



VOJNA PROFESIJA, KORPORATIVNE ORIJENTACIJE I TRANSFORMACIJA CIVILNO-VOJNIH ODNOSA

Tomislav SMERIĆ
Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, Zagreb

UDK: 316.344.3-057.36(497.5)
355.1(497.5)

Pregledni rad

Primljeno: 13. 11. 2000.

Na temelju razmatranja modela vojne profesije i korporativizma u radu se nastoji naznačiti hipotetski okvir za razumijevanje procesa profesionalizacije časničkoga zbora i oblikovanja njegove korporativne orijentacije u hrvatskom ratnom i poratnom kontekstu. Pritom se ukazuje na specifičnosti procesa profesionalizacije (ratni i normativno-vrijednosni kontekst, situacijski i naknadni karakter profesionalizacije, utjecaj organizacijskoga restrukturiranja i "civilizacije") i oblikovanja korporativne orijentacije časničkoga zbora (tendencije "rutinizacije"). Jačanje vojnoga profesionalizma i promjena dominantne korporativne orijentacije časničkoga zbora pridonose stvaranju strukturalnih pretpostavaka promjene "subjektivnoga" oblika civilnog nadzora oružanih snaga koji, neizmijenjen u poratnim uvjetima, može prerasti u prepreku ostvarivanju obrambenih i societalnih imperativa.

✉ Tomislav Smerić, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar,
Marulićev trg 19/1, p.p. 277, 10000 Zagreb, Hrvatska.
E-mail: Tomislav.Smeric@pilar.hr

UVOD

U radu se ukratko predstavljaju neki od analitičkih modela vojne časničke profesije, uz razmatranje odnosa vojnoga korporativizma i profesionalizma. Zatim se, unutar tako naznačenoga konceptualnog okvira, nastoji ukazati na neke od specifičnosti procesa formiranja vojne profesije i korporativne orijentacije časničkoga zbora u hrvatskomu ratnom i poratnom kontekstu. U zaključnom se dijelu komentira odnos profesionalizacije i promjene dominantne korporativne orijentacije časničkoga zbora te karaktera civilno-vojnih odnosa.

MODELI VOJNE PROFESIJE

Konceptualizacije vojne profesije razvijene tijekom 1950-ih karakterizira naglašavanje homogenosti i divergentnosti časničkoga zbora u odnosu na civilno društvo, organizacije i profesije. No, već 1950-ih i ranih 1960-ih konstatiran trend porasta konvergencije vojne i civilne društvene sfere, tijekom 1970-ih interes istraživača usmjerava na razmatranje promjena karaktera vojne profesije i socijalne organizacije oružanih snaga te utvrđivanje dosega njihove "civilijanizacije". Navedeni modeli, podvrgnuti provjeri tijekom 1980-ih u brojnim empirijskim istraživanjima i reevalucijskim debatama, dopunjeni su specifičnim modelima orijentiranim na analizu suodnošenja organizacijske i profesionalne hijerarhije unutar vojne organizacije. Tijekom 1990-ih, u izmijenjenom post-hladnoratovskom kontekstu, javljaju se pokušaji izrade modela kojima se nastoje naznačiti trendovi razvoja vojne profesije suočene u novim uvjetima s nizom netradicionalnih vojnih zadaća te s izazovima promjena koje prožimaju institucije suvremenih društava, uključujući i oružane snage.

Huntingtonov model vojne profesije

Polazna propozicija modela vojne profesije u djelu *Soldier and the State* iz 1957. godine definira moderni časnički zbor kao profesionalno tijelo, pronalazeći upravo u profesionalizmu ključno razlikovno obilježje modernoga časnika u odnosu na ratnike ranijih epoha (Huntington, 1994.). Kao "novi socijalni tip" vojna časnička profesija proizvod je XIX. stoljeća te nasljeđuje pret-profesionalne tipove "časnika plaćenika" i "aristokratskog časnika amatera".¹ Huntingtonov funkcionalističko-esencijalistički pristup poimanju vojne profesije određuje ekspertizu, odgovornost i korporativnost njezinim ključnim dimenzijama, pri čemu konstruirani ideal-tipski model istodobno čini i univerzalni profesionalni ideal.

Bit časničke ekspertize, kao distinktivne sfere vojne kompetencije zajedničke svim časnicima, čini "management nasilja" – vodstvo, upravljanje i nadzor organizacije čija je primarna funkcija primjena nasilja. Časnici nekompetentni za upravljanje nasiljem izuzeti su od zapovjednih dužnosti i dio su časničkoga zbora kao administrativne organizacije države, ali ne i časničkoga zbora kao profesionalnoga tijela. Časnička ekspertiza nije ni zanat (*craft*), niti umijeće (*art*), već predstavlja iznimno složenu intelektualnu vještinu (*skill*) koja od modernog časnika zahtijeva trajno posvećivanje velikoga dijela profesionalnog života njezinu usavršavanju. Univerzalnost časničke ekspertize manifestira se važnošću istih standarda profesionalne vojne kompetentnosti "u Rusiji kao i u Americi, u devetnaestom kao i u dvadesetom stoljeću" (Huntington, 1994.: 13). Njezino posjedovanje nameće časnicima posebnu socijal-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 11 (2002),
BR. 1 (57),
STR. 67-88

