,5 % anketiranih). Statistična analiza rezultatov

raziskav pa je pokazala, da zanimanje za vojaško službo pada, čim bolj je mladim zanimivo delo pomembno kot cilj. Pri drugih ciljnih ni statistično pomembnih razlik.

Tabela 5.16: Pomen ciljev pri poklicni izbiri (v %)

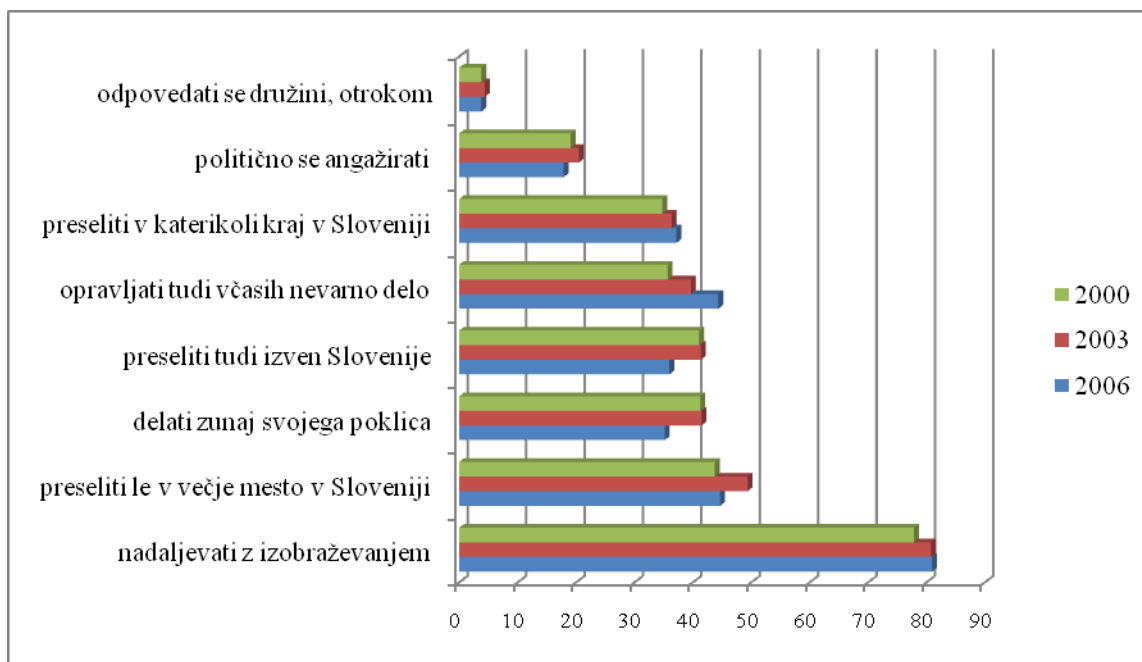
	2006	2003	2000
zanimivo delo	69,60	61,9	59,1
dobra plača	68,00	70,5	65,9
varna sedanost in zagotovljena prihodnost	34,20	31,9	35,3
spoznavanje novih krajev in ljudi	29,30	31,2	29,1
veliko osebne svobode	26,00	27,8	23,5
možnost uveljavljanja znanja in sposobnosti	22,10	16,5	20,1
samostojnost in neodvisnost pri delu	20,40	18,9	21,1
možnost hitrega napredovanja	18,80	16,4	18,2
velik družbeni ugled	13,70	12,3	10,6
možnost vodenja dela drugih	13,00	8,5	7,1

Vir: ORC, 2000, 2003, 2006.

Slovenska vojska se bo morala glede na cilje, ki so pomembni mladim, pri promociji vojaškega poklica resno lotiti prizadevanj, da ta poklic prikaže kot zanimiv, saj bo le tako lahko pritegnila tiste, ki si želijo opravljati zanimivo delo. Hkrati bo morala upoštevati vsa druga pričakovanja, ki so med mladimi visoko zastopana.

Mlade smo spraševali tudi, kaj vse bi bili pripravljeni storiti, da bi izboljšali lastne poklicne možnosti. Za izboljšanje svojih poklicnih možnosti so mladi še najbolj pripravljeni nadaljevati z izobraževanjem. Skoraj polovica je pripravljena preseliti se le v večje mesto v Sloveniji. Deleži mladih, ki so pripravljeni delati izven svojega poklica, oditi v tujino in včasih opravljati nevarno delo, so približno isti (41.5 %, 41.4 %, 39.7 %). Mladi so še najmanj pripravljeni odpovedati se družini in otrokom (4.4 %) (graf 5.18).

Graf 5.18: Izboljšanje svojih poklicnih možnosti



Vir: ORC, 2000, 2003, 2006.

V primerjavi s prejšnjimi raziskavami pri tem ni prišlo do velikih sprememb. Od leta 2000 do leta 2006 se je nekoliko zmanjšal le delež tistih, ki so se pripravljene preseliti izven Slovenije (4,2 odstotne točke) in tistih, ki so pripravljene delati tudi izven svojega poklica (5,3 odstotne točke) ter povečel delež tistih, ki so za izboljšanje poklicnih možnosti pripravljene opravljati delo, ki je včasih tudi nevarno (8,7 odstotne točke). Zanimivo v zvezi z interesom za zaposlitev v oboroženih silah pa je, da obstaja šibka negativna povezava med pripravljenostjo opravljati delo, ki je včasih lahko tudi nevarno in interesom za vojaško službo ($R=-0,082$).

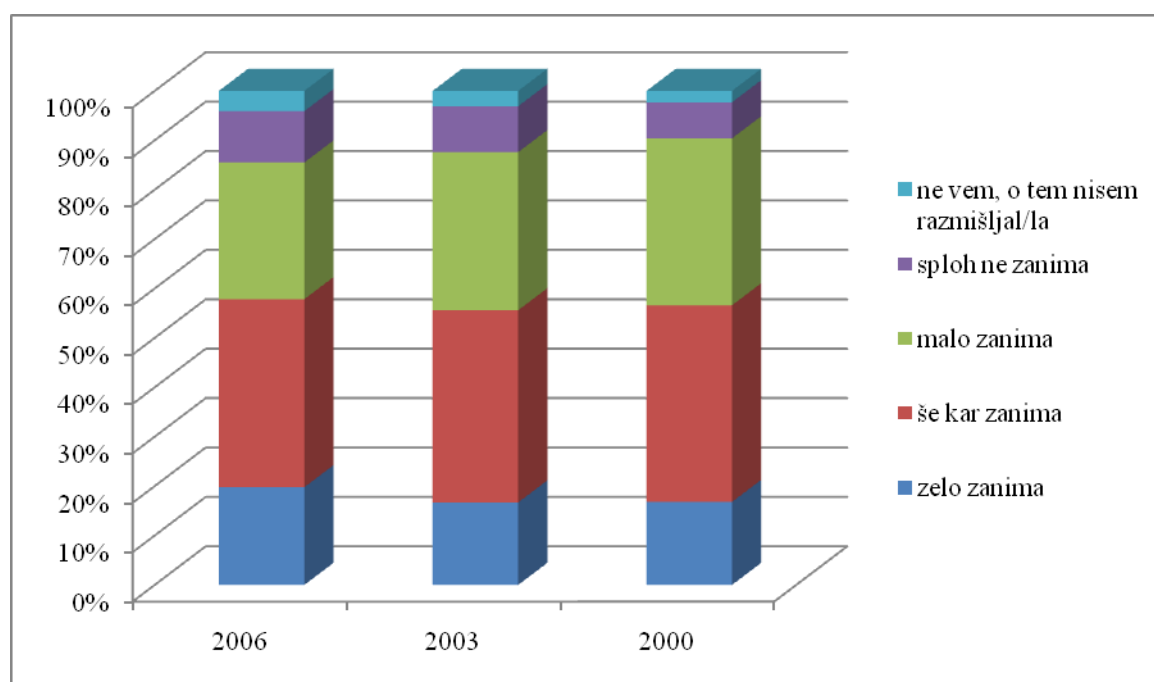
5.9 POSREDNA IZPOSTAVLJENOST INFORMACIJAM

Ustrezno informiranje o poklicu, organizaciji, delu, prednostih in slabostih dela v določenem poklicu in organizaciji naj bi pomagalo zainteresirati čim več kandidatov, zlasti pa čim več čim bolj ustreznih, sposobnih kandidatov (hkrati pa zadovoljilo težnjo ljudi po znanju). Podatki o vlogi posameznih virov informacij oziroma o tem, kaj anketirani smatrajo kot privlačno, so lahko koristen napotek za oblikovanje informacijske

strategije glede vojaških poklicev. O poznavanju vojaškega poklica in predvsem o interesu zanj pa pove podatek o tem, katere informacije anketirani predvsem pogrešajo.

V zvezi z interesom mladih po informacijah o vojski in nacionalni varnosti ugotavljamo, da mladi kažejo dokajšnje zanimanje. Leta 2006 je bilo le 10 % vprašanih takšnih, ki jih v zvezi s tem ni zanimalo nič. V primerjavi z rezultati prejšnjih raziskav je pri tem prišlo do rahlega povečanja tistih, ki jih to zelo zanima (3 odstotne točke) in sicer predvsem na račun tistih vprašanih, ki jih informacije s področja vojske in nacionalne varnosti malo zanimajo (graf 5.19). Pri tem skupino anketirancev, ki jo informacije o vojski in nacionalni varnosti zelo zanimajo, v vseh raziskavah sestavljata približno dve tretjini fantov in tretjina deklet. Statistična analiza pa kaže tudi na močno povezanost med interesom za zaposlitev v Slovenski vojski in informiranostjo o vojaškem poklicu.

Graf 5.19: Interes glede informacij s področja vojske in nacionalne varnosti (v %)



Vir: ORC, 2000, 2003 in 2006.

Če natančneje pogledamo, kaj anketiranci menijo o svoji seznanjenosti z nekaterimi pomembnimi političnimi in varnostnimi temami, vidimo, da so bili leta 2006 še najbolj seznanjeni s sodelovanjem Slovenske vojske v mirovnih operacijah (v celoti in v glavnem

jih je s tem seznanjenih 37 %). Najslabši pa sta seznanjenosti s sistemom nacionalne varnosti in političnim sistemom Republike Slovenije (41,7 % jih sploh ni oz. v glavnem ni seznanjena s prvim in 40,6 % ne s slednjim). Pri tem je v primerjavi z letom 2003 zaradi vedno večje angažiranosti Republike Slovenije v različnih mednarodnih operacijah prišlo do večje seznanjenosti mladih z reševanjem sodobnih oboroženih konfliktov na sploh in še posebej s sodelovanjem Slovenske vojske v mirovnih operacijah. Največji padec je zaznan na področju seznanjenosti mladih s političnim sistemom Republike Slovenije. Statistična analiza rezultatov raziskav kaže na močno povezanost med interesom za vojaško službo in zanimanjem za informacije o vojski in nacionalni varnosti (tabela 5.17).

Tabela 5.17: Seznanjenost z vsem, kar se tiče države in vojske, obrambe in varnosti (povprečne vrednosti)¹⁹³

	2006	2003
s političnim sistemom Republike Slovenije	2,69	2.95
z vključevanjem Slovenije v Evropsko unijo in NATO	2,81	3.57
s sistemom nacionalne varnosti Republike Slovenije	2,68	2.76
s sodelovanjem Slovenske vojske v mirovnih operacijah	3,05	2.75
z mednarodnimi varnostnimi organizacijami (OZN, NATO, OVSE)	2,95	2.92
z reševanjem sodobnih oboroženih konfliktov	2,8	2.67

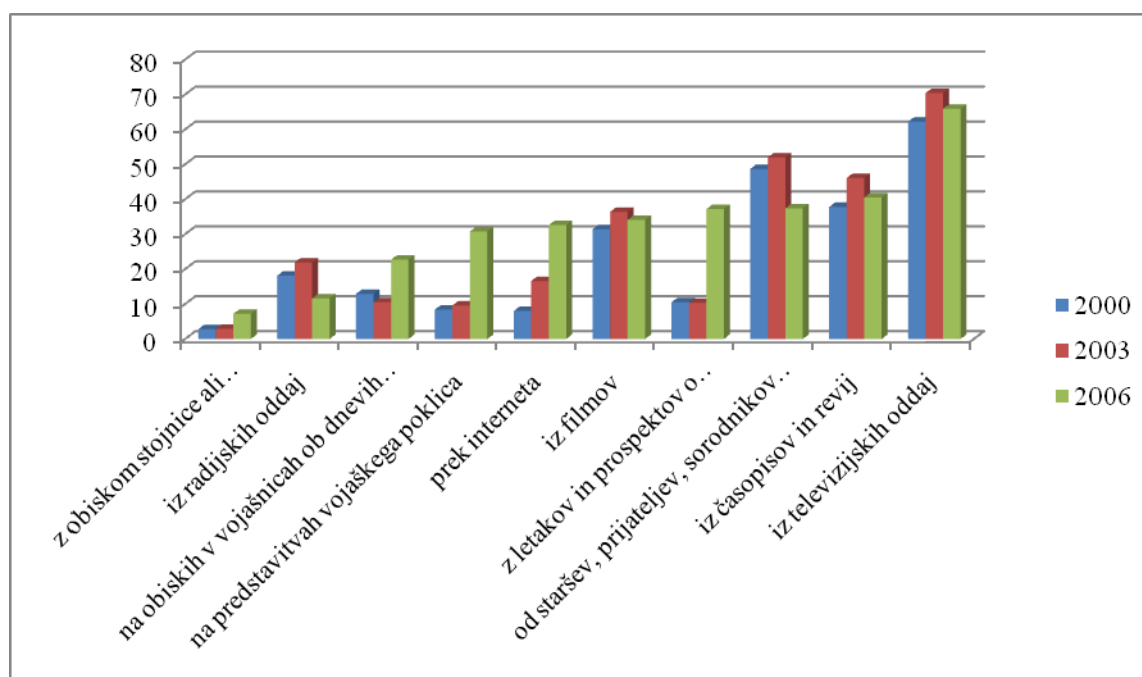
Vir: ORC, 2003, 2006.

Informacije o možnostih zaposlitve v vojski so leta 2006 dosegle večino (61,1 %) anketirancev. V primerjavi s prejšnjimi raziskavami je viden vpliv prehoda na poklicno popolnjevanje Slovenske vojske in posledično aktivnejše politike informiranja slovenske javnosti o zaposlitvenih možnostih v vojski, saj je prišlo do precejšnje rasti števila tistih, ki jih je dosegla takšna informacija. Leta 2000 je namreč le 32,3 %, leta 2003 pa 42,4 % vprašanih odgovorilo, da so jih dosegle informacije o možnosti zaposlitve v vojski. Da je dostopnost informacij pomembna za zaposlovanje vojaške delovne sile, pa dokazuje tudi statistično značilna povezanost interesa za vojaško službo z dosegom informacij o možnosti zaposlitve v vojski.

¹⁹³ Odgovori so merjeni na petstopenjski lestvici, pri čemer 1 pomeni sploh nisem seznanjen, 5 pa v celoti sem seznanjen.