SMERIĆ, T.:
VOJNA PROFESIJA...

nu odgovornost, s obzirom na imperativ uporabe ekspertize samo za društveno odobrene svrhe. Specifičnost vojne profesije, u odnosu na ostale, ogleda se u činjenici njezine potpune monopoliziranosti, a ne tek djelomične regulacije, od države. Ukratko, socijalnu odgovornost časnika predstavlja vojna sigurnost (jedinog) klijenta – društva, odnosno države kao njegova političkoga agenta. Odgovornost vojnog časnika prema državi ima karakter odgovornosti eksperta-savjetnika orijentiranoga na bavljenje samo jednim od segmenata aktivnosti svojega klijenta, pri čemu je odnos s klijentom, osim okvirom posebne sfere kompetentnosti, ograničen eksplicitnim kodeksom profesionalne etike te običajima, tradicijom i duhom profesije. Korporativnost (*corporateness*) predstavlja kolektivni osjećaj organskog jedinstva pripadnika profesije i svijest o sebi kao skupini različitoj od laika. Taj se osjećaj jedinstva manifestira u profesionalnoj organizaciji koja formalizira i primjenjuje standarde kompetentnosti te uspostavlja i nameće standarde profesionalne odgovornosti. Specifičnost korporativizma vojnoga časničkog zbora kao "autonomne socijalne jedinice"² oblikovana je njegovim "dvostrukim" karakterom – časnički zbor jest i birokratska profesija i birokratska organizacija. Unutar profesije, hijerarhija činova (*hierarchy of ranks*) razlikuje razine kompetentnosti, dok se unutar organizacije dužnosti razlikuju u odnosu na hijerarhiju organizacijskih položaja (*hierarchy of office*). Tako je čin karakteristika pojedinca (osobni čin – op.a.) i odražava njegovo profesionalno postignuće (u kategorijama iskustva, senioriteta, stečene izobrazbe i sposobnosti), a profesionalno je napredovanje, primjenom općih načela uspostavljenih od države, u velikoj mjeri u djelokrugu utjecaja časničkog zbora. Prema Huntingtonovu mišljenju "profesionalni karakter časničkoga zbora počiva upravo na prioritetu hijerarhije činova nad hijerarhijom organizacijskih pozicija" (Huntington, 1994.: 17).³ Trajno izvršavanje profesionalne funkcije pogoduje nastanku trajnoga profesionalnog *weltanschauunga* (*military mind*) u čijem se kontekstu oblikuje profesionalna vojna etika, kao dodatni element Huntingtonova modela vojne profesije. Čine je "vrijednosti, stavovi i perspektive inherentne izvršavanju profesionalne vojne funkcije, koje mogu biti deducirane iz prirode te funkcije" (Huntington, 1994.: 61) – dakle, ekspertize, odgovornosti i korporativnosti svojstvenih vojnoj profesiji. Profesionalna je vojna etika, stoga, u većoj mjeri oblikovana funkcionalnim no socijalnim imperativima, pa stupanj njezine artikularnosti predstavlja univerzalni indikator ostvarene razine profesionalizma časničkoga zbora.⁴ Sadržajno, prožeta je "konzervativnim realizmom" – ona je "pessimistička, kolektivistička, orijentirana ka povijesti i moći, nacionalistička, militaristička, pacifistička te instrumentalistička u svom viđenju vojne profesije." (Huntington 1994.: 79). Pro-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 11 (2002),
BR. 1 (57),
STR. 67-88

SMERIĆ, T.:
VOJNA PROFESIJA...

fesionalna vojna etika participaciju časnika u politici shvaća kao ograničavanje profesionalne kompetentnosti, prijetnju razini profesionalizma i jedinstvu profesije te kao žrtvovanje profesionalnih vrijednosti izvanjskima. Stoga, "vojni časnik mora ostati politički neutralan" (Huntington, 1994.: 71).

Hipoteza o "civilijanzaciji"

Studija *The Professional Soldier. A Social and Political Portrait* iz 1960. godine (u izdanju iz 1974., dopunjena komentarom o post-vijetnamskom razdoblju) predstavlja zaključke opsežnoga istraživanja promjena obilježja vojne profesije u SAD-u tijekom dvadesetoga stoljeća. Na temelju pretpostavke o porastu konvergencije vojnih i civilnih institucija te sve većega prožimanja civilnih i vojnih sektora društva, Janowitz postavlja brojne hipoteze o smjeru "civilijanzacije" (*civilianization*) vojne profesije i organizacije. Višedimenzionalna promjena obuhvaća: (a) promjene temeljnih odrednica organizacijskoga autoriteta i stege (od autoritarne dominacije ka većem oslanjanju na manipulaciju, uvjeravanje i skupni konsenzus, što se manifestira pomakom od dominantno "herojskih" ka "managerskim" profesionalnim vojnim ulogama); (b) sužavanje razlike u vještinama između civilnih i vojnih elita koje prati porast transferabilnosti vještina iz vojnih u civilne organizacije; (c) pomak u regrutiranju časničke elite (od uske, relativno visoke socijalno-statusne baze ka široj, reprezentativnijoj za populaciju kao cjelinu); (d) porast važnosti nekonvencionalnih i adaptivnih obrazaca karijere za stupanje u nukleus časničke elite (u odnosu na propisane i rutinske karijere); (e) promjene tradicionalnog *military minda* (uvjetovane krizom koncepta vojne časti) i profesionalnih samopredodžaba, porast reprezentativnosti i eksplicitnosti političkih uvjerenja te transformacija političkoga ponašanja časničkog zbora (od časnika "apsolutista" ka tipu "pragmatičara") (Janowitz, 1974.). Iako neke od dimenzija vojnoga života konvergiraju onima civilnoga društva, "struktura vještina, obrasci regrutiranja, stil garnizonskog života, kao i nastojanje na održanju herojskog *imagea*" te "jedinstvena organizacijska odgovornost (vojnog *establishmenta*) za pripremu i vođenje rata" (Janowitz, 1974.: lii i 423) ograničavaju dosege procesa "civilijanzacije". Ostvarivanje ravnoteže između organizacijske stabilnosti i adaptacije na brze tehnološke i političke promjene pritom se manifestira prijelazom s vojnog na organizacijski format utemeljen na konceptu "redarstvenih snaga" (*constabulary force*). Koncept "redarstvenih snaga" oblikovan je da bi istodobno osigurao profesionalnu kompetentnost, ali i "spriječio porast disruptivnog osjećaja frustracije" (Janowitz, 1974.: 435) u okolnostima u kojima budućnost vojne profesije ne leži više samo u ekskluzivnom vojnom djelokrugu.

Institucionalno/zanimajski (I/O) model

● **TABLICA 1**
Vojna socijalna
organizacija:
institucionalna vs.
zanimajška – izvor:
Moskos, 1986.: 378.

Moskosov dijakronijski model "institucija" vs. "zanimanje" (*institution – occupation*) (tablica 1), predstavlja "alternativne koncepcije vojne organizacije" (Moskos, 1977.: 42), odnosno, polove kontinuuma koji sežu od vojne organizacije kao visokodivergentne, do one visokokonvergentne civilnim strukturama (Moskos, 1988.).

Varijabla	Institucionalna	Zanimajška
Legitimacija	normativne vrijednosti	tržišna ekonomija
Posvećenost ulozi	difuzna	specifična
Osnova kompenzacije	čin i senioritet	razina vještina
Oblik kompenzacije	velik dio u negotovinskom obliku ili odloženo (nakon istupanja iz službe)	plaća i novčani bonusi
Razina kompenzacije	dekomprimirana (niska plaća novaka – početnika)	komprimirana (visoka plaća novaka – početnika)
Stanovanje	blizina mjesta rada i stanovanja	odvojenost mjesta rada i stanovanja
Supružnik	integralni dio vojne zajednice	izvan vojne zajednice
Societalno prepoznavanje (prestiz)	poštovanje utemeljeno na predodžbi o službi	prestiz utemeljen na razini kompenzacije
Referentne skupine	"vertikalno" – unutar organizacije	"horizontalno" – vanjske organizacije
Evaluacija izvedbe (djelovanja)	holistička i kvalitativna	segmentirana i kvantitativna
Pravni sustav	vojno pravosuđe	civilno pravosuđe
Status nakon prestanka službe	prednosti i povlastice veterana	isti kao onaj civila

Potrebno je napomenuti da I/O model tek posredno korespondira s distinkcijom "profesija"/"zanimanje", jer, primjerice, model "zanimanja" obuhvaća i profesionalne i neprofesionalne poslove (Caforio, 1988.; Nuciari, 1994.). Osnovna pretpostavka I/O modela jest da se socijalna organizacija oružanih snaga SAD-a (prijelazom na potpuno profesionalizirani, dobrovoljački sastav) udaljava od institucionalnog te u sve većoj mjeri poprima obilježja zanimajškog formata, pri čemu pomak rezultira posljedicama za vojnu organizacijsku strukturu i karakter vojne profesije (Moskos, 1977.).⁵ Dok se "institucija" legitimira svrhama koje transcendiraju pojedinačne interese u korist pretpostavljenoga višeg dobra, organizacijski model "zanimanja" ("tržišni") implicira prioritet interesa članova u odnosu na organizacijske. Moskos drži da je "vojna varijanta profesionalizma povijesno bila konzistentna s institucionalnim modelom" te da, iako "vojska tradicionalno nastoji izbjeći organizacijske ishode modela zanimanja" (Moskos, 1977.: 43), brojne pojave (od narasle vjerojatnosti sindikalnoga organiziranja, do sve većeg oslanjanja na civile pod ugovorom za obavljanje vojnih zadaća) svjedoči o procesu prilagodbe "zanimajškim" ("tržišnim") imperativima. Pripadnici oružanih snaga osjećaju rastući konflikt između internih pri-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 11 (2002),
BR. 1 (57),
STR. 67-88

SMERIĆ, T.:
VOJNA PROFESIJA...

tisaka ka institucionalnoj integraciji i societalnih trendova koji ih navode na identifikaciju sa sličnim zanimajskim skupinama u široj društvenoj okolini. Pritom se pretpostavlja da prihvaćanje "zanimajskog" organizacijskog modela potencijalno utječe i na vojnu efektivnost⁶ na području provedbe zadaća (institucionalna identifikacija podupire višu razinu predanosti organizaciji (*organizational commitment*)), motivacije članova (zamjena intrinzične institucionalne motivacije ekstrinzičnom) te na planu profesionalne odgovornosti (umanjivanje važnosti vojnoga profesionalizma u sferi donošenja odluka o vojnoj organizaciji) (Moskos i Wood, 1988.).