Med viri, iz katerih so dijaki dobili največ informacij o vojaških poklicih, je v vseh obravnavanih raziskavah na prvem mestu televizija, sledijo pa časopisi in revije. Osebni stiki so očitno prav tako zelo pomembni, saj so »starši, prijatelji sorodniki in znanci« na tretjem mestu. Slednje je tudi dokaj razumljivo, saj ima skoraj polovica anketirancev bodisi sorodnike bodisi prijatelje in/ali znance zaposlene na Slovenski vojski. Po pomenu nato sledijo naslednji viri: letaki in prospekti, filmi, internet, predstavitve vojaškega poklica, obiski v vojašnicah, radijske oddaje ter na zadnjem mestu obisk stojnice ali informacijske pisarne SV(graf 5.20).

Graf 5.20: Informiranost o vojaških poklicih (v %)



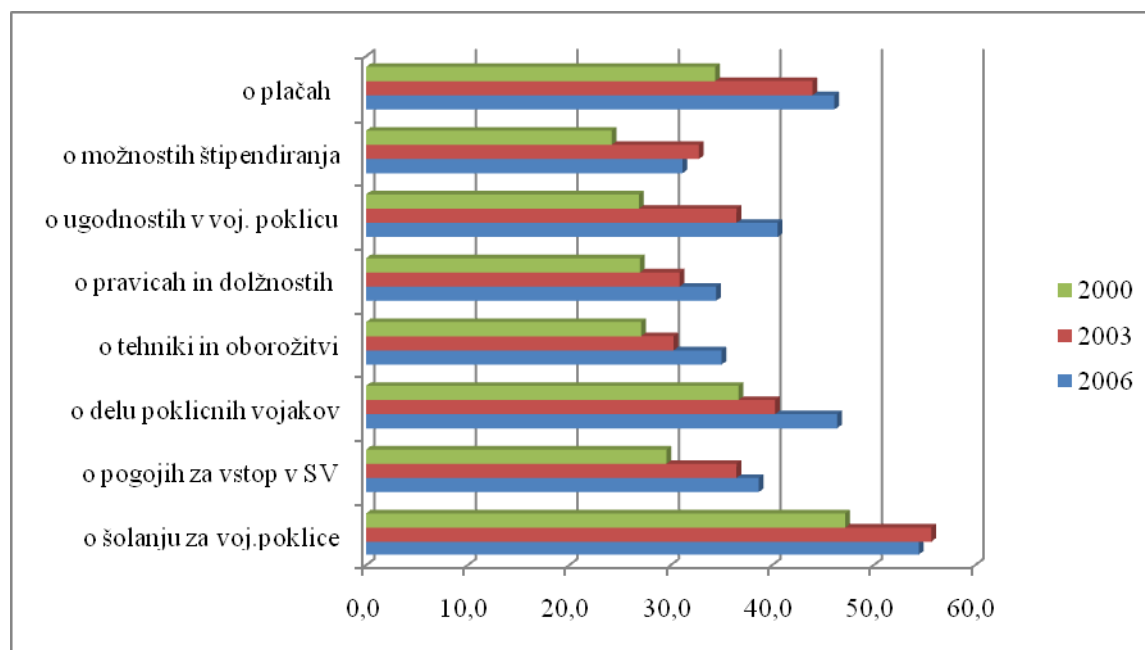
Vir: ORC, 2000, 2003 in 2006.

Primerjava med raziskavami kaže, da se je zmanjšal pomen osebnih stikov, povečal pa pomen tistih oblik posredovanja informacij o vojaških poklicih, ki so za mladino bolj privlačne in jih neposredno izvaja Slovenska vojska; to so: letaki in prospekti, internet, predstavitev vojaškega poklica in dnevi odprtih vrat. Kljub temu za posredovanje informacij o vojaških poklicih po mnenju mladih televizija ostaja daleč najustreznejši medij, saj je že doslej večina anketirancev pridobila o tej temi največ informacij iz televizijskih oddaj pa tudi na splošno se zdi za posredovanje tovrstnih informacij

televizijski medij privlačen za večino anketirancev. Vsi ostali posredniki so bili precej manj uporabljeni in se tudi zdijo privlačni veliko manj kot polovici anketirancev.

Pravočasna, verodostojna in čim popolnejša informacija je pomemben dejavnik odločanja in izvajanja najrazličnejših dejavnosti nasploh.¹⁹⁴ Anketirance smo povprašali, *katere informacije v zvezi z vojaškim poklicem predvsem pogrešajo*. V raziskavi iz leta 2006 je (samo) 2,8 % anketirancev je odgovorilo, da so dobili vse informacije, ki so jih potrebovali, 10,0 % anketirancev pa to področje ne zanima. Ostala večina je med danimi skupinami informacij največkrat izbrala odgovore, da pogrešajo informacije o načinu šolanja za vojaške poklice (54,5 % anketirancev), o delu poklicnih vojakov, podčastnikov in častnikov v Slovenski vojski (46,4 %) in o plačah vojakov, podčastnikov in častnikov (46,1 %) (graf 5.21).

Graf 5.21: Področja pomanjkljivih informacij o vojski (v %)



¹⁹⁴ Za primer si lahko pogledamo eksperiment, ki ga opisuje Shlomo Breznitz iz Univerze Haifa v Izraelu v prispevku na mednarodnem simpoziju uporabne vojaške psihologije leta 1992 v Berlinu. Raziskovalci so proučevali vpliv različnih stresorjev na doseganje ciljev pri vojaki (npr. pohod na 50 km, držati roko štiri minute v ledeno hladni vodi) in ugotovili, da se cilj lažje doseže, če so na voljo informacije (vsakršna informacija je boljša kot nobena) in če je informacija čim bolj verodostojna, če pa pride do sprememb v razmerah, povezanih z doseganjem cilja, je potrebno nove informacije posredovati čim prej. Najbolj pomembne pa so informacije na začetku naloge/aktivnosti (glej Breznitz, 1992: 69-104).

Vir: ORC, 2000, 2003 in 2006.

Tudi druge navedene informacije v zvezi z vojaškim poklicem (o pogojih za vstop v SV, o ugodnostih, ki jih nudi vojaški poklic, o možnostih štipendiranja, o pravicah in dolžnostih vojakov, podčastnikov in častnikov v Slovenski vojski, o vojaški tehniki in oborožitvi) pa pogreša kar tretjina anketirancev. Primerjava s predhodnima raziskavam pokaže, da se med mladimi zaznavanje pomanjkanja informacij po posameznih področjih ne spreminja. Zaznati pa je splošni trend zmanjševanja pomanjkanja informacij mladih o vojski. Pri tem informacije o vseh v vprašalniku navedenih zadevah veliko bolj pogrešajo zainteresirani kot pa nezainteresirani za službo v SV. Hkrati pa čisto vse področja pomanjkanja informacij o vojski statistično značilno in znatno vplivajo na interes za zaposlitev v oboroženih silah.

Kljub temu, da analiza rezultatov raziskav kaže na močno povezanost med poznavanjem poklica in odnosom do njega, in da so tisti, ki poklice vojaka, podčastnika in častnika bolje poznajo, tudi bolj zainteresirani za zaposlitev v Slovenski vojski, preprostega sklepa, da informiranost povečuje zainteresiranost za službo v vojski, ne moremo narediti. Iz raziskave namreč lahko ugotovimo, da tisti, ki so zainteresirani za službo v Slovenski vojski, za informiranje o vojski in vojaškem poklicu predvsem uporabljajo takšne oblike informiranja, pri katerih je potreben že vnaprejšen interes za vsebino. Močno nadpovprečno namreč za pridobivanje informacij o vojaškem poklicu uporabljajo internet ter obiskujejo vojašnice, predavanja in stojnice. Interesenti za vojaški poklic torej sami iščejo informacije in zato vojaške poklice tudi bolje poznajo. Za skupino zelo zainteresiranih za zaposlitev v vojski bi torej lahko rekli, da so nagnjeni k opravljanju vojaškega poklica (govorimo lahko o t.i. samoselekciji kadrov za vojaški poklic).

6 SKLEP

Če končno strnemo najpomembnejše ugotovitve, do katerih smo prišli pri izdelavi doktorske disertacije, lahko preko verifikacije postavljenih hipotez oblikujemo nekaj splošnih teoretičnih in aplikativnih zaključkov.

Verifikacija splošne hipoteze najprej zahteva povzetek temeljnih teoretičnih spoznanj o trgu delovne sile ne sploh in še posebej o posameznikovem odločanju za zaposlitev v oboroženih silah. Ker pa so izvedene hipoteze nastale po deduktivni metodi iz splošne hipoteze, pa bomo njeno verifikacijo izpeljali tudi induktivno, to je z empiričnim preverjanjem vsake od izvedenih hipotez posebej.

Neoklasično ekonomsko razumevanje trga delovne sile, ki se je oblikovalo pod močnim vplivom klasične politične ekonomije in marginalistične teorije, pojasnjuje delovanje trga delovne sile tako, da ugotavlja odnose med ponujenimi in povpraševanimi količinami dela pri različnih cenah dela. Ekonomisti so tako na začetku svojih proučevanj poklicne izbire trdili, da se posamezniki odločajo za določene poklice samo na podlagi pričakovanega zaslužka.

Nadaljnji razvoj neoklasične ekonomske teorije trga delovne sile je šel v smeri opuščanja pogoja o homogenem delu, saj ga je zanimala vsaka dejanska struktura zaposlenih. »Nova racionalnost« v vedenje ponudnikov dela je bila tako v ekonomsko teorijo trga delovne sile vnesena s pomočjo teorije o človeškem kapitalu, ki vsebuje spoznanje, da ima človek produktivne zmogljivosti, ki jih lahko poveča z investiranjem vase. Izbira poklica tako ni več odvisna le od ponudbe in povpraševanja na trgu delovne sile, ampak prav tako od poznavanja posameznih poklicev, njihovih relativno dobrih in slabih strani, ter stroškov izobraževanja.

Ker pa neoklasična ekonomska teorija trga vključno s teorijo o človeškem kapitalu ni zdržala empiričnega preverjanja, so kritični ekonomisti izpostavili vlogo institucij, zaradi katerih v praksi prihaja do razlik med delojemalci in med zaposlitvami, ter posledičnega

neobstoja enotnega trga delovne sile. Tako je v okviru institucionalne ekonomije prišlo do nastanka segmentacijskih teorij trga delovne sile, ki z delitvijo trga delovne sile na različne segmente, katerih medsebojen vpliv je nepopoln in delen, opuščajo enotni konkurenčen trg delovne sile.

Kljub takšnim modifikacijam osrednja motivacija delavcev oz. delodajalcev v ekonomskih teorij trga delovne sile ostaja želen zaslužek oz. profit. Ta je z vidika sociologije, ki predvideva, da se delavci s svojo raznovrstno socialno mobilnostjo stalno prilagajajo spreminjajočemu se družbenemu in političnemu okolju, prevelika ali celo neustrezna redukcija kompleksnosti. Socio-ekonomske raziskave zato izpostavljajo vtkanost obnašanja na trgu delovne sile v omrežja socialnih interakcij in demografskih omejitev. Takšna konceptualizacija bolj od ekonomske logike na trgu delovne sile povezuje tržne motivacije z mobilnostnimi pričakovanji, aspiracijami in ravnanji akterjev. Za trg delovne sile sta tako značilna proces rangiranja podjetij, služb in zaposlitvenih statusov, ki rezultirajo razlike v plačah in vzorcih napredovanja, ter razvrščanje oz. distribucija delavcev med temi podjetji, službami in zaposlitvenimi statusi.

Sociološki pristop k konceptualizaciji poklicne izbire tako trdi, da sta družbena pripadnost posameznika in njegov socialni položaj (status) v družbi glavna dejavnika poklicne izbire. V zadnjem času pa so se sociološke raziskave poklicne izbire skoraj povsem usmerile na proučevanje vertikalne dimenzije, ki je tesno povezana s kasnejšim položajem posameznika v socio-ekonomski hierarhiji. Upoštevajoč posameznikove motive in cilje to pomeni, da so se omenjene raziskave omejile predvsem na posameznikove želje po doseženi izobrazbi in njihove prestižne ravni poklicnih želja.

Poleg ekonomskih in socioloških pristopov pa so se na področju proučevanja poklicne izbire razvile tudi psihološke teorije, ki jih zaradi različnih konceptualizacij in pojasnjevanj nadalje delimo na: teorije lastnosti in zahtev, strukturalne teorije, razvojne teorije, teorije odločanja in ostale teorije. Za vse psihološke teorije poklicne izbire velja, da je glavni dejavnik pri poklicni odločitvi posameznik, ki se sam zavestno odloča in presodi kateri poklic je zanj najbolj primeren. Pri tem pa predpostavljajo, da je poklicna odločitev v glavnem odvisna od značaja posameznika, posredno pa tudi od okolja v katerem posameznik odrašča in živi.

Podobno kot pri proučevanju trga delovne sile in poklicne izbire na sploh, pa se je razvijalo raziskovanje trga vojaške delovne sile. Zato ne preseneča, da je tudi v osnovnem modelu poklicne izbire, ki proučuje trg vojaške delovne sile, ponudba vojaške delovne sile oziroma poklicna izbira opredeljena kot enoobdobni odločevalski problem, v katerem se posameznik o zaposlitvi v oboroženih silah odloči na osnovi razlike med nizom vojaških plačil in nizom plačil za najboljšo civilno alternativno zaposlitev v določenem časovnem obdobju.

Vendar pa je tudi tu kmalu postalo jasno, da se lahko zgodi, čeprav je niz vojaških plačil enak nizu civilnih, da posameznik ni indiferenten pri izbiri med zaposlitvijo v oboroženih silah in v civilnem gospodarstvu, saj obstaja možnost, da ima določeno »nagnjenost do vojaške službe«. Kasnejši razvoj teorije tržnega neravnotežja, in ugotovitev, da lahko nezaposlenost najbolj kritično vpliva na uspešnost popolnjevanja poklicnih oboroženih sil, pa sta spodbudila še vključevanje stopnje brezposelnosti v analizo ponudbe vojaškega dela.

Ker so se konec sedemdesetih in v začetku osemdesetih let prejšnjega stoletja v državah, ki so prehajale na poklicno popolnjevanje oboroženih sil na osnovi implicitnih ekonomskih spodbud, ki izhajajo iz neoklasičnih ekonomskih modelov ponudbe vojaške delovne sile, pri zagotavljanju ponudbe poklicne vojaške delovne sile začeli pojavljati resni problemi, so zagovorniki ekonomske paradigme trga vojaške delovne sile začeli v raziskave vključevati številne elemente institucionalnega okolja nabora vojaške delovne sile, med katerimi so še posebej pomembne investicije v človeški kapital in stratifikacija poklicne vojaške delovne sile..