Interakcionistički model četiri strategije karijere

Model Thomasa i Rosenzveiga (1982.) usmjeren je na razmatranje interakcije strategija pojedinačnih aktera koji dobrovoljno stupaju u vojnu organizaciju (mikrorazina) i podsustava koji čine vojnu organizaciju (makrorazina). Autori, na temelju rezultata provedenoga istraživanja, rekonstruiraju četiri tipa strategija karijera aktera: *institucionalni tip* (orijentacija na dugotrajnu vojnu karijeru obilježenu niskom razinom transferabilnosti vještina u civilni sektor, postojanjem interne referentne skupine te dominacijom tradicionalnih vojnih vrijednosti i norma); *industrijski ili individualistički tip* (kratkotrajna vojna služba s orijentacijom na drugu, civilnu karijeru, uz visok stupanj transferabilnosti vještina te vanjsku referentnu skupinu i dominaciju individualističkih vrijednosti); *zajedničarski ili inicijacijski tip* (svojtven pojedincima u skupinama s ekskluzivnim članstvom i visokom internom kohezijom – npr. postrojbe posebne namjene – gdje je referentna skupina ograničena na "zajednicu", a vrijednosti i norme uspostavljene njezinim nepisanim kodeksom); *nestabilni tip* strategije (pojedinci orijentirani na kratkoročne karijere, bez određene referentne skupine i bez stabilnih vrijednosti).⁷ Na makro-analitičkoj razini autori razmatraju dva podsustava vojne organizacije, različita u odnosu na svojstvene im "logike kolektivnoga ponašanja" koje u vojnoj organizaciji djeluju istodobno: *borbeni podsustav* (*combat oriented*) (vođen etičkom racionalnošću, orijentiran na izvršavanje zadaća bez kalkulacija, naglašava iznimnost vojne organizacije i časnika-ratnika, autoritarni stil organizacijske kontrole te važnost čina i senioriteta) te *tehničko-administrativni podsustav* (vođen instrumentalnom racionalnošću i orijentiran ka optimalizaciji primarne zadaće, pri čemu je hijerarhijski autoritet ublažen suradnjom, pregovaranjem i tehničkom podjelom rada, dok eksterna orijentacija podsustava oblikuje identitet uloge po obrascu "tehničara" ili "managera"). Iako opisani model uzima u obzir pretpostavku o konvergenciji vojne i civilne sfere, on je, za razliku od Moskosova I/O modela, ne interpretira normativistički i evolucionistički.

Suprotno tome, autori pretpostavljaju da tipovi strategija aktera u različitom stupnju manifestiraju konzistentnost u odnosu na tipove racionalnosti koji u podsustavima vojne organizacije djeluju sinkronijski.

Interni profesionalni model

Smatrajući "napetost između hijerarhijskih i profesionalnih polova profesije" bitnim obilježjem vojne profesije kao profesionalne birokracije, Caforio razvija "interni profesionalni model" – sustav indikatora profesionalizacije i birokratizacije (tablica 2) (Caforio, 1988.: 62-63). Za razliku od modela usredotočenih na pitanje konvergencije vojne organizacije i profesije u odnosu na civilne, Caforiov model namijenjen je analizi "intrinzičnih oblika ponašanja u vojnoj profesiji", odnosno razmatranju bipolarizacije profesionalnih i birokratskih elemenata koji konvergiraju u organizacijskim ulogama definiranim u odnosu na ciljeve cjeline vojne organizacije (Nuciari, 1994.).

● **TABLICA 2**
Vojna profesija: birokratizacija vs. profesionalizacija – izvor: Caforio, 1988.: 64.

Varijabla	Indikator birokratizacije	Indikator profesionalizacije
Namjera djelovanja časnika	Razvoj ideja nadređene osobe s ciljem postizanja njezina odobranja	Ponašanje sukladno vlastitom profesionalnom znanju s ciljem postizanja optimalnih rezultata za instituciju
Crte (karakter) djelovanja	Striktno pridržavanje norma te utemeljenje djelovanja na "presedanima" (ranijim sličnim slučajevima) u najvećoj mogućoj mjeri	Prilagodba norma određenoj situaciji i stvaranje novih obrazaca ponašanja kada postoji prostor za inicijativu
Prevladavajuće normativne etičke referencije	Zakoni, pravila, službeni cirkulari	Profesionalni etički kodeks
Prevladavajući izvori usmjeravanja razmišljanja	Interni cirkulari i publikacije, službeni i odobreni članci i studije	Širok spektar studija i publikacija te specijalizirane publikacije na specifičnom području aktivnosti
Prizeljkivani tipovi satisfakcije	Napredovanje u karijeri i faktori koji mu pogoduju (pohvale, prestižne dužnosti više no prava odgovornost)	Zahtjevnije zadaće i dužnosti i aktivnosti na posebno osjetljivim i teškim područjima
Sociokulturne referencije	Ponašanje časnika više razine (u hijerarhiji) i prevladavajući trendovi u okruženju	Ponašanje inovativnijih kolega, poticaji od podređenih te ponašanje onih na čelu sektora koji se bave sličnom aktivnošću
Referentna skupina	Vertikalno prema gore i unutar institucije	Horizontalno u instituciji i izvan nje; vertikalno unutar institucije u oba smjera

Model "postmodernog" vojnog profesionalca

Razmatrajući dimenzije posthladnoratovske promjene struktura i funkcija oružanih snaga, Moskos i Burk postavljaju hipotezu o promjeni tipa "dominantnog vojnog profesionalca" kojom se predviđa pojava "alternativnih profesionalnih tipova" "učenog vojnika" (*soldier-scholar*) i "vojnika-državnika" (*soldier-statesman*) – visokonaobraženih časnika, "vještih u ophođenju s medijima i upućenih u zamršenosti međunarodne diplomacije" – kao onih koji će u novom kontekstu "najvjerojat-

nije biti promovirani u vojnu elitu" (Moskos i Burk, 1998.: 175). Komparativno razmatranje ove hipoteze na primjerima oružanih snaga trinaest razvijenih zemalja Zapada (vidi: Moskos i sur., 2000.) rezultiralo je zaključkom prema kojem suvremeni vojni profesionalac ne gubi ranije dominantna obilježja "borbenog vođe" (predhladnoratovski tip) i "managera-tehničara" (hladnoratovski tip), već im pridodaje nove osobine. Posljedica je to narasle složenosti profesionalne uloge časnika – potrebe za brojnim novim vještinama i znanjima koja zahtijeva vođenje novih netradicionalnih vojnih operacija ("operacija različitih od rata", "stabilizacijskih operacija" i sl.). Pritom potencijalno raste i utjecaj educiranoga časničkog zbora na oblikovanje politika vezanih uz vojna pitanja, posebno u svjetlu relativnoga opadanja iskustva novih političkih elita zapadnih demokracija na tom području.⁸

VOJNI KORPORATIVIZAM

Korporativnost kao komponenta vojnoga profesionalizma?

Korporativnost časničkoga zbora pokazala se najosporavanim elementom Huntingtonova shvaćanja vojne profesije. Tako Sorensen, uspoređujući Huntingtonovo i Janowitzovo shvaćanje vojnoga korporativizma ukazuje na razlike u pogledu definicije: (a) političke kontrole korporativizma (Huntington je drži nepoželjnom, dok je Janowitz drži neminovnom i vezanom uz proces "civilijanizacije"), (b) zaštite korporativizma (Huntington drži izolaciju primjerenim rješenjem, a Janowitz ističe važnost odnosa društva i časničkoga zbora za očuvanje *esprit de corpsa*), (c) adaptibilnosti korporativizma na eksterne promjene (Huntington zastupa statičko, a Janowitz dinamičko viđenje) (Sorensen, 1994.). Izražavajući sumnju u opravdanost Huntingtonova poistovjećivanja vojnoga profesionalizma s automatskom subordinacijom vojske civilnim vlastima, Finer ukazuje na korporativni interes i nastojanja na očuvanju autonomije kao na jedan od najraširenijih i najsnažnijih motiva za političku intervenciju vojske. Iako vojni profesionalizam predstavlja važan čimbenik koji inhibira sklonost vojske intervenciji, on ostaje nedjelotvoran bez usvajanja načela civilne supremacije. Finer smatra da upravo profesionalna vojska kao kompleksna, visokoosposobljena i dobro organizirana institucija, s naglašenim duhom jedinstva i solidarnosti članova koji proistječe iz organizacijske svrhe, potencijalno učinkovito osporava civilnu supremaciju. Ta je mogućnost posebno naglašena u zemljama "niske" ili "minimalne političke kulture" koje karakterizira nerazvijenost civilnih institucija ili niska razina njihova legitimiteta (Finer, 1988.).

Polaznu pretpostavku komparativnoga razmatranja modernih vojnih korporativnih orijentacija, prema kojoj, razli-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 11 (2002),
BR. 1 (57),
STR. 67-88

SMERIĆ, T.:
VOJNA PROFESIJA...