Hkrati pa so vojaški sociologi začeli zagovarjati zamenjavo čisto ekonometričnega proučevanja ponudbe poklicne vojaške delovne sile s socio-ekonomskim proučevanjem. Ta pri proučevanju ponudbe poklicne vojaške delovne sile poleg ekonomskih teorij upošteva tudi socio-psihološke teorije obnašanja, ki z vključitvijo družbenih in družbeno psiholoških oziroma neekonomskih vedenjskih spremenljivk, kot so družbeno okolje, zaznavanje pomembnosti vloge oboroženih sil, kohezivnost enote, civilna zavest, družinska tradicija, sprejemanje pravil in odredb, dolžnost, občutek solidarnosti in

zadovoljstvo zaradi možnosti napredovanja, nudijo dodatno konceptualno orodje za proučevanje posameznikovega odločanja za vojaško službo.

Prednost integriranega teoretičnega okvirja odločanja za zaposlitev v oboroženih silah, ki vključuje tako izhodišča socio-psiholoških teorij obnašanja kot tudi ekonomskih teorij, je, da združuje oba pogleda, ter na ta način v analizo obnašanja za zaposlitev v oboroženih silah vključuje tako racionalnost kot čustva.

Z vidika obdelave informacij posamezen (ekonomski oz. socio-psihološki) teoretičen okvir odločanja predvideva, da posamezniki upoštevajo zaznane stroške in koristi različnih odločitev, ki so jim na razpolago. Takšno zaznavanje pa je lahko v realnosti pravilno ali napačno, saj lahko na primer posameznik ocenjuje določeno civilno zaposlitev za boljšo od vojaške, čeprav to dejansko ni res. Posamezniki namreč ravnajo na osnovi svojih zaznav, neodvisno od njihovih dejanskih vrednosti. Posledično se lahko opazovalcu, ki pozna resnična dejstva, zdi odločitev posameznika, ki na osnovi svojih zaznav maksimizira koristi, popolnoma neracionalna. Z uporabo integriranega teoretičnega okvirja odločanja pa lahko dobimo vpogled v napačno zaznavanje, ki ga imajo posamezni odločevalci, ko razmišljajo o zaposlitvi v oboroženih silah.

Integriran teoretični model odločanja upošteva tudi, da nekateri posamezniki niti ne pomislijo na osebne stroške in koristi, ki nastanejo, če sprejmejo določeno odločitev. Zato takšno razmišljanje v modelu predstavlja le eno izmed treh glavnih skupin dejavnikov, ki lahko vplivajo na posameznikovo odločitev za vojaško službo. Poleg tehtanja med koristmi in stroški na posameznikovo odločitev o vojaški službi vplivajo tudi normativni pritiski in ocena samoučinkovitosti ter številni drugi »oddaljeni« dejavniki. Relativni vpliv vsake skupine dejavnikov na posameznikovo odločitev za vojaško službo lahko varira kot funkcija razlik med posamezniki, kjer nekateri posamezniki popolnoma ignorirajo eno skupino dejavnikov odločanja v korist drugih in kjer drugi posamezniki upoštevajo popolnoma drugačno kombinacijo skupin dejavnikov. V tem smislu integriran teoretičen okvir odločanja za vojaško službo z možnostjo, da stroški in koristi v procesu odločanja sploh niso upoštevani, presega enostavne racionalne modele odločanja.

Končno pa integriran teoretičen okvir odločanja za zaposlitev v oboroženih silah prepozna, da lahko dejavniki, ki izhajajo iz čustev in hitrih dejanj, vplivajo na obnašanje posameznikov pri odločanju za vojaško službo. Čustva so oddaljeni dejavniki, ki lahko oblikujejo prepričanja in norme, upoštevane pri odločitvah. Poleg tega pa nadzor nad čustvi in naglimi težnjami predstavlja spretnost in zmožnost, ki jo mora imeti posameznik, če želi, da izbrane aktivnosti postanejo dejansko obnašanje.

Razmislek o tem, kako pridobiti mlade za vojaški poklic torej ne more mimo tega, kaj je za mlade najpomembnejše, ko se odločajo za določeno zaposlitev. Anketiranci so v obravnavanih raziskavah izmed desetih različnih ciljev za najpomembnejšega vedno izbrali »dobro plačano delo«. Da je plača pomemben dejavnik za zaposlitev v oboroženih silah, posredno dokazujejo tudi pričakovanja anketiranih v zvezi z višino plač, ki so vedno pretirana. Med tistimi, ki so najbolj zainteresirani za vojaški poklic celo najbolj.

Kljub temu pa veliko mladih na svojo morebitno vojaško službo gleda le kot na nekakšen "izhod v sili", drugih ekonomskih dejavnikov med katere sodi tudi plača, pa sploh ne uvrščajo med pomembne koristi tovrstne zaposlitve. Hkrati je za mlade manj pomembna slabost vojaškega poklica, da ne dobiš dobre plače. Za zaposlitev v oboroženih silah zato ne moremo trditi, da je plača najpomembnejša. Temu pritrjujejo tudi rezultati ekonomske analize ponudbe vojaške delovne sile v Sloveniji, ki kažejo, da je učinek višine vojaških plač na število kandidatov za zaposlitev v SV statistično neznačilen (Kopač, 2007b).

Za mlade je torej plača na sploh zelo pomemben dejavnik pri zaposlovanju. Vendar kot kažejo rezultati raziskav, še zdaleč ne najpomembnejši za zaposlitev v oboroženih silah, zato moramo prvo izvedeno hipotezo, ki trdi, da je *v Sloveniji, kljub vplivu številnih drugih dejavnikov interesa za zaposlitev v oboroženih silah, plača najpomembnejši dejavnik ponudbe vojaške delovne sile*, zavrniti.

V obravnavanih raziskavah smo osebni odnos mladih do vojaške službe merili tako, da smo preverili, kako le ti cenijo vojaške poklice. Rezultati so pokazali, da mladi vse kategorije vojaških poklicev cenijo dokaj visoko. Tako tisti anketiranci, ki se nameravajo po srednji šoli zaposliti, poklic vojaka oz. podčastnika uvrščajo na najvišje mesto med

»srednješolskimi poklici«. Med tistimi, ki si želijo nadaljevati šolanje, pa se poklic častnika uvršča med prvih pet »visokošolskih poklicov«. Da je osebni odnos posameznikov do vojaške službe dejansko dober pa potrjuje tudi visoka pripravljenost mladih zaposliti se v tovrstnem uniformiranem poklicu, za katerega ocenjujejo, da ga ni težko dobiti.

Hkrati analiza rezultatov raziskav kaže, da ima reakcija vseh družinskih članov, prijateljev in znancev, ki predstavlja enega izmed kazalnikov normativnega pritiska, statistično značilen vpliv na posameznikovo zainteresiranost za zaposlitev v oboroženih silah. Ugotovili smo še, da je posameznikova zainteresiranost za vojaško službo statistično zelo odvisna od tega ali je kdo od njihovih sorodnikov oz. prijateljev zaposlen v SV.

Poklica vojak oz. podčastnik sta med mladimi, ki nameravajo po srednji šoli končati šolanje, po ocenjevanju lastnih sposobnosti za njuno opravljanje oz. najočitnejšemu kazalniku samo-učinkovitosti, na prvem mestu med vsemi »srednješolskimi poklici«. Pri častniškem poklicu pa so med tistimi, ki nameravajo s šolanjem nadaljevati, rezultati nekoliko slabši. Tisti, ki so se ocenjevali kot sposobne za vojaško službo, imajo za spoznanje slabši učni uspeh. Med »ambicioznostjo« mladih in njihovim interesom za službo v SV pa ni statistično značilne povezanosti.

Na osnovi tega lahko ugotovimo, da v Sloveniji na interes za zaposlitev najbolj močno vplivajo normativni pritiski oz. podpora. Velik vpliv na interes za zaposlitev v oboroženih silah ima tudi osebni odnos, ki pa pogosto ne pripelje do dejanske zaposlitve v SV. Še nekoliko šibkejši pa ima na interes za vojaško službo vpliv samo-učinkovitosti. Kljub temu, da vpliv normativne podpore na interes za zaposlitev v oboroženih silah ni toliko večji od vpliva osebnega odnosa in samo-učinkovitost, lahko potrdimo našo drugo izvedeno hipotezo, ki pravi, da *v Sloveniji na posameznikov interes za zaposlitev v oboroženih silah veliko bolj vplivata normativna podpora in socialni pritisk, kot pa njegov osebni odnos do vojaške službe in ocena samo-učinkovitosti.*

Interes za službo v vojski je pomembno povezan tudi s spolom. V vseh raziskavah je skoraj enkrat več moških bolj zainteresiranih za vojaški poklic od žensk. Kljub razliki med interesom moških in žensk za vojaško službo pa ne moremo trditi, da je na splošno interes žensk za službo v vojski nizek; saj jih je kar četrtina, oziroma samo nekaj odstotkov manj kot moški, srednje zainteresiranih za vojaško službo

Vse obravnavane raziskave kažejo tudi na to, da v Sloveniji obstajajo izrazite razlike v interesu za vojaški poklic glede na regionalno pripadnost. Med regije, kjer so mladi najbolj zainteresirani, tako spadajo zasavsko-revirska, posavska, celjska, mariborska in koroška regija. Tiste z najmanj interesa pa so obalno-kraška in gorenjska regija. Hkrati pa se vpliv velikosti kraja, kjer mladi prebivajo, v raziskavah ni pokazal kot zelo odločilen dejavnik interesa za vojaške poklice.

Socialno-ekonomski položaj mladih, ki smo ga merili s samooceno pripadnosti družbenemu sloju in posedovanjem ekonomskih dobrine, nima izrazitega vpliva na interes mladih za službo v SV. Stopnja izobrazbe staršev pa tudi izrazito ne vpliva na interes dijakov za službo v SV. Njun vpliv na interes mladih za vojaško službo pa je mogoče posredno zaznati preko normativnih pritiskov oz. spodbud.

Ker nekatere omenjene osebnostne lastnosti vplivajo na interes posameznikov za vojaško službo neposredno, druge pa le posredno tretje izvedene hipoteze, ki trdi, da *kljub temu, da osebnostne lastnosti posameznikov, kot so spol, regionalna pripadnost in družbeni status, spadajo med »oddaljene« dejavnike, neposredno vplivajo na posameznikov interes za zaposlitev v oboroženih silah* ne moremo potrditi.

V okviru obstoječega sistema informiranja o službi v SV večina pogreša informacije o načinu šolanja za vojaške poklice, o delu poklicnih vojakov, podčastnikov in častnikov v SV in o plačah vojakov, podčastnikov in častnikov. Tudi druge navedene informacije v zvezi z vojaškim poklicem (o pogojih za vstop v Slovensko vojsko; o ugodnostih, ki jih nudi vojaški poklic; o možnostih štipendiranja; o pravicah in dolžnostih vojakov, podčastnikov in častnikov v Slovenski vojski; o vojaški tehniki in oborožitvi) pogreša kar

tretjina anketirancev. Primerjava s predhodnima raziskavama pokaže, da pa je zaznati splošni trend zmanjševanja pomanjkanja informacij mladim o vojski.

Kljub temu, da analiza rezultatov raziskav kaže na močno povezanost med poznavanjem poklica in odnosom do njega in da so tisti, ki poklice vojaka, podčastnika in častnika bolje poznajo, tudi bolj zainteresirani za zaposlitev v Slovenski vojski, preprostega sklepa, da trenutno informiranost povečuje zainteresiranost za službo v vojski, ne moremo narediti.

Iz raziskave namreč lahko ugotovimo, da tisti, ki so zainteresirani za službo v Slovenski vojski, za informiranje o vojski in vojaškem poklicu uporabljajo predvsem takšne oblike informiranja, pri katerih je potreben že vnaprejšen interes za vsebino. Močno nadpovprečno namreč za pridobivanje informacij o vojaškem poklicu uporabljajo internet ter obiskujejo vojašnice, predavanja in stojnice. Interesenti za vojaški poklic torej sami iščejo informacije in zato vojaške poklice tudi bolje poznajo. Za skupino zelo zainteresiranih za zaposlitev v vojski bi torej lahko rekli, da so nagnjeni k opravljanju vojaškega poklica (govorimo lahko o t.i. samoselekciji kadrov za vojaški poklic). Zato četrto izvedeno hipotezo, ki pravi, da *obstoječi način informiranja o zaposlitvi v Slovenski vojski ne prispeva k povečanju interesa mladih za zaposlitev v Slovenski vojski*, ne moremo ne potrditi ne zavrni.

Na osnovi empirične verifikacije vseh izvedenih hipotez in predstavljenih teoretičnih izhodišč za proučevanje trga delovne sile in poklicne izbire na sploh in še posebej posameznikovega odločanja za zaposlitev v oboroženih silah, ki temelji na socio-psiholoških teorijah odločanja in ekonomski teoriji optimizacije oz. dojemanja koristi ugotavljamo, da obstajajo, kot smo videli vsaj trije neposredni dejavniki posameznikovega interesa, da se zaposli v oboroženih silah: osebni odnos, normativni pritisk oz. podpora in percepcija samo-učinkovitost. Poleg njih pa na interes za zaposlitev v oboroženih silah vplivajo še številni drugi dejavniki, ki so bolj »oddaljeni« v smislu, da so njihovi vplivi na obnašanje posameznika posredni ali pa se odsevajo v predstavljenih neposrednih dejavnikih.

S tem je potrjena tudi naša splošna hipoteza, ki trdi, da *na zaposlovanje v oboroženih silah poleg višine vojaške plače, glavnega ekonomskega mehanizma pri delovanju trga, nadenarnih ugodnosti vojaške službe, stopnje brezposelnosti, vplivajo tudi sociološki in družbeno-psihološki dejavniki poklicne izbire posameznika, kot so njegov osebni odnos do vojaške službe, socialni pritiski in norme, ki delujejo nanj, njegova ocena samoučinkovitosti ter številni drugi posredni dejavniki med katerim še posebej izstopajo posameznikove osebne lastnosti, njegov odnos do varnosti in vojske na sploh ter njegova izpostavljenost informacijam v zvezi z vojaško službo.*

Z aplikativnega vidika pa analiza stališč slovenske mladine do vojaškega poklica kaže, da v prihodnje, zaradi splošnih trendov v sodobnih družbah, ki so privedli do dokaj distanciranega odnosa in nezanimanja mladih za vojsko, učinkovito zagotavljanje kadrov za SV ne bo potekalo brez problemov. Zagotavljanje kadrov za vojaško službo bo tako odvisno predvsem od učinkovite in celovite strategije SV, ki bi morala upoštevati naslednje spremembe politike pridobivanja vojaške delovne sile.

Čeprav med političnimi institucijami v naši državi mladi vojsko glede na zaupanje uvrščajo zelo visoko, se to visoko zaupanje ne odraža tudi v njihovem osebnem zanimanju za vojsko in vojaški poklic. V stališčih mladih nasploh ne moremo najti zelo izrazitega zavračanja vojske kot take. Vendar pa tisti, ki vojsko pozitivno vrednotijo, nujno nimajo nagnjenj, da bi se vanjo zaposlovali. Z boljšim pristopom vojaške organizacije na področju informiranosti bi bilo tako mogoče vsaj deloma izboljšati tudi "nezainteresiran" odnos mladih do vojske in vplivati na podobo vojske med mladimi, kar bi se lahko odrazilo tudi na večji interes za zaposlitev v vojski.