čito u odnosu na Huntingtonovo stajalište, "koncept korporatizma (*corporatism*) treba izdvojiti iz koncepta profesionalizma i tretirati ga kao nezavisnu varijablu", Perlmutter elaborira u brojnim tezama: (a) vojni profesionalizam može biti ostvaren i bez ekskluzivne korporativne orijentacije i ponašanja; (b) korporativna, a ne profesionalna, orijentacija determinira političko ponašanje vojske; (c) stupanj posvećenosti korporatizmu, a ne profesionalizmu, determinira razinu političke intervencije vojske; (d) *military mind* (vojno "prihvatanje" specifičnoga tipa patrona, percepcija moći i stabilnosti političkog poretka) determinira orijentaciju u odnosu na klijenta (Perlmutter, 1977.: xvi). Stoga smanjivanje vojne motivacije za intervencijom treba biti promatrano ne samo u svjetlu profesionalizacije (Huntington) već i korporativne orijentacije časničkoga zbora. Moderni časnik jest "korporativan (u smislu ekskluzivnosti), birokrat (u smislu hijerarhije) te profesionalac (u smislu osjećaja posvećenosti misiji)", a vojna organizacija jest istodobno "bratstvo i zajednica, ali i instrument moći i birokracija" (Perlmutter, 1977.: 3 i 6). Tako, primjerice, interni korporativno-profesionalni aspekt nadzora, kojim kolegijalna skupina nadgleda unutarnju koheziju časničkoga zbora kao profesionalne i društvene skupine te samopostavljene standarde osobnoga ponašanja i profesionalnoga vladanja, dopunjuje birokratsko-organizacijski eksterni izvor kontrole i stege. No, kao korporativno tijelo vojna organizacija teži unutarnjoj kontroli vlastite profesije i zaštiti od izvanjske političke kontrole jačanjem autonomije vojne organizacije, što zahtijeva provođenje političkoga utjecaja, i unutarorganizacijskim kontrapritiscima i preko političkih institucija. Perlmutter upozorava na to da neke od korporativnih orijentacija ne pridonose racionalnom karakteru vojnoga profesionalizma (političkoj objektivnosti i neutralnosti). Kriza odnosa korporatizma i profesionalizma "ubrzana je kad je rastuća kompleksnost društva počela opovrgavati status određenih koncepata, prepuštajući vojsci da brani tradicionalne patriotske temelje 'dužnosti, časti i domovine'" (Perlmutter, 1977.: 35). Ugroženost integriteta vojnoga korporativizma, u kontekstu uspona kompetitivnih socio-ekonomskih elita, rastuće marginalnosti vojne profesije (kao posljedice dugotrajnoga mira ili organizacijskoga propadanja) i opadanja statusa časnika, poraza u ratu ili uspona radikalnih lijevih ili desnih pokreta, ne pridonosi, prema mišljenju Perlmuttera, nastojanjima na osiguranju integriteta vojnoga profesionalizma – poželjnoj koegzistenciji ekspertize i socijalne odgovornosti.

Tipologija vojnih korporativnih orijentacija

Perlmutter razmatra tri opća ideal-tipska konstrukta modernih vojnih organizacija (profesionalni, pretorijanski i revolucionarni), odnosno njima svojstvene korporativne orijentacije (tablica 3).

Obilježje	Profesionalni	Pretorijanski	Revolucionarni
ekspertiza	specifično znanje utemeljeno na objektivnim standardima profesionalne kompetencije	profesionalno znanje koje nije odveć striktno nadzirano	profesionalno znanje orijentirano ka sociopolitičkim vrijednostima
klijent	država	nacija, etnička skupina, pleme, vojska ili država	stranački pokret
korporativnost (tip autoriteta)	hijerarhijska, kohezivno-organička, kolektivna, subordinirana, automatska/manipulativna, uska	hijerarhijska, nekohezivna, kolektivna, subordiniranost podložna promjeni, uska	prije i za revolucije: egalitarna, visokomobilna, kadrovska, manipulativna, široka
novačenje	restriktivno, univerzalno samo u ratu	restriktivno	univerzalno
ideologija	konzervativna	tradicionalistička, materijalistička, antisocijalistička, pretorijanska	revolucionarna
dispozicija za intervenciju	niska	permanentna	visoka prije i tijekom revolucije, niska nakon revolucije

❶ **TABLICA 3**
Vojni tipovi i orijentacije – izvor: Perlmutter, 1977.: 16

Profesionalni tip prevladava u stabilnim političkim sustavima. Karakteristike klasične profesionalne orijentacije odgovaraju onima Huntingtonova ideal-tipskog modela vojne profesije (ekspertiza, odgovornost, korporativnost i ideologija/etika). Moderni korporativni vojni profesionalizam obuhvaća održavanje integriteta profesionalne ekspertize i zaštitu njezinih norma, standarda i vrijednosti te obranu načela ekskluzivnosti (organizacijske autonomije, homogenoga sastava članstva te različitost i distancu u odnosu na druge asocijacije, društva i državu).

Pretorijanski tip korporativizma javlja se u nestabilnoj političkoj okolini, često u kontekstu neuspjele ili nedovršene socijalne, političke ili modernizacijske revolucije, u pretežno agrarnim, tranzicijskim ili ideologijski podijeljenim društvima. Pojavi pretorijanizma pridonosi slom tradicionalnih obrazaca socijalne kohezije, fragmentacija društvenih klasa, posebno nestanak ili nepostojanje snažne srednje klase, niska razina skupne društvene akcije i mobilizacije materijalnih resursa. Priroda odgovornosti prema klijentu se mijenja jer vojska, u ulozi "arbitra" ili "vladara", određuje reprezentanta nacije ili političkog poretka. U kontekstu pretorijanizma sama korporativna orijentacija, pitanja statusa i ideologije, dobivaju na važnosti u odnosu na profesionalnu ekspertizu, pri čemu se časnički zbor dijeli na frakcije i klike.

Revolucionarni tip korporativne orijentacije izvire iz simbiotske veze između poretka u nastajanju i vojnika, pri čemu je on instrument društva i partner u revolucionarnom pokretu, orijentiran prema novom, radikalnom i nekonvencionalnom u vojnoj ekspertizi, organizaciji i strukturama. Iako odbacuje ekskluzivističke premise vojnoga korporativizma, ten-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 11 (2002),
BR. 1 (57),
STR. 67-88

SMERIĆ, T.:
VOJNA PROFESIJA...

dencija ka političkoj intervenciji ostaje latentna i nikad u potpunosti uklonjena. Revolucionarni tip vojnoga korporativizma jasno se razlikuje od profesionalnoga i pretorijanskoga preferiranjem nehijerarhijskoga odnosa časnika i vojnika. Vertikalna organizacijska mobilnost nije primarno posljedica napredovanja u vojnoj ekspertizi, već posvećenosti revoluciji i podrške stranačkoga pokreta. Imperativ prihvaćanja revolucionarne ideologije stranačkoga nacionalno-oslobodilačkog pokreta prihvaća zahtjeve profesionalizma, u pravilu, tek naknadno. Profesionalizam, naime, nije cilj po sebi – za revolucionarnoga vojnika vojska nije nužno niti prvi izbor, niti najviši tip poziva. Praksa svojstvena revolucionarnim vojskama (masovnim vojskama "naoružanoga naroda") jest formiranje "kadrova", politički indoktriniranih i odanih skupinama čija očekivanja nadilaze ona svojstvena profesionalnom vojnom *establishmentu*. Stoga izostaje i jasno diferenciranje i samoograničavanje časničkoga zbora u odnosu na prostor politike. Revolucionarni tip nema obilježje permanentnosti te, po institucionalizaciji pokreta (stabiliziranju novog poretka), može poprimiti različite društvene i organizacijske oblike i orijentacije – drugim riječima, podložan je "rutinizaciji" u profesionalnom ili pretorijanskom smjeru.

PROFESIONALIZACIJA I PROMJENA KORPORATIVNE ORIJENTACIJE ČASNIČKOGA ZBORA U HRVATSKOM KONTEKSTU

Specifičnosti profesionalizacije časničkoga zbora

Ratni kontekst početnoga oblikovanja vojne profesije u Hrvatskoj karakterizira ubrzan tempo situacijski provocirane profesionalizacije. Normativno-vrijednosni društveni kompleks, koji prema mišljenju Županova, na nacionalnoj razini karakteriziraju vrednote borbenosti i junaštva (uz vrednote standarda i potrošnje na individualnoj te egalitarizma na socijalnoj razini) pritom pogoduje socijalnoj mobilizaciji. No, s druge strane, antiprofesionalizam, kao "negativan stav prema profesionalnom znanju i autonomnim profesionalnim normama" (Županov, 1982.: 253) koji predstavlja jednu od glavnih komponenata "egalitarnog sindroma" – "clustera kognitivnih perspektiva, etičkih zasada, društvenih norma i kolektivnih stavova" (Županov, 1982.: 248)⁹ zasigurno ne ide u prilog profesionalizaciji.

Regrutacija časnika provodi se pretežno iz civilne populacije, motivirane primarno patriotizmom, a ne profesionalnim aspiracijama. U istraživanju provedenom 1992., na uzorku od 324 polaznika tečajeva vojne izobrazbe za dočasnike i časnike, utvrđena "hijerarhija motiva za stupanje u HV" (Drenovac, 1994.: 29) kao najzastupljenije otkriva: "želju za slobodom hrvatskoga naroda", "borbu za suverenitet Hrvatske" i "do-

moljublje", pri čemu je "stupanje u HV" (ulazak u vojnu organizaciju i profesiju), zapravo, od ispitanika u potpunosti identificirano s "odlaskom u rat".¹⁰ U ratnim okolnostima nerazvijeni i nediskriminativni kriteriji selekcije te nepostojanje organizirane profesionalne skupine koja bi kontrolirala pristup profesiji, pogoduju transferu "antiprofesionalizma" u vojnu organizaciju (koji se, kao element normativno-vrijednosnoga kompleksa, a time i aspekt individualnoga i kolektivnoga identiteta, odlikuje iznimnom rezistentnošću). Tako ovo obilježje profesionalizacije ne determinira dugoročno samo razinu profesionalne ekspertize već utječe i na oblikovanje profesionalnih samopredodžaba.¹¹

Nepostojanje stabilne, jasno definirane i strukturirane vojne organizacije u ranoj fazi profesionalizacije također bitno utječe na oblikovanje karaktera vojne profesije. Naime, specifičnost vojne profesije kao birokratske profesije ogleda se u gotovo nerazlučivoj isprepletenosti profesionalnih uloga i organizacijskih položaja, pa se stoga o vojnom može govoriti i kao o askriptivnom profesionalizmu, jer organizacijski procesi determiniraju vrstu, sadržaj i granice djelovanja vojnog profesionalca (Nuciari, 1994.), a profesionalni je status časnika podržan stalnom nadgledanju i procjenjivanju (Feld, 1977.). Nužno ubrzana izgradnja vojne birokratske organizacije – hijerarhije organizacijskih položaja – olakšana socijalnom, nevojnom institucionalnom podrškom ispunjenju imperativa obrane, prednjačila je u odnosu na dinamiku formiranja profesionalne hijerarhije (zbog nedostatka i ograničenoga kapaciteta ustanova za specijaliziranu vojnu edukaciju i teškoća provedbe edukacije u ratnim uvjetima). Nastali raskorak rezultira stanjem u kojem organizacijska hijerarhija postavlja adaptacijske zahtjeve (za "popunom") na koje profesionalna hijerarhija uspijeva odgovoriti tek uz velike napore. Ta se pojava neusklađenosti manifestira na način da (a) neke organizacijske položaje i njima korespondentne dužnosti na različitim organizacijskim razinama zauzimaju-obnašaju profesionalci nižih razina kompetentnosti, a (b) dodjela organizacijske pozicije inducira dodjelu čina (višeg statusa u profesionalnoj hijerarhiji) mimo kriterija stečene razine profesionalne ekspertize.