Čeprav v raziskavi ugotavljamo, da vojska razpolaga s solidno rekrutacijsko bazo, pa se pojavlja tudi vprašanje skladnosti med potrebami SV in interesom mladine glede kategorije zaposlenih (vojak, podčastnik, častnik) kot tudi glede rodov in služb. Zato se SV v prihodnje ne bo smela ukvarjati samo s skrbjo za interes mladih za vojaški poklic ampak tudi s tem, kako narediti najbolj zanimive tiste kategorije zaposlitve ter tiste rodove in službe, kjer so potrebe največje.

Poleg tega imajo za SV regionalne razlike glede zainteresiranosti za vojaški poklic, ne glede na vzroke, brez dvoma več praktičnih posledic. Najprej bi bilo treba preveriti, ali so podatki, dobljeni s temi raziskavami dejansko identični s strukturo prijav za zaposlovanje v SV. Regionalna distribucija zainteresiranega kadra pa si zasluži posebno pozornost tudi z vidika dejanskih potreb posameznih enot SV. Ugotoviti bi bilo treba, kolikšno je neskladje med potrebami Slovenske vojske v posamezni regiji in ponudbo vojaške delovne sile. Takšno neskladje lahko v končni fazi pomeni probleme pridobivanja zadostne vojaške delovne sile, potrebo po veliki dnevni migraciji ali pa po trajnejši preselitvi, s tem povezanimi problemi zagotavljanja stanovanj ipd.

Kljub temu, da mladi gojijo stabilno strukturo pričakovanj v zvezi z delom - prav na vrh se uvrščajo "dobro plačilo, zanimivo delo ter varna sedanost in zagotovljena prihodnost", pa je v naših raziskavah zaznati tudi nekatere spremembe, ki kažejo na povečanje pomena osebne svobode ter zmanjšanje pomena možnosti, da v poklicu uveljavijo znanje in sposobnosti. Te spremembe morda na splošno niso zaskrbljujoče, vendar pa bi SV morala razmisliti, kako takšna pričakovanja mladih glede poklicne kariere uskladiti z zahtevami vojaškega poklica.

V prizadevanjih za dvig zainteresiranosti za vojaški poklic bo tako vojska očitno soočena s kompleksnim problemom, kako zadostiti, pogosto dokaj nasprotujočim si pričakovanjem glede vojaškega poklica. Po eni strani namreč mladi od vojaškega poklica pričakujejo dinamično življenje, možnost spoznavanja tujih dežel ipd. Po drugi strani pa mladi prav dejavnike, ki so s tem povezani, ocenjujejo kot tiste, ki bi jih najbolj odvrčali od vojaškega poklica (pogosta odsotnost od doma, ni ustaljenega delovnega časa).

Mladi vojaškemu poklicu pripisujejo tudi posebne zahteve, zato so torej pričakovanja glede višine dohodkov dokaj visoka. Ker teh pričakovanj SV ne izpolnjuje, bo treba razmisliti tudi, katere ugodnosti lahko vojska poleg tega še ponudi bodočim kandidatom. Skrb za pripadnike bo morala postati celovita, saj rezultati kažejo, da mladi pričakujejo, da bo vojska svojim pripadnikom pomagala tudi ob izstopu in to predvsem glede nadaljnega šolanja in iskanja zaposlitve.

Ugotavljamo, da vojaški poklici na splošno v očeh mladih ne sodijo v kategorijo poklicev z nižjim družbenim statusom in da to ni razlog, ki bi mlade odvrčal od njih. Vendar pa bo za zagotavljanje ustreznega odziva na kadrovske potrebe SV s strani mladih treba izboljšati informiranost ter zagotoviti ustrezno nagrajevanje in pogoje dela v vojski. To še posebej, ker je vojaški poklic v očeh mladih povezan z vrsto specifičnosti (nevarnosti, naporno delo, zahteve po ubogljivosti), zaradi katerih ga obravnavajo drugače kot druge poklice. Načrtovanje informiranja bi moralo odgovoriti na dve vprašanji: kako nasploh povečati poznavanje in zanimanje za vojaški poklic ter kako zainteresiranim, ki že aktivno iščejo informacije, le-te čim bolj ustrezno zagotoviti.

Poleg medijev, ki imajo v informiranju pomembno vlogo, kaže, da so pomemben vir informacij tudi osebna poznanstva z zaposlenimi v vojski, zato je smiselno dobro poskrbeti za zadovoljstvo že zaposlenih v vojski, ker bodo na ta način iz vojske v javnost prehajale vzpodbudne informacije za zaposlovanje v tej instituciji. Še posebej, ker je takšna informacija v očeh prejemnika praviloma bolj verodostojna od informacijske kampanje, ki se jih pogosto drži sloves, da stvari prikazujejo v »najlepši luči«.

Če v zaključku tvegamo trditev, da je v naših raziskavah izmerjen interes mladih za vojaški poklic relativno visok, moramo tej trditvi ob bok postaviti ugotovitev, da je ta interes povezan z njihovimi visokimi pričakovanji v zvezi s tem, kaj naj SV svojim poklicnim pripadnikom ponudi. Za vojaško organizacijo je namreč pomembno, da v oblikovanju kadrovske politike preseže razmišljanje, ki je usmerjeno samo v pripravo »kampanj« za pridobivanje mladih v vojaški poklic in ugotovi, kaj lahko ponudi v smislu celovite poklicne poti posameznika, ki bo del svoje poklicne kariere preživel v SV in jo nato uspešno nadaljeval v civilnem okolju.

7. VIRI

1. Abolafia, Mitchell in Martin Kilduff. 1988. Enacting Market Crisis. The Social Construction of a Speculative Bubble. *Administrative Science Quarterly* 33:177-93.
2. Adanić, Stjepan in Siniša Tatalović. 1993. *Oružane snage – novačenje i mobilizacija*. Zagreb: Otvoreno sveučilište Zagreb.
3. Aitchison, J. in J.A. Brown. 1957. *The Lognormal Distribution*. Cambridge: Harvard University Press.
4. Akerlof, George. 1970. The Market for 'Lemons': Quality Uncertainty and the market Mechanism. *Quarterly Journal of Economics* 84: 488-500.
5. Albrecht, Mark J. 1976. *A Discussion of Some Applications of Human Capital Theory to Military Manpower Issues*. Santa Monica: RAND.
6. Altman, Stuart H. in R. J. Barro. 1971. Officer Supply – The Impact of Pay, the Draft and the Vietnam War. *American Economic Review* 61(4): 649-664.
7. Altman, Stuart H. in Alan E. Fechter. 1967. Military Manpower Procurement, The Supply of Military Personnel in the Absence of a Draft. *American Economic Review* 57(2):19-31.
8. Anderson, N. H. 1996. *A Functional Theory of Cognition*. Hillsdale: Erlbaum.
9. Armor, David J. 1982. *Recruit Attitudes and Job Performance: Setting Entry Standards*. Santa Monica: RAND.
10. Arrow, Kenneth. 1968. Economic Equilibrium. V *International Encyclopaedia of the Social Sciences*, ur. David L. Sills, 376-89. New York: The Free Press.
11. Ash, Colin, Bernard Udish in Robert F. McNow. 1983. Enlistment in the All Volunteer Force: A Military Personnel Supply Model and Its Forecasts. *The American Economic Review* 73(1): 145-55.
12. Asch, Beth J. 1993. *Reserve Supply in the Post-Desert Storm Recruiting Environment*. Santa Monica: RAND.
13. Asch, Beth J. in John T. Warner. 1994. *A Theory of Military Compensation and Personnel Policy*. Santa Monica: RAND.

14. Asch, Beth J. in J. T. Warner. 2001. Compensation and Personnel Management in hierarchical organizations: Theory and application to the US Military. *Journal of Labour Economics* 19(3): 523-562.
15. Asch, Beth J., James R. Hosek in John T. Warner. 2001. *An Analysis of Pay for Enlisted Personnel*. Santa Monica, Arlington, Pittsburg: RAND.
16. Axinn, Sidney. 1989. *A Moral Military*. Philadelphia: Temple University Press.
17. Azjen, I. 1985. From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behaviour. V Action Control: From Cognition to Behaviour, ur. Kuhl J. in J. Bechmann, 11-39. New York: Springer-Verlag.
18. Azjen, I. 1991. The Theory of Planned Behaviour. *Organizational Behaviour and Human Decision Process* 50: 179-221.
19. Azjen, I. in M. Fishbine. 1980. *Understanding Attitudes and Predicting Social Behaviour*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
20. Bachman, Jerald G., David R. Segal, Peter Freedman-Doan in Patrick M. O'Malley. 1998. Does Enlistment Propensity Predict Accession? High School Seniors' Plans and Subsequent Behaviour. *Armed Forces and Society* 25(1): 59-80.
21. Bain, Joe. 1942. *Market Classifications in Modern Price Theory*. New York: John Wiley and Sons.
22. Baker, Wayne. 1981. *Markets as the Networks: A Multimethod Study of Trading Networks in a Securities Market*. Ph.D.diss. Department of Sociology, Northwestern University.
23. Baker, Wayne. 1984. The Social Structure of a National Securities Market. *American Journal of Sociology* 89:775-811.
24. Bakken, T. 2002. The Role of Human Agency in the Creation of Normative Influences Within Individuals and Groups. *Journal of Human Behaviour in the Social Environment* 5: 89-104.
25. Baldwin, Robert H. in Thomas V. Daula. 1985. Modelling the Retention Behaviour of First-Term Military Personnel: Methodological Issues and a Proposed Specification. V *Research in Labour Economics*, ur. R.G. Ehrenberg. Greenwich: JAI Press, Inc.
26. Bandura, Albert. 1977. *Social Learning Theory*. New York: General Learning Press

27. Bandura, A. 1991. Self-Efficiency Mechanism in Psychological Activation and Health-Promoting Behaviour. V *Neurobiology of Learning, Emotion and Affect*, ur. J. Madden, 229-269. New York: Raven.
28. Bandura, A. 1994. Social Cognitive Theory and Exercise of Control over HIV Infection. V *Preventing AIDS: Theories and Methods of Behavioural Interventions*, ur. R.J. DiClemente in J. L. Peterson, 25-29. New York: Plenum Press.
29. Barber, Bernard. 1977. Aboslutization of the Market. V *Markets and Morals*, ur. Gerald Dworkinb, Gordon Bermant in Peter G. Brown. Washington, D.C.: Hemisphere Publishing Corporation.
30. Bauer, Theodore W. 1983. *Human Resources and Defence Manpower*. Washington D.C. National Defence University.
31. Becker, Gary S. 1957. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
32. Becker, M. H. 1974. The Health Belief Model and Personal Health Behaviour. *Health Education Monographs* 2: 324-508.
33. Becker, H. M. 1988. AIDS and Behaviour Change. *Public Health Reviews* 16: 1-11.
34. Becker, Gary S. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.
35. Bellany, Ian. 1983. Why Man Enlist: The Royal Navy and Royal Air Force, 1970-80. *Lancaster: Bailrigg Paper on International Security* No. 6. University of Lancaster.
36. Benewitz, M.C. in A. Zucker. 1968. Human capital and occupational choice: A theoretical model. *Southern Economic Journal* 39: 406-443.
37. Berner, K. in T. Daula. 1993. Recruiting Goals, Regime Shifts and Supply of Labour to the Army. *Defence Economics* 4(4): 315-328.
38. Binki, Martin. 1986. *Military Technology and Defence Manpower*. Washington D.C.: The Brookings Institution.
39. Binki, Martin in Irene Kyriakopoulos. 1979. *Youth of Experience? Manning the Modern Military*. Washington D.C.: The Brooking Institution.
40. Binki, Martin in Irene Kyriakopoulos. 1981. *Paying the Modern Military*. Washington D.C.: The Brooking Institution.

41. Black, Matthew in Thomas Fraker. 1986. First-Term Attrition of High School Graduates in the Military. V *Army Manpower Economics*, ur. Curtis Gilroy. Westview Press, Boulder in London.
42. Blanton H. in C. Christie. 2003. Deviance: a Theory of Action and identity. *Review of General Psychology* 7:115-149.
43. Blau, Peter M., John W. Gustad, Richard Jessor, Herbert S. Parnes in Richard C. Wilcock. 1956. Occupational Choice: A Conceptual Framework. *Industrial And Labor Relations Review*, 9:531-543.
44. Borcharding, Thomas E. 1971. A Neglected Social Cost of A Volunteer Force. *American Economic Review* 61(1): 195-196.
45. Borsari, B. in K. B. Carey. 2003). Descriptive and Injunctive Norms in College drinking: A meta-analytic integration. *Journal of Studies in Alcohol* 64:331-341.
46. Bowles, Samuel in Herbert Gintis. 1993. The Revenge of Homo Economicus: Contested Exchange and The Revival of Political Economy. *Journal of Economic Perspectives* 7(1): 83-102.
47. Brančić, Branka. 1986. *Psihološke teorije izbora zanimanja: nove tendencije u profesionalni orijentaciji*. Beograd: Naučna knjiga.
48. Braudel, Fernand. 1985. *The Wheels of Commerce*. Volume II. Civilization and Capitalism. Baltimore: The John Hopkins University Press.
49. Bray, Robert M., Mary E. McCalla, Frederic W. Immerman, Lynn Guess in Georg H. Dunteman. 1985. *Youth Attitude Tracking Study II: Wave 15-Fall 1984*. Arlington: Defense Manpower Data Center.
50. Breton, Raymond, Wsevolod W. Isajiw, Warren E. Kalbach in Jeffrey Reitz. 1990. *Ethnic Identity and Equality: Varieties of Experience in a Canadian City*. Toronto: University of Toronto Press.
51. Brinkerhoff, John R. in David W. Grissmer. 1983. The Reserve Forces in an All-Volunteer Environment, 205-229. V *The All-Volunteer Force After A Decade*, ur. Bowman, William, Roger Little, Thomas G. Sicilia. Washington, New York, Oxford, London, Toronto, Sydney, Frankfurt: Pergamon-Brassey's.
52. Brinkerhoff, John R. in David W. Grissmer. 1984. *The Reserve Forces in an all Volunteer Environment*. Santa Monica: RAND.
53. Brown, C. 1985. Military Enlistments: What Can We Learn from Geographic Variation? *American Economic Review* 75(1): 228-234.

54. Brunswik, Egon. 1952. *The Conceptual Framework of Psychology*. Chicago: University of Chicago Press.
55. Bryant, R. in Al Wilhite. 1990. Military Experience and Training Effects on Civilian Wages. *Applied Economics* 22(1): 69-82.
56. Buddin, Richard. 1993. Recruiting for joint active / reserve tours. *Defence Economics* 4(1): 15-32.
57. Buchler, C. 1933. Der Menschliche Lebenslauf als Psychologisches Problem. Leipzig: Hirzel.
58. Burns, Tom R. In Helena Flam. 1987. Markets and Collective Bargaining Systems. V *The Shaping of Social Organization: Social Rule System Theory with Applications*, ur. Tom R. Burns in Helena Flam, 123-75. London: SAGE.
59. Burreight, Burke K, David W. Grissmer in Zahvala D. Doering. 1978. *A Model of Reenlistment of Army National Guardsman*. Santa Monica: RAND.
60. Burt, Ronald. 1982. *Toward a Structural Theory of Action: Network Models of Social Structure, perception and Action*. New York: Academic Press.
61. Burt, Ronald. 1983. *Corporate Profits and Cooptation: Networks of Market Constrains and Directorate Ties in the American Economy*. New York: Academic Press.
62. Buyer, Steve, Chris Stewart in David Forsmark. 2000. Military Recruitment and Retention: What's the Problem? *Veterans of Foreign Wars Magazine* 87(6): 28-30.
63. Byron, Fairchild in Jonathan Grossman. 1988. *The Army and Industrial Manpower*. Washington D.C.: Center of Military History.
64. Canby, Steven L. 1972. *Military Manpower Procurement. A Political Analysis*. Lexington Books, Lexington, Toronto in London.
65. Caplow, T. 1954. *The Sociology of Work*. New York: McGraw-Hill.
66. Carlton, Dennis. 1989. The Theory and the Facts of How Markets Clear. V *Handbook of Industrial Organization*, ur. Richard Schmalensee in Robert Willing, 909-46. Amsterdam: North-Holland.
67. Carter, Harold D. 1940. The Development of Vocational Attitudes. *Journal Of Consulting Psychology*, 4: 185-191.
68. Caves, Richard. 1964. *American Industry: Structure, Conduct, Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

69. Cialdini, R. 2003. Crafting Normative Messages to Protect the Environment. *Current Directions in Psychological Science* 12:105-109.
70. Chamberlin, Edward. *The Theory of Monopolistic Competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
71. Chow, Winston K. in Michael J. Polich. 1980. *Models of the First-Term Reenlistment Decision*. Santa Monica: RAND
72. Clark, Harold F. 1931. *Economic Theory and Correct Occupational Distribution*. New York: Columbia University.
73. Clark, Rolf. 1979. Capital-Labor Ratios in the Military Service: A Putty-Clay Application. V *Defense Manpower Policy: Presentation from the 1976 RAND Conference on Defense Manpower*, ur. Richard V. Cooper. Santa Monica: RAND.
74. Coase, R.H. 1988. *The Firm, the Market and the Law*. Chicago: University of Chicago Press.
75. Coffey, Kenneth J. 1993. Our Nation's Reserve Forces: Where Do We Go from Here? V *Professionals on the Front Line: Two Decades of the All-Volunteer Force*, ur. Fredland Eric J., Curtis L. Gilroy, Roger D. Little in W.S. Sellman, 99-116. Washington, London: Brassey's.
76. Collins, Randal. 1990. Market dynamics as the Engine of Historical Change. *Sociological Theory* 8:111-35.
77. Conell, Carol. 1980. *The Impact of Union Sponsorships on Strikes in Nineteenth-Century Massachusetts*. Ph.D.diss. university of Michigan.
78. Cook, Alvin A. 1972. Quality Adjustment and the Excess Supply of Air Force Volunteers. *Review of Economics and Statistics*, Maj: 166-171.
79. Cooper, Richard V.L. 1975. *The Social Cost of Maintaining Military Labour Force*. Santa Monica: RAND.
80. Cooper, Richard V.L. 1977. *Military Manpower and the All-Volunteer Force*. Santa Monica: RAND.
81. Cooper, Richard V.L. 1978. *Defense Manpower Policy: Presentations from the 1976 Rand Conference on Defense Manpower*. Santa Monica: RAND.
82. Corcoran, Mary, Linda Datcher in Greg J. Duncan. 1980. Most Workers find jobs through Word of Mouth. *Monthly Labor Review*: 33-35.
83. Cotterman, Robert F. 1986. *Forecasting Enlistment Supply: A Time Series of Cross Sections Model*. Santa Monica: RAND.

84. Cralley, William E. 1979. *The Supply of Marine Corps Recruits – A Micro Approach*. Center for Naval Analysis.
85. Crites, J. O. 1969. *Vocational Psychology*. New York: McGraw-Hill.
86. Cylke, Stephen C., Matthew S. Goldberg, Paul F. Hogan in Lee S. Maris. 1982. *Personal Discount Rate from Military Reenlistment Decisions*. Alexandria: Center for Naval Analyses.
87. Dale, Charles in Gilroy Curtis. 1984. Determinates of Enlistments: A Macroeconomic Time-Series View. *Armed Forces and Society*, 10(2): 141-165.
88. Dale, Charles. 1986. The Changing Structure of the U.S. Economy: Its Effects on Army Enlistments. V *Army Manpower Economics*, ur. Curtis L. Gilroy. Westview Press, Boulder in London.
89. Daula, Thomas V. in D. Alton Smith. 1985. Estimating Enlistment Models for the U.S. Army. V *Research in Labour Economics*, ur. R.G. Ehrenberg, 261-310. Greenwich: JAI Press, Inc.
90. Daula, Thomas V. in Alton D. Smith. 1986. Recruiting Goals, Enlistment Supply and Enlistments in the U.S. Army. V *Army Manpower Economics*, ur. Curtis L. Gilroy. Westview Press, Boulder in London.
91. Daula, V. Thomas in Baldwin Robert H. 1986. Reenlistment Decision Models: Implications for Policy Making. V *Army Manpower Economics*, ur. Curtis L. Gilroy. Westview Press, Boulder in London.
92. DeBoer, Larry in Wade B. Brorsen. 1971. The Demand for and Supply of Military Labour. Altman, Stuart H. in Robert J. Barro (ur.) *Officer Supply – The Impact of Pay, the Draft and the Vietnam War*. The American Economic Review: 649-64.
93. DeBoer, L in W. Brorsen. 1989. The Demand for Supply of Military Labor. *Southern Economic Journal*, 55(4): 853-869.
94. Defense Manpower Commission. 1976. *Military Recruitment and Accessions and the Future of the All Volunteer Force*. Washington D.C.
95. Demsetz, Harold. 1982. *Economic, Legal and Political Dimensions of Competition*. Amsterdam: North Holland.
96. Dennis, Kenneth G. 1977. *Competition in the History of Economic Thought*. Ph.D.diss. Oxford University. New York: Arno Press.
97. Dertouzos, James N. 1985. *Recruiter Incentives and Enlistment Supply*. Santa Monica: RAND.

98. Dertouzos, James N. 1986. Microeconomic Foundations of Recruiter Behaviour: Implications for Aggregate Enlistment Models. V *Army Manpower Economics*, ur. Curtis L. Gilroy. Westview Press, Boulder in London.
99. Dertouzos, Michael, Richard Lester, Robert Solow in M.I.T. 1989. *Made in America: Regaining the Competitive Edge*. Cambridge, MA: M.I.T. Press.
100. DePuy, Willian E. 1983. Technology and Manpower: Army Perspective. V *The All-Volunteer Force After A Decade*, ur. Bowman, William, Roger Little, Thomas G. Sicilia, 122-35. Washington, New York, Oxford, London, Toronto, Sydney, Frankfurt: Pergamon-Brassey's.
101. Dertouzos, James N. in Joseph E. Nation. 1990. *Manpower Structure and Policies in the United States and NATO Europe*. Santa Monica: RAND.
102. De Vany, Arthur S. in Thomas R. Saving. 1982. Life-Cycle Job Choice and the Demand and Supply of Entry Level Jobs: Some Evidence from the Air Force. *Review of Economics and Statistics*, August:457-465.
103. Doering Peter B. In Michael J. Piore. 1971. *Intrenal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington MA: D.C.Health.
104. Dudley, Leonard in Claude Montmarquett. 1981. The Demand for a Military Expenditures: An International Comparison. *Public Choice*: 5-31.
105. Einsberg, Susan. 1990. Shaping a New Decade: Women in the Building Trades. *Radical America* 23: 29-38.
106. Elig, Thimothy, Richard Johnson, Paul Gade in Allyn Hertzbach. 1984. *The Army Enlisted Decision: An Overview of the ARI Recruit Surveys, 1982 and 1983, Research Report 1371*. Alexandria: U.S. Army Research Institute.
107. England, Paula. 1992. *Comparable Worth: Theories and Evidence*. New York: Aldine de Gruyter.
108. Enns, John H. 1977. *Reenlistment Bonuses: Their Impact on First-Term Retention*. Santa Monica: RAND.
109. Epps, W. 1973. An Econometric Analysis of the Effectiveness of the US Army's 1971 Paid Advertising Campaign. *Applied Economics* 5(4): 261-269.
110. Etzioni, Amitai. 1988. *The Moral Dimension: Toward a New Economics*. New York: The Free Press.

111. Fagan Thomas W. 1986. Comparative Costs of Alternative Forces in the U.S. Army. V *Army Manpower Economics*, ur. Curtis L. Gilroy. Westview Press, Boulder in London.
112. Falk, Stanely L. 1966. *Human Resources for National Strength*. Washington D.C.: Industrial College of the National Armed Forces.
113. Falk, Stanely L. 1969. *Defense Military Manpower*. Washington D.C.: Industrial College of the National Armed Forces.
114. Faris, John H. 1984. Economic and Noneconomic Factors of Personnel Recruitment and Retention in the AVF. *Armed Forces and Society* 10 (2):251-275.
115. Fechter, Alan E. 1979. The Supplay of Enlisted Volunteers in the Post-Draft Environment: An Evaluation Based on Pre-1972. V *Defense Manpower Policy: Presentation form the 1976 RAND Conference on Defense Manpower*, ur. V. Cooper, 87-99. Santa Monica: RAND.
116. Fernandez, Richard L. 1979. *Forecasting Enlisted Supply: Projections for 1979-1990*. Santa Monica: RAND.
117. Festinger, Leon. 1957. *A theory of cognitive dissonance*. Evanston, IL: Row, Peterson.
118. Fevre, Ralph. 1992. *The Sociology of Labour Markets*. Wheatsheaf: Harvester.
119. Fisher, Anthony C. 1969. The Cost of the Draft and the Cost of Ending the Draft. *The American Economic Review* 59(3):239-54.
120. Fishbein, M. in I. Ajzen. 1975. *Belief, Attitude, Intention and Behaviour: An Introduction to the Theory and Research*. Reading: Addison-Wesly.
121. Foster, Gregory, Alan N. Sabrosky in Wiliam J. Taylor. 1987. *The Strategic Dimension of Military Manpower*. Cambridge: Ballinger Publishing Co.
122. Gade, P.A., H. Lakhani in M. Kimmel. 1991. Military Service: A Good Place to Start? *Military Psychology*, 3(2):251-267.
123. Garcia, Marie-France. 1986. La Construction Sociale d'un Marche Parfait: Le Marche au Cadran de Fontaines-en-Sologne. *Actes se la Recherche en Science Sociales* 65: 2-13.
124. Gates, Thomas F. 1970. *President's Commission on an All-Volunteer Force: Report*. Washington D.C.: U.S. Government Printing Office.

125. Gelatt, A.B. 1962. Decision-Making: A Conceptual Frame of Reference for Counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 9: 240-245.
126. Gerrad, M, F.X.Gibbons, M.Reis-Bergan, L.Trudeau, L.S. Vande-Lune in B. Buuunk. 2002. Inhibitory effects of drinker and nondrinker prototypes on adolescent alcohol consumption. *Health Psychology* 21:601-609.
127. Gilroy, Curtis I., Robert L. Phillips in John D. Blair. 1990. The All-Volunteer Army: Fifteen Years Later. *Armed Forces and Society*, 16(3):329-350.
128. Ginzberg, Eli, Sol W. Ginsburg, Sindy Axelrad in John L. Herma. 1951. *Occupational Choice*. New York: Columbia University Press.
129. Ginzberg, Eli. 1972. Toward a Theory of Occupational Choice: A Restatement. *Vocational Guidance Quarterly*, 20:176-196.
130. Goldberg, Lawrence. 1982. *Enlistment Supply: Past, Present and Future*. Alexandria: Center for Naval Analyses.
131. Goldberg, Matthew S. in John T. Warner. 1982. *Determinants of Navy Reenlistment*. Alexandria: Center for Naval Analyses.
132. Goldberg, Lawrence in Peter Greenston. 1986. Economic Analysis of Army Enlistments: Policy Implications. V *Army Manpower Economics*, ur. Curtis L. Gilroy. Westview Press, Boulder in London.
133. Goldberg, Matthew S. in J.T. Warner. 1987. Military Experience, Civilian Experience and the Earnings of Veterans. *Journal of Human Resources* 22(1):62-81.
134. Gordon, David, Richard Edwards in Michael Reich. 1982. *Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labor in United States*. New York: Cambridge University Press.
135. Granovetter, Mark. 1974. *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
136. Granovetter, Mark. 1981. Toward a Sociological Theory on Income Differences. V *Sociological Perspectives on Labor Market*, ur. Ivan Berg, 11-48. New York: Academic Press.
137. Granovetter, Mark. 1985. Economic Action and Social Structure: The problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology* 91: 481-510.

138. Granovetter, Mark. 1986. Labor Mobility, Internal Markets and Job-Matching: A Comparison of the Sociological and the Economic Approaches. *Research in Social Stratification and Mobility* 5:3-39.
139. Granovetter, Mark. 1988. The Sociological and Economic Approaches to labor Markets. V *Industries, Firms and Jobs: Sociological and Economic Approaches*, ur. George Farkas in Paula England, 187-216. New York: Plenum.
140. Granovetter, Mark in Charles Tilly. 1988. Inequality and Labor Processes. V *Handbook of Sociology*, ur. Neil J. Smelser, 175-222. Newbury Park, CA: Sage.
141. Gray, Burton C. 1970. Supply of first-term military enlistees: a cross-sectional analysis. *President's Commission on an All-Volunteer Armed Force* 1. Washington, D.C.: Government Printing Office.
142. Greenston, P.M. in R.S. Toikka. The Determinants of Navy Recruit Quality: Theory and Evidence 1970-1977. *The Urban Institute Technical Report* 1168: 1978.
143. Grieco, Margaret. 1987. *Keeping It in the Family: Social Network and Employment Chance*. London: Tavistock.
144. Grissmer, David W. 1979. The Supply of Enlisted Volunteers in the Post-Draft Environment. An Analysis Based on Monthly Data, 1970-75, 100-115. V *Defense Manpower Policy: Presentation form the 1976 RAND Conference on Defense Manpower*, ur. V. Cooper. Santa Monica: RAND.
145. Grissmer, David W. in Judith C. Fernandez. 1985. *Meeting Occupational and Total Manpower Requirements at Least Cost: A Nonlinear Programming Approach*. Santa Monica: RAND.
146. Grissmer, David W. in Shella Nataraj Kirby. 1986. Attrition and Retention in the Army Reserve and National Guard: An Empirical Analysis. V *Army Manpower Economics*, ur. Curtis L. Gilroy. Westview Press, Boulder in London.
147. Grizold, Anton in Igor Kotnik. 1996. The Present and Future of Military Profession in Slovenia. V *The Present and Future of Military Profession – Views of European Officers*, ur. Jurgen Kuhlman. Strausberg: SOWI, 183-228.
148. Grizold, Anton, Ljubica Jelušič, in Igor Kotnik. 1997. *Slovenska mladina in vojaški poklic 1997*. Ljubljana: Obramboslovni raziskovalni center.
149. Grizold, Anton, Ljubica Jelušič, Vinko Vegič in Igor Kotnik. 2000. *Slovenska mladina in vojaški poklic 2000*. Ljubljana: Obramboslovni raziskovalni center.