Proces kompenziranja profesionalnoga edukacijskog deficita u odnosu na razinu vojne ekspertize primjerenu statusu u profesionalnoj i organizacijskoj hijerarhiji – povjerenjima dužnosti, ali i razinu civilne izobrazbe časnika, odvija se naknadno, u uvjetima preustroja vojne organizacije. Novi mirnodopski ustroj predviđa i smanjeni broj časničkih organizacijskih položaja što, uz spomenuta ograničenja sustava vojne izobrazbe, rezultira dodatnim ograničavanjem pristupa profesiji. Ono se ne javlja primarno kao rezultat primjene uspostavljenih profesionalnih kriterija selekcije, odnosno "zatvara-

nja" kao strategije profesionalizacije (Collins, 1990.), već kao posljedica tendencije autoreproduciranja postojećega sastava časničkog zbora, što predstavlja jedno od naglašenih obilježja naknadne profesionalizacije. Pritom je deficit ustanova vojne izobrazbe (npr. nedostatak škole nacionalne sigurnosti, izostanak provedbe visokoškolskoga modela izobrazbe kadeta – budućih časnika, uz iznimku vojnih pilota), usprkos naporima u njihovoj izgradnji u ratnom i poratnom razdoblju, tek dijelom moguće kompenzirati u sklopu programa profesionalne edukacije u inozemstvu. Vojnu edukaciju, naime, uz stjecanje i usavršavanje ekspertize, karakterizira i sustav rituala izgradnje korporativnoga identiteta.

Izazov izgradnji vojne profesije predstavlja također i kontinuirani proces ("stanje") preustroja oružanih snaga (promjena veličine i organizacijske strukture) koji je, osim prijelazom s ratnog na mirnodopski format, uvjetovan zahtjevima integracijskih procesa u međunarodne vojne asocijacije te institucionalnom adaptacijom na izmijenjene poratne socijalne, političke i ekonomske uvjete. Globalni trendovi promjene strukture i veličine oružanih snaga, od predhladnoratovskih, "masovnih", utemeljenih na općoj vojnoj obvezi, ka posthladnoratovskim, primarno dobrovoljačkim, u kojima manji profesionalni dijeli zadaće s adaptiranim pričuvnim sastavom (Haltiner, 1998.) rezultiraju promjenama organizacijskih, ali i profesionalnih uloga vojnih časnika koje zahtijevaju novi, prošireni tip ekspertize (posebno u odnosu na pojavu brojnih netradicionalnih vojnih zadaća). U hrvatskom kontekstu ova organizacijska tranzicija koincidira s transformacijom ratnoga "masovnog" formata oružanih snaga (determiniranoga dimenzijama ratne agresije, ali i tehnološkom razinom opremljenosti) u mirnodopski. To dodatno zapleće profesionalizacijske procese, zbog nastanka viška časničkoga kadra. Pritom na karakter profesionalne identifikacije utječe i procjena razine konvertibilnosti statusa u vojnoj, u odnosu na status u eksternoj, "civilnoj" stratifikacijskoj hijerarhiji (Levy, 1998.). U visokokompetitivnim uvjetima na tržištu radne snage te uz nisku razinu transferabilnosti vještina, reprodukcija vojnih statusnih položaja (poglavito onih visokih) nipošto nije osigurana.

Višedimenzionalni procesi "civilijanizacije" vojne profesije i organizacije poprimaju u našim uvjetima specifičan izraz, jer se odvijaju paralelno i uz interakciju s procesom naknadne vojne profesionalizacije. Vremenski okvir odvijanja procesa pritom je bitno sužen – dok su u drugim društvenim okolnostima trajali desetljećima, ostavljajući tako prostor za razvoj adaptacijskih mehanizama, u našim je uvjetima razdoblje prilagodbe "zgnusnuto" na znatno kraće razdoblje (npr. prijelaz časnika iz civilnih profesija i zanimanja u vojnu profesiju). Interakcija profesionalizacije i "civilijanizacije" proizvodi do-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 11 (2002),
BR. 1 (57),
STR. 67-88

SMERIĆ, T.:
VOJNA PROFESIJA...

datne unutarorganizacijske napetosti i neizvjesnosti koje se na planu organizacijskoga ustroja ponekad manifestiraju nepostojanjem jasnih kriterija definiranja civilnih i vojnih organizacijskih položaja. Tehnološka modernizacija oružanih snaga postavlja povećane zahtjeve za ekspertizom civilnih stručnjaka, pri čemu je vojna organizacija, pod kompeticijskim pritiscima drugih aktera na tržištu radne snage, prisiljena relativizirati definiciju vojnoga profesionalizma (npr. dodjelom vojno-profesionalnoga statusa specifičnim civilnim položajima kao formalne pretpostavke osiguranja tržišno konkurentne razine kompenzacije).

Karakter profesionalne socijalne odgovornosti (koja uključuje nedvosmislenu zakonsku definiciju klijenta, kao i odnosa prema njemu) uvjetovan je ne samo okvirom posebne sfere kompetentnosti časnika kao eksperta-savjetnika već i funkcionalnim deontološkim kodeksom profesije. Upravo