150. Groshen, Erica. 1991. Five reasons Why Wages Vary Among Employers. *Industrial Relations*. 30:350-81.
151. Hale, Robert F. 1985. Congressional Perspectives of Defence Manpower Issues. *Armed Forces and Society*, 11(2): 329-356.
152. Haltiner, Karl W. 1998. Mass Armies in Western Europe. V *The European Military in Transition: Armed Forces in Their Social Context*, ur. Marie Vlachova, 38 – 63. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
153. Hamilton, Gary in Nicole Biggart. 1988. Market, Culture, and Authority: A Comparative Analysis of Management and Organization in the Far East. *American Journal of Sociology* 94:52-94.
154. Hanagan, Michael. 1989. *Nascent Proletarians: Class formation in Post-revolutionary France*. Oxford: Basil Blackwell.
155. Handel, Michel. 1981. Numbers Do not Count: the Question of Quality Versus Quantity. *The Journal of Strategic Studies*, 56-81.
156. Hannan, Michael in John Freeman. 1977. The Population Ecology of Organization. *American Journal of Sociology* 82:929-40.
157. Hansen, Lee W. in Burton A. Weisbrod. 1967. Economics of the Military Draft. *Quarterly Journal of Economics*, August: 395-421.
158. Hastie, R. in R. Dawes. 2001. *Rational Choice in an Uncertain World*. Thousand Oaks: Sage.
159. Hauk, Keith B. in Greg H. Parlier. 2000. Recruiting: Crisis and Cures. *Military Review* 80(3): 73-80.
160. Hayek, Fridrich von. 1948. The Meaning of Competition. V *Individualism and Economic Order*, ur. Hayek, 92-106. Chicago: University of Chicago Press.
161. Hayes, Samuel P. 1950. Some Psychological Problems of Economics. *Psychological Bulletin*, 47: 289-330.
162. Heinemann, Klaus. 1976. Elemente einer Soziologie des Markets. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Socialpsychologie* 28: 48-67.
163. Hershenson, D.B. in R.M. Roth. 1966. A Decisional Process Model of Vocational Development. *Journal of Counseling Psychology*, 13: 368-370.
164. Hewer, V.H. 1970. What do Theories of Vocational Choice Mean to A Counselor? V *The Psychology of Vocational Development*, ur. Roth Hershenson, 137-153. Boston: Alyn and Bacon.

165. Hewitt, Daniel. 1985. Demand for National Public Goods: Estimates from Surveys. *Economic Inquiry*, Julij: 487-500.
166. Hill, Christopher M. 2000. The Voluntary Army: Historical Challenges. *Military Review* 80(3). 76-78.
167. Hilton, T. L. 1962. Career decision-making. *Journal of Counseling Psychology* 1: 291-298.
168. Hitch, Charles J. in Roland N. McKean. 1986. *The Economic of Defense in the Nuclear Age*. Cambridge: Harvard University Press.
169. Holland, J. L. 1959. Theory of Vocational Choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6: 35-45.
170. Holland, J.L. 1973. *Making Vocational Choices: A theory of Careers*. Englewood Cliff (N.J.): Prentice Hall.
171. Holland, J. L. in J.E. Holland. 1977. Distribution of Personalities within Occupations and Fields Study. *Vocational Guidance Quarterly*, 3: 226-231.
172. Hollinghead, A. B. 1949. *Elmtown's Youth*. New York: John Willy and Sons.
173. Holzer, Harry J. 1987. Informal Job search and Black Youth Unemployment. *American Economic Review* 77:446-52.
174. Hoppock, R. 1957. *Occupational Information*. New York: McGraw-Hill.
175. Horne, David K. 1985. Modelling Army Enlistment Supply for the All-Volunteer Force. *Monthly Labour Review*, 108(8): 35-39.
176. Horowitz, Irving L. 1986. Human Resources and Military Manpower Requirements. *Armed Forces and Society*, 12(2): 173-192.
177. Hosek, James K., Richard L. Fernandez in David W. Grissmer. 1983. Active Enlisted Supplay: Prospects and Policy Options. V *The All-Volnunteer Force After A Decade*, ur. William Bowman, Roger Little, Thomas G. Sicilia, 185-205. Washington, New York, Oxford, London, Toronto, Sydney, Frankfurt: Pergamon-Brassey's.
178. Hosek, James R. in Christine E. Peterson. 1985. *Reenlistment Bonuses and Retention Behavior*. Santa Monica: RAND.
179. Hosek, James R. in Christine E. Peterson. 1986. Enlistment Decisions of Yang Men. V *Army Manpower Economics*, ur. Curtis L. Gilroy. Westview Press, Boulder in London.

180. Hosek, James R, John Antel in Cristina E. Peterson. 1989. Who Stays; Who Leaves? Attrition Among First-Term Enlistees. *Armed Forces and Society*, 15(3): 378-398.
181. Huck, Daniel, Lorin Kusmin in Edwin Shepard. 1982. *Improving Educational Benefits: Effects on Cost, Recruiting and Retention*. Washington D.C.: U.S. Congressional Budget Office, March.
182. Hull, Clark L. 1928. *Aptitude Testing. Yonkers-on-the-Hudson*. New York: World.
183. Hyder, Lakhani. 1998. The Socioeconomic Benefits of Active Military Service to Reservists. *Armed Forces and Society*, 24:549-565.
184. Ignjatović, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede.
185. Jackson, Robert Max. 1984. *The Formation of Craft Labor Markets*. Orlando, FL: basic Books.
186. Janowitz, Morris. 1960. *The Professional Soldier*. New York: The Free Press.
187. Janowitz, Morris. 1982. Consequence of Social Research on the U.S. Military. *Armed Forces and Society*, 8(3): 321-342.
188. Janowitz, Morris in Charles C. Moskos. 1979. Five Years of All-Volunteer Force 1973-1978. *Armed Forces and Society* 5(2): 171-219.
189. Jaquette, David L. in Gary R. Nelson. 1974. *The Implications of Manpower Supply and Productivity for the Pay and Composition of the Military Force: An Optimization Model*. Santa Monica: RAND.
190. Jehn, Christopher in Shugart, William F. 1979. Modelling Recruiting District Performance. V *Defense Manpower Policy*, ur. Richard V.L. Cooper 137-148. Santa Monica: The Rand Corporation.
191. Jeylan T. Mortimer, Melanie J. Zimmer-Gembeck, Mikki Holmes in Michael J. Shanahan. 2002.
192. The Process of Occupational Decision Making: Patterns during the Transition to Adulthood , *Journal of Vocational Behavior Volume* 61 (3): 439-465.
193. Jones, E. S. 1940. Relation of Ability to Preferred and Probable Occupation. *Educational Administration and Supervision*, 26:220-226.
194. Kallock, Roger, John Regni, Andrew Fogarty, Gary Hartter, Ed Kelley, B.J. Smith in Eric L. Mensing. 1999. Panel II "Meeting Future Manpower Needs". *Defense Transportation Journal* 55(6): 34-47.

195. Kahneman, Daniel, Jack Knetsch in Richard Thaler. 1986. Fairness and Entitlement on Profit Seeking: Entitlements in the Market. *American Economic Review* 76: 728-41.
196. Kanter, Rosabeth Moss. 1977. *Men and Women of the Cooperation*. New York: Basic Books.
197. Katona, George. 1953. Rational Behavior and Economic Behavior. *Psychological Review*, 60: 307-318.
198. Kelleher, Catherine. 1978. Mass Armies in the 1970. *Armed Forces and Society* 5(1): 3-30.
199. Kelly, Robert C. 1977. Military Manpower Costs and Manpower Policy: An Economic Assessment. V *Military Unions*, ur. Taylor, W.J., R.J. Arango in R.S. Lockwood. Beverly Hills: Sage Publications.
200. Kennedy, Garvin. 1975. *The Economics of Defence*. London: Faber & Faber.
201. Kerr, Clark. 1954. The Balkanization of Labour Markets. V *Labour Mobility and Economic opportunity*, ur. E. Wright Bakke, P.M. Hauser, G.L. Palmer, C.A. Myers, D. Yoder in C. Kerr, 92-110. Cambridge, MA: MIT Press.
202. Keynes, John Maynard. 1936. *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London: Macmillam & Co.
203. Keynes, John Maynard. 1943. Preface to the French Edition of General Theory. V *International Economic Paper* 4: 66-69.
204. Kirby, Sheila N. in Naftel Scott. 2000. The Impact of Deployment on the Retention of Military Reservists. *Armed Forces and Society* 26(2): 259-84.
205. Kirkpatrick-Johnson, M. 2002. "Social origins, adolescent experiences, and work value trajectories during the transition to adulthood". *Social Forces* 80 (4): 1307-41.
206. Kim, Choongsoo, G. Nestel, R. L. Philips in M. Borus. 1980. *The All-Volunteer Force: An Analysis of Youth Participation, Attrition, and Reenlistment*. Columbus: Ohio State University, Center for Human Resource Research.
207. Kitfield, James. 1995. *Preference and Prejudice*. *Government Executive* 27(6): 23-28.
208. Kleinman, Samuel in William F. Shughart. 1974. *The Effects of Reenlistment Bonuses*. Alexandria: Centre for Naval Analysis.

209. Klerman, Jakob A. in Lynn A. Karoly. 1994. Trends and Future Directions in Youth Labor Markets: Implications for Army Recruiting. V *Marching Toward the 21st Century Military Manpower and Recruiting*, ur. Mark J. Eitelberg in Strphen L. Mehay. Greenwood Press, Westport in London.
210. Kotnik, Igor. 1994. *Primerjalna analiza naborniškega in poklicnega popolnjevanja oboroženih sil z vojaki v Evropi in Severni Ameriki*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
211. Kotnik-Dvojmoč, Igor in Vinko Vegič. 1997. *Slovenska mladina in vojaški poklic 1997 – zaključno raziskovalno poročilo*. Ljubljana: Obramboslovni raziskovalni center.
212. Kotnik-Dvojmoč, Igor. 2000. *Preoblikovanje oboroženih sil sodobnih evropskih držav (študija primera Slovenije)*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
213. Kotsow, J.R. 1925. *The Dynamics of Vocational Development*. New York: Harper.
214. Kriedte, Peter. 1983. *Peasants, Landlords and merchant Capitalist: Europe and the World Economy, 1500-1800*. Cambridge: Cambridge University Press.
215. Krumboltz, J.D. 1973. Behavioral Counseling for Vocational Decisions. V *Career Counseling*, ur. H. Borow, 23-37. Boston: Houghton Mifflin.
216. Krumboltz, J.D. 1979. A Social Learning Theory of Career Decision Making. V *Social Learning and Career Decision Making*, ur. A.M. Mitchell, G.B. Jones in J.D. Krumboltz, 17-32. Granston: Carrol Press.
217. Krumboltz, J.D. 1981. A Social Learning Theory of Career Selection. V *Career Development in the 1980's*, ur. D.H. Montross in Shinkam, 89-104. Springfield: Chareles C. Thomas.
218. Lah, Marko. 2000. Socioekonmija. *Teorija in praksa* 34(6): 855-970.
219. Lakhani, Hayder. 1995. Reenlistment Intentions of Citizen Soldiers in U.S. Army. *Armed Forces and Society* 22(1):117-30.
220. Lakhani, Hyder. 1998. The Socioeconomic Benefits of Active Military Service to Reservists. *Armed Forces and Society* 24(4): 549-65.
221. Lakhani, Hyder in Curtis L. Gilroy. 1986. Army Reenlistment and Extension Decisions by Occupation. V *Army Manpower Economics*, ur. Curtis L. Gilroy. Westview Press, Boulder in London.

222. Lapajne, Zdenko. 1997. Aplikacija teorije učenja pri svetovanju za kariero. V Prispevki o poklicnem svetovanju, ur. Saša Niklanovič, 11-53. Ljubljana: Izida.
223. Lewin, Kurt et al. 1944. Level of Aspiration. V *Personality and the Behavior Disorders*, ur. V. Hunt. New York: Ronald Press.
224. Lie, John. 1988. From Market to Models of Exchange. Ph.D.diss. Harvard University.
225. Lieberson, Stanley. 1980. *A Piece of the Pie: Black and White Immigrants since 1880*. Berkley: University of California Press.
226. Lightman, E.S. 1975. Economics of Supply of Canada's Military Manpower. *Industrial Relations*, 14(2): 209-219.
227. Little, R.D. in Fredland, J.E. 1979 Veteran Status, Earnings, and Race. *Armed Forces and Society*, 5(2): 244-260.
228. Lovell, C.A., Morey, Knox, C. Richard in Lisa Wood. 1991. Cost-Efficient Military Recruiting: An Econometric Approach. *Defence Economic*, 2(4): 339-352.
229. Luhmann, Niklas. 1988. Der Markt als innere Umwelt der Wirtschaftssystems. V *Die Wirtschaft der Gessellschaft*, ur. Niklas Luhmann, 91-130. Frankfurt am main: Suhrkamp.
230. Malešič, Marjan, Ljubica Jelušič, Vinko Vegič, Igor Kotnik, Maja Garb, Jelena Trifunović in Klemen Grošelj. 2003. *Slovenska mladina in vojaški poklic 2003 – zaključno raziskovalno poročilo*. Ljubljana: Obramboslovni raziskovalni center.
231. Manigart Philippe in David Prensky. 1982. Recruitment and Retention of Volunteers. *Arms Forces and Society* 9(1): 98-114.
232. Manning, F.J. in L.H. Ingraham. 1981. The Face of Waste: Personnel Attrition in the All-Volunteer Army. *Armed Forces and Society*, 10(1): 256-270.
233. Marshall, Alfred. 1890. Some Aspects of Competition. V *Memorials of Alfred Marshall*, ur. A.C. Pigou, 256-91. London: Macmillan.
234. Marshall, Alfred. 1919. *Industry and Trade*. London: Macmillan and Co.
235. Martin, Michel L. 1977. Conscription and the Decline of the Mass Army in France, 1960-1975. *Armed Forces and Society* 3(2): 369-387.
236. Mason, Edward. 1939. Price and Production policies of Large-Scale Enterprises. *American Economic Review* 29: 61-74.

237. Marx, Karl. 1867. *Capital: A Critique of Political Economy*. New York: Modern Library.
238. McConnell, Campbell R. in Stanley L. Brue. 1994. *Suvremena ekonomija rada*. Zagreb: Mate, d.o.o.
239. McConnell, Campbell R., Stanley L. Brue in David A. Macpherson. 2003. *Contemporary labor economics*, 6th edition. Boston : McGraw-Hill, cop.
240. McNow, Robert F., Bernard Udis in Colin Ash. 1980. Economic Analysis of the All-Volunteer Force. *Armed Forces and Society* 7(1): 113-32.
241. Melese, Francois, James Blandin in Philip Fanchon. 1992. *Benefits and Pay: the Economics of Military Compensation Defence Economics*, 3(3): 243-254.
242. Menger, Carl. 1883. *Investigations into the Method of the Social Sciences with Special References to Economics*. New York: New York University Press.
243. Mill, John Stuart. 1848 *Principles of Political Economy with Some of Their Applications to Social Philosophy*, vols.2 in 3. Collected Works of John Stuart Mill. London: Routledge & Kegan Paul.
244. Miller, D. C. in W.H. Form. 1951. *Industrial Sociology*. New York: Harper.
245. Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije. 2010. *Slovenska vojska - Ponosni nase – Plačila*. Dostopno preko: <http://www.postanivojak.si/index.php?id=67> (25. 5. 2010)
246. Mises, Ludwig von. 1949. *Human Action: A Treatise on Economics*. London: William Hodge.
247. Moller, Bjorn. 2000. Conscription and its Alternatives. *Copenhagen: COST-10, Defence Restructuring and Questions of Identity Paper*, September 10-11.
248. Morgan, Matthew J. 2001. Army Recruiting and Civil-Military Gap. *Parameters* 31(2):101-17.
249. Morris, Thomas D. 1982. Department of Defence Report on Study of the Draft 1966. V *The Military Draft*, ur. M. Anderson. Stanford: Hoover Institute Press.
250. Moskos, Charles C. 1978. The Enlisted Ranks in the All-Volunteer Army. V *The All-Volunteer Force and American Society*, ur. John B. Keeley, 39-80. Charlottesville: University Press of Virginia.
251. Moskos, Charles C. 1983. The Marketplace All-Volunteer Force: A Critique. V *The All-Volunteer Force After A Decade*, ur. William Bowman, Roger Little,

- Thomas G. Sicilia, 15-17. Washington, New York, Oxford, London, Toronto, Sydney, Frankfurt: Pergamon-Brassey's.
252. Moskos, Charles. 2001. What Ails the All-Volunteer Force: An Institutional Perspective. *Parameters* 31(2): 29-47.
253. Murdoch, James C. in Todd Sandler. 1984. Complementarity, Free Riding and the Military Expenditures of NATO Allies. *Journal of Public Economics*: 83-101.
254. Murray, Robert J. 1983. Technology and Manpower: Navy Perspective. V *The All-Volunteer Force After A Decade*. Washington, ur. William Bowman, Roger Little, Thomas G. Sicilia, 136-47. New York, Oxford, London, Toronto, Sydney, Frankfurt: Pergamon-Brassey's.
255. Murray, M. P. in L. L. MacDonald. 1999. *Recent Recruiting Trends and Their Implications for Models of Enlistment Supply (Report No. MR-847-OSD/A)*. Santa Monica: RAND Corporation.
256. Nelson, R. Gary. 1983. The Supply and Quality of First-Term Enlistees Under the All-Volunteer Force. V *The All-Volunteer Force After A Decade*, ur. William Bowman, Roger Little, Thomas G. Sicilia, 23-51. Washington, New York, Oxford, London, Toronto, Sydney, Frankfurt: Pergamon-Brassey's.
257. North, Douglas C. 1977. Markets and other Allocation Systems in History. *Journal of European Economic History* 6: 703-16.
258. North, Douglas C. 1990. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
259. Oi, Walter Y. 1967. The Economic Costs of the Draft. *The American Economic Review*, 57(2): 39-62.
260. Obramboslovni raziskovalni center. 2000. *Slovenska mladina in vojaški poklic 2000 – baza podatkov*. Ljubljana.
261. Obramboslovni raziskovalni center. 2003. *Slovenska mladina in vojaški poklic 2003 – baza podatkov*. Ljubljana.
262. Obramboslovni raziskovalni center. 2006. *Slovenska mladina in vojaški poklic 2006 – baza podatkov*. Ljubljana.
263. O'Neal, John R. 1992. Budgetary Savings from Conscription and Burden Sharing in NATO. *Defense Economics*, 2 (2):113-125.

264. Opp, Karl-Dieter. 1987. Markstrukturen, Sociale Strukturen und Kooperation im Markt. V *Soziologie Wirtschaftlichen Handelns*, ur. Klaus Heinmann, 280-99. Opladen: Westdeutscher Verlag.
265. Osborne, David L. 1994. Domestic Trends to the Year 2015: Forecast from the Army 21 Study. V *Marching Toward the 21st Century Military Manpower and Recruiting*, ur. Mark J. Eitelberg in Stephen L. Mehay. Greenwood Press, Westport in London.
266. Osipow, S.H. 1968. *Theories of Career Development*. New York: Appleton-Century-Crofts.
267. Osterman, Paul. 1975. An Empirical Study of Labor Market Segmentation. *Industrial and Labor Relations Review* 28:508-23.
268. Padilla, Peter A. in Mary Riege Laner. 2002. Trends in Military Influences on Army Recruitment Themes: 1954-1990. *Journal of Political and Military Sociology* 30(1):113-133.
269. Palmer, Bruce Jr. in Curtis W. Tarr. 1997. A Careful Look at Defense Manpower. *Military Review* 77(1): 23-29.
270. Park, Robert in Ernest Burgess. 1924. Competition. V *Introduction to the Science of Sociology*, ur. Robert Park in Ernest Burgess, 504-73. Chicago: University of Chicago Press.
271. Parlament Republike Slovenije. 2004. Splošni dolgoročni program razvoja in opremljanja Slovenske vojske. Ljubljana: Uradni list RS, št. 89/2004.
272. Parsons, Talcott in Edward A. Shils. 1951. *Toward a General Theory of Action*. Cambridge: Harvard University Press.
273. Parsons, Talcott in Neil Smelser. 1956. *Economy and Society: A Study in the Integration of Economic and Social Theory*. London: Routledge and Kegan Paul.
274. Parsons, F. 1909. *Choosing a Vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
275. Patterson, Douglas A. in James A. Hoskins. 1987. *The Air Force Conscription and All-Volunteer Force*. Alabama: Air University Press.
276. Pfeffer, Jeffrey in Gerald Salancik. 1978. *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper & Row.
277. Polanyi, Karl. 1957. The Economy as Instituted Process. V *Trade and Market in Early Empires: Economies in History and Theory*, ur. George Dalton, 59-77. Boston: Beacon Press.

278. Polich, M., J. Dertouzos in J. Press. 1986. *The Enlistment bonus experiment. RAND Report R-3353-FMP*, Santa Monica: RAND.
279. Polodny, Joel. 1992. A Status-based Model of Market Competition. *American Journal of Sociology* 98:829-72.
280. Portes, Alejandro in Ruben Rumbaut. 1990. *Immigrant America: A Portrait*. Berkley: Univeristy of California Press.
281. Powell, Walter W. in Laurel Smith-Doerr. 1994. Networks and Economic Life. V *Handbook of Economic Sociology*, ur. N. Smelser and R. Swedberg, 368-402. Princeton, NJ: Princeton University Press.
282. Reskin, Barbara F. in Heidi Hartmann. 1986. *Women's work, Men's work: Sex Segregation on the Job*. Washington D.C.: National Academy Press.
283. Reskin, Barbara F. in Patricia A. Ross. 1990. Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupation. Philadelphia: Temple University Press.
284. Reynolds, Lloyd, Stanley H. Masters in Colletta H. Moser. 1987. *Economics of Labor*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
285. Ricardo, David. 1817. On the Principles of Political Economy and Taxation, vol.1. V *The Works and Correspondance of David Ricardo*, ur. Pierro Sraffa. Cambridge: Cambridge University Press.
286. Ridge, Michael. 1991. UK Military Manpower and Substitutability. *Defence Economics* 2: 283-93.
287. Roberts, John W. 1983. Technology and Manpower: Air Force Perspective, 148-66. V *The All-Volunteer Force After A Decade*, ur. William Bowman, Roger Little, Thomas G. Sicilia. Washington, New York, Oxford, London, Toronto, Sydney, Frankfurt: Pergamon-Brassey's.
288. Roe, Anne. 1964. Personality Structure and Occupational Behavior. V *Man in a World at Work*, ur. H. Borrow, 289-303. Boston: Houghton Mifflin.
289. Roll, Robert in John T. Warner. 1986. The Enlisted Career Manpower in the All-Volunteer Force. V *The All-Volunteer Force After A Decade*, ur. Bowman, William, Roger Little, Thomas G. Sicilia, 52-72. Washington, New York, Oxford, London, Toronto, Sydney, Frankfurt: Pergamon-Brassey's.

290. Roos, Joan. 1974. Developing a Model of Occupational Choice. The 59th Annual Meeting of American Educational Research Association. Chicago: University of Chicago Press
291. Rosenstock, I. M, V. J. Strecher in M. H. Becker. 1994. The Health Belief Model and HIV Risk Behaviour Change. V *Preventing AIDS: Theories and Methods of Behavioural Interventions*, ur. R.J. DiClemente in J. L. Peterson, 5-24. New York: Plenum Press.
292. Rotter, Julian B. 1952. *Social Learning and Clinical Psychology*. New York: Prentice Hall.
293. Quester, A. in M. Nakada. 1983. The Military Monopsony Power. *Eastern Economic Journal*, 9 (4):295-308.
294. Sarkesian, Samuel. 1981. *Beyond the Battlefield: The New Military Professionalism*. New York: Pergamon Press.
295. Sackett, Paul in Anne Mavor. 2003. *Attitudes, Aptitudes and Aspirations of American Youth, Implication for Military Recruitment*. Washington D.C. The National Academies Press.
296. Sackett, Paul in Anne Mavor. 2004. *Evaluating Military Advertising and Recruiting*. Washington D.C. The National Academies Press.
297. Schartz, B. Monterosso J., Lyubomirsky S., White K. In Lehman D. 2002. Maximizing Versus Satisficing: Happiness in a Meter of Choice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83: 1178-1197.
298. Schumpeter, Joseph A. 1942. *Capitalism, Socialism and Democracy*. New York: Harper.
299. Schwartz, B., A. Ward, J. Monteross, S. Lyubomirsky, K. White in D. Lehmann. 2002. Maximizing versus satisficing: Happiness is a matter of choice. *Journal of Personality and Social Psychology* 83:1178-1197.
300. Samuelson, Paul A. in William D. Nordhouse. 1992. *Economics - Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill, Inc.
301. Segal, David in Mady Segal. 1983. Changes in Military Organization. *Annual Review of Sociology*, 9:151-170.
302. Segal, David R. 1989. *Recruiting for Uncle Sam, Citizenship and Military Manpower Policy*. Lawrence: University Press of Kansas.

303. Segal, David R. in Jerald G. Bachman. 1994. Change in the All-Volunteer Force: Reflections in Youth Attitudes. V *Marching Toward the 21st Century Military Manpower and Recruiting*, ur. Mark J. Eitelberg in Strphen L. Mehay. Greenwood Press, Westport in London.
304. Segal, David R. in Verdugo Naomi. 1994. Demographic Trends and Personnel Policies as Determinants of Racial Composition of the Volunteer Army. *Armed Forces and Society* 20(4): 619-32.
305. Sehmsdorf, Matthias. 1998. *Wehrpflicht versus Freiwilligenarmee*. Hamburg: Verlag Dr. Kovač.
306. Sendler, Todd in Keith Hartley. 1992. *The Economics of Defence*. Cambridge: Cambridge University Press.
307. Senjur, Marjan. 1993. *Makroekonomija malega odprtega gospodarstva*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
308. Shields, Patricia M. 1993. A New Paradigm for Military Policy: Socioeconomics. *Armed Forces and Society*, 19(3): 511-530.
309. Shubik, Martin. 1982. *Game Theory in the Social Sciences: Consequences and Solutions*. Cambridge, MA: The MIT Press.
310. Siegel, B. in Borack, J. 1981. An Econometric Model of Navy Enlistment Behavior. *Navy Personnel Research and Development Center Report* 81:16.
311. Simmel, Georg. 1908. The Tertius Gaudens Divide et Impera, v *The Sociology of Georg Simmel*, ur. Kurt Wolff, 154-69. New York: Free Press.
312. Simon, Herbert. 1991. Organizations and Markets. *Journal of Economic Perspectives* 5: 25-44.
313. Sisson, Earl D. 1937. Vocational Choices of College Students. *School and Society*, 46: 763-768.
314. Small, H. 1953. Personality Determinants of Vocational Choice. *Psychological Monography*, 67.
315. Smith, Adam. 1776. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. 2 vols. Oxford: Claredon Press.
316. Smith, R.P. 1980. The Demand for Military Expenditure. *The Economic Journal*, December: 811-820.
317. Smith, Stephen W. 1994. *Labour Economics*. London, New York: Routledge.

318. Spence, Michael. 1974. *Market Signalling: The Informational Structure of Hiring and Related Process*. Cambridge: Harvard University Press.
319. Steinberg, L. 2002. Is decision making the right framework for research adolescent risk taking? V *Reducing adolescence risk*, ur. D. Romer, 18-24. Thousand Oaks, CA: SAGE.
320. Stigler, George. 1957. Perfect Competition, Historucally Contemplated. *The Journal of Political Economy* 65:1-17.
321. Stone, Brice, Vince Wiggins, Kathryn Turner-Holland in Larry T. Looper. 1998. Air Force Pilot Retention: Evaluating the Results of Alternative Models. *Armed Forces and Society* 25(1):121-35.
322. Super, Donald E. in R. Wright. 1940. From School to Work in the Depression Years. *School Review*, 49: 123-130.
323. Super, Donald E. 1953. A Theory of Vocational Development. *American Psychologist*, 8: 185-190.
324. Super, Donald E. 1957. *Psychology of Careers*. New York: Harper.
325. Super, Donald E. 1963. Vocational Development in Adolescence and Early Adulthood: Tasks and Behaviors. V *Perspectives on Vocational Guidance*, ur. Whitely Recnikoff, 202-204. Washington D. C.: APGA.
326. Super, Donald E. 1976. Vocational Maturity in Mid-Career. *Vocational Guidance Quarterly*, 25: 294-302.
327. Super, Donald E. 1981. Approaches to Occupational Choice and Career Development. V *Career Development in Britain*, ur. A.G. Watts, D.E. Super in J.M. Kidd, 153-171. Cambridge: Hobsons Press.
328. Super, Donald E. 1984. Career and Life Development. V *Career Choice and Development*, ur. D. Brown in L. Brooks, 83-99. San Francisco: Jossey - Brass.
329. Swedberg, Richard. 1994. Markets as Social Structure. V *The Hanbook of Economic Sociology*, ur. Neil J. Smelser and in Richard Swedberg, 255-282. United Kingdom: Princeton University Press.
330. Teachman, J.D. in V.R. Call. 1996. The Effect of Military Service on Educational, Occupational and Income Attainment. *Social Science Research*, 25: 1-31.
331. Thomas, L.G. 1956. *The Occupational Structure and Education*. Englewood Cliffs (N.J.): Prentice Hall.

332. Thornton, B., F. Gibbons in M. Gerrad. 2002. Risk perception and prototype perception. Independent process predicting risk behaviour. *Personality and Social Psychology Bulletin* 28:986-999.
333. Tiedeman D. V. in R.P. O'Hara. 1963. *Career Development: Choice and Adjustment*. New York: College Entrance.
334. Tilly, Chris in Charles Tilly. 1994. Capitalist Work and Labor Markets. V *The Handbook of Economic Sociology*, ur. Neil J. Smelser and in Richard Swedberg, 283-312. United Kingdom: Princeton University Press.
335. Todd, P. in Gigerenzer G. 2003. Bounding Rationality to the world. *Journal of Economic Psychology*, 24:143-165.
336. Trybula, David. 1999. *Three Essays on the Economics of Military Manpower*. Austin: Texas University.
337. Vanberg, Viktor. 1987. Markt, Organization und Reziprozität. V *Soziologie Wirtschaftlichen Handelns*, ur. Klaus Heinmann, 2653.79. Opladen: Westdeutscher Verlag.
338. Vlada Republike Slovenije. 2004. Srednjeročni obrambni program 2007-2012. Ljubljana.
339. von Neumann, John in Oskar Morgenstern. 1944. *Theory of Games and Economic Behavior*. Princeton: Princeton University Press.
340. Waldinger, Roger. 1986. *Through the Eye of the Needle: Immigrants and Enterprise in New York's garment Trades*. New York: New York University Press.
341. Warner, J. 1990. Military Recruiting Programs During the 1980s: Their Success and Policy Issues. *Contemporary Policy Issues*, 8(4): 47-57.
342. Warner, John T. in Beth J. Asch. 1995. The Economics of Military Manpower. V *Handbook of Defence Economics*, ur. Keith Hartley in Todd Sandler, 347-398. Amsterdam: Elsevier.
343. Weber, Max. 1894. Die Börse. V *Gesammelte Aufsätze zur Sociologie und Socialpolitik*, ur. Max Weber, 256-322. Tübingen: J.C.B.Mohr.
344. Weber, Max. 1922. *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Berkley: University of California Press.
345. Weber, Michael in Ewa Morawska. 1985. East Europeans in Steel Towns: A Comparative Analysis. *Journal of Urban History* 11:280-313.

346. Weintraub, Roy E. 1979. *Microfoundations: the Compatibility of Microeconomics and Macroeconomics*. Cambridge: Cambridge University Press.
347. White, John Patrick in James R. Hosek. 1981. *The Analysis of Military Manpower Issues*. Santa Monica: RAND.
348. White, Harrison C. 1981. Where do Markets come from? *American Journal of Sociology* 87:517-47.
349. Williamson, Oliver. 1975. *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications*. New York: The Free Press.
350. Williamson, Oliver. 1985. *The Economic Institutions of Capitalism*. New York: Free press.
351. Williamson, Eric G. 1965. *Vocational Counseling*. New York: McGraw-Hill.
352. Withers, Glen A. 1972. The Wage Cost of an All Volunteer Army. *Economic Record* 48 (123): 321-339.
353. Winthers, Glen A. 1979. International Comparisons in Manpower Supply. V Defense Manpower Policy: Presentation form the 1976 RAND Conference on Defense Manpower, ur. V. Cooper, 116-136. Santa Monica: RAND.
354. Withers, Glen A. 1991. The Human Resource Dimension of Defence Economics: An Introduction. *Defence Economics* 2(4): 279-281.
355. Yans-McLaughlin, Virginia. 1990. *Immigration Reconsidered: History, Sociology and Politics*. New York: Oxford University Press.
356. Zulli, David M. 1982. *Zone C Recommitment Elasticity Estimates*. Santa Monica: RAND.

INDEKS

A

Ajzen, 95, 96, 98, 99, 100, 101, 183
alternative, 51, 54, 56, 80, 87, 104
Altman, 68, 82, 83, 84, 85, 88, 94, 103,
106, 175, 181
Asch, 102, 175, 176, 199

B

Bandura, 52, 95, 96, 99, 101, 176, 177
Blau, 48, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 60, 178
Borsari, 101, 178

C

Caplow, 48, 49, 179
cena, 26, 29, 34, 73, 77
cenjen, 120, 121, 122
cilj, 18, 49, 50, 66, 111, 151, 152, 153,
157, 162
civilni sektor, 72, 87, 106
Clark, 47, 77, 180, 188, 189
Cooper, 65, 68, 75, 78, 79, 85, 87, 94,
180, 183, 185, 188, 200
Crites, 49, 50, 181

Č

častnik, 10, 116, 121, 122, 126, 127,
128, 129, 130, 131, 133, 134, 163
človeški kapital, 89
človeški vir, 64

D

Daula, 80, 90, 91, 94, 102, 107, 176,
177, 181
DeBoer, 73, 77, 93, 94, 181

dejavniki, 9, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 28,
50, 51, 54, 58, 63, 66, 75, 78, 91, 92,
97, 101, 102, 107, 109, 123, 125
delo, 31, 32, 48, 51, 52, 53, 59, 65, 72,
77, 79, 81, 82, 83, 85, 88, 103, 116,
117, 118, 124, 125, 126, 145, 146,
156, 157, 158
delodajalci, 14, 124
delovna sila, 23, 62, 63, 64, 65, 72, 76,
78, 84, 90, 93, 137
vojaška, 9, 15, 16, 17, 23, 62, 63, 64,
65, 67, 69, 70, 76, 78, 82, 85, 87,
89, 90, 94, 101, 106, 123, 137, 145
demografija, 47
dijaki, 112, 124, 135, 137, 149, 160
distribucija, 59, 83
družba, 13, 33, 67, 78, 151, 152
družbena pripadnost, 48, 49
družina, 49, 50, 59, 60, 82, 141, 147, 157

E

Enns, 92, 182

F

Fevre, 183
Fishbein, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 183
Fisher, 68, 73, 82, 83, 84, 85, 94, 96,
103, 106, 183
Foster, 63, 183

G

Gilroy, 72, 79, 83, 84, 89, 90, 91, 94,
178, 180, 181, 182, 183, 184, 185,
187, 190
Ginzberg, 53, 54, 184
gospodarske razmere, 54, 108

H

Haltiner, 66, 68, 71, 186
Hansen, 68, 78, 186
Holland, 50, 179, 181, 187, 198
Horn, 89, 90

I

informacij, 163
informacije, 11, 29, 56, 57, 58, 59, 83,
109, 128, 147, 158, 159, 160, 161,
162, 163
institucije, 10, 26, 29, 111, 142, 143
interakcije, 50, 52, 54
interes, 10, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23,
30, 32, 33, 91, 96, 97, 98, 99, 100,
101, 102, 107, 108, 111, 115, 116,
118, 119, 120, 126, 127, 130, 131,
132, 133, 134, 135, 136, 137, 138,
139, 140, 141, 146, 155, 160, 163
za zaposlitev, 9, 80, 97, 104
interesa, 30
izkušnje, 15, 50, 52, 54, 57, 112
izobrazba, 48, 101, 102, 126, 136, 137,
139, 140
izobraževanje, 47, 49, 89, 90

J

Janowitz, 86, 87, 88, 89, 188

K

kader, 14, 15, 16, 17, 94, 111, 154
kandidat, 57
kariera, 51, 56, 81, 104, 108, 119, 155
Kennedy, 63, 68, 74, 79, 82, 85, 189
konkurenca, 28, 29, 33, 34
koristi, 9, 33, 47, 80, 81, 88, 89, 96, 99,
103, 104, 105, 106, 108, 109, 120,
123, 126
Kotnik, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 111, 123,
185, 190, 191
kultura, 95, 146, 147, 152, 153
kvalifikacije, 97

L

lastnosti, 17, 19, 20, 47, 50, 51, 54, 56,
60, 82, 95, 97, 102, 105, 106, 145, 146

M

Marshall, 27, 191
menjava, 30, 34
Mill, 192
mladina, 17, 22, 23, 48, 90, 146, 147,
155, 185, 190, 191, 193
model, 175, 177, 179, 180, 186, 188,
195, 196, 197

N

nabornik, 14, 75, 76, 79
nacionalna varnost, 77
nadomestila, 60, 71, 87, 106
nagnjenost
do vojaške službe, 82, 83, 84
nagrada, 58
namen, 54, 96, 101, 114
Nelson, 79, 82, 83, 84, 88, 89, 90, 91,
92, 107, 188, 193
nezaposlenost, 20, 27, 79, 83, 84, 85, 93,
94
normativni pritisk, 97, 98, 100
norme, 13, 19, 20, 47, 96, 100, 101, 109
novačenje, 64, 73, 92, 97, 107, 108, 175

O

obnašanje, 9, 19, 23, 28, 30, 50, 52, 89,
91, 92, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 102,
105, 107, 108, 109
oborožene sile, 16, 18, 62, 63, 64, 65,
67, 68, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 78,
79, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 92, 93, 94,
97, 103, 118, 142
obramba, 12, 63, 64, 78, 117, 118, 146,
147, 151, 152, 153, 160
obveznik, 14, 16, 64, 67, 68, 69, 70, 73,
74, 76, 79, 84, 93, 111, 128
oddaljeni dejavniki, 109

odločitev, 18, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55,
56, 57, 60, 70, 71, 81, 84, 89, 95, 100,
102, 103, 104, 105, 108, 109, 111,
112, 113, 123, 125, 129, 130, 151,
152, 153
odnos
oseben, 20, 98
Oi, 65, 68, 75, 76, 81, 82, 83, 85, 94, 193
okolje
družbeno, 88
omejitve, 19, 53, 125
omrežja, 25, 32, 34
optimizacija, 53, 80, 104
osebje
civilno, 62
vojaško, 62, 78
osebni
odnos, 96
ovira, 97

P

Parsons, 30, 50, 57, 194
Patterson, 68, 194
plača, 10, 20, 73, 82, 85, 105, 106, 108,
126, 127, 157
plačila, 54, 72, 82, 83, 84, 87, 88, 89, 90,
94, 126
podčastnik, 10, 62, 116, 120, 121, 126,
127, 128, 129, 131, 132, 133, 163
poklic, 10, 11, 17, 22, 23, 47, 48, 49, 50,
51, 52, 53, 54, 57, 58, 59, 65, 81, 82,
83, 85, 88, 111, 115, 116, 117, 118,
119, 120, 121, 122, 123, 124, 125,
126, 127, 128, 129, 130, 131, 132,
133, 134, 135, 136, 137, 138, 139,
140, 141, 144, 145, 146, 147, 148,
155, 156, 157, 158, 161, 163, 185,
190, 191, 193
poklicne možnosti, 157
poklicno popolnjene, 18, 71, 86, 88, 89,
94
Polich, 88, 91, 93, 94, 107, 180, 195
politika zaposlovanja, 16

ponudba, 9, 11, 74, 78
popolnjevanje, 15, 65, 66, 67, 68, 69, 70,
71, 73, 75, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 91,
94, 128, 137, 160
populacija, 103
povpraševanje, 11, 25, 26, 27, 47, 74, 77,
78
pričakovanja, 56, 57, 99, 124, 126, 127,
146, 155, 156, 157
prijatelji, 11, 130, 132, 147, 153, 161

R

racionalnost, 57
razvoj, 9, 25, 27, 30, 50, 51, 52, 54, 56,
60, 61, 83, 89, 111, 117, 146, 194
reprezentativnost, 17
Ricardo, 195
Ridge, 77, 195

S

Sackett, 82, 84, 89, 96, 97, 102, 108, 196
samo-učinkovitost, 19, 20, 22, 96, 97,
98, 101
Scwertz, 80, 104
selekcija, 11, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60,
61, 70
Slovenska vojska, 11, 14, 111, 126, 128,
142, 143, 144, 157, 159, 160, 161,
192, 194
služba, 11, 15, 17, 19, 20, 22, 31, 65, 66,
67, 68, 70, 72, 78, 81, 82, 83, 85, 86,
87, 88, 89, 92, 93, 98, 101, 103, 105,
106, 107, 111, 117, 118, 119, 120,
123, 124, 128, 145, 149
Smith, 26, 27, 31, 33, 76, 77, 80, 90, 91,
93, 94, 102, 107, 181, 188, 195, 197
socialni položaj, 48, 49, 59
socio-ekonomske, 17, 23, 25, 53, 59, 123
sorodniki, 11, 132, 147, 161
spol, 11, 20, 47, 49, 78, 102, 139
sposobnost, 50, 55, 59, 64, 75, 102, 132,
133, 134, 135, 145, 156, 157
stališče, 28, 143, 146

starši, 48, 59, 60, 147, 161
status, 10, 20, 48, 58, 102, 105, 125, 136
strategija, 90, 105, 106, 111, 158
stroški, 28, 29, 34, 48, 63, 65, 73, 74, 76,
78, 86, 108, 109

Š

šolanje, 90, 121, 128, 134, 137, 154

T

teorija, 19, 23, 28, 29, 30, 32, 47, 49, 51,
52, 53, 81, 95, 96, 101, 103, 105
ekonomske, 26, 27, 29, 31, 48, 73, 80,
81, 109
sociološke, 26, 29, 31, 33, 49
Tilly, 185, 199
tradicija, 63, 71, 88, 148
trg, 8, 9, 11, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22,
23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33,
34, 47, 48, 56, 57, 62, 63, 65, 71, 72,
73, 75, 83, 86, 87, 88, 89, 94, 188
delovne sile, 26, 73, 90
industrijski, 26
kapitalski, 26
potrošniški, 26

U

ugled, 28, 48, 87, 88, 117, 123, 125, 129,
130, 144, 157
ugodnosti, 15, 19, 82, 89, 90, 93, 108,
123, 163
usposobljenost, 48, 54, 58, 59, 87, 145

V

veščine, 72
vojak, 10, 13, 14, 15, 16, 19, 64, 65, 67,
68, 69, 70, 71, 73, 76, 84, 87, 90, 93,

104, 117, 120, 121, 126, 127, 128,
129, 130, 131, 132, 133, 137, 141,
145, 146, 153, 162, 163, 190

vojaška obveznost, 69

vojaški rok, 14, 65, 67, 68, 70, 73, 74,
76, 78, 79, 84, 85, 86, 112, 132, 150

vojska, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 19, 20,
111, 116, 119, 120, 122, 123, 124,
125, 126, 128, 130, 131, 132, 135,
137, 138, 139, 142, 143, 145, 146,
147, 149, 150, 153, 159, 160, 161,
162, 163

vpoklic, 65, 72, 73, 84, 85, 86, 88

vrednote, 13, 57, 88, 95, 99, 105, 108,
148

W

Weber, 29, 30, 33, 199

Winthers, 200

Z

zahteve, 28, 55, 58, 125, 137

zaposlitev v oboroženih silah, 10, 11, 17,
18, 20, 21, 22, 23, 72, 79, 80, 81, 82,
84, 91, 92, 95, 96, 97, 98, 99, 100,
101, 102, 103, 104, 105, 106, 107,
108, 111, 129, 130, 131, 132, 133,
136, 139, 141, 146, 150, 158, 163

zaposlovanje, 16, 19, 21, 63, 87, 94, 101,
160

znanja, 29, 50, 57, 59, 72, 93, 97, 147,
156, 157

Ž

želje, 48, 49, 54, 55, 56, 57, 58, 105, 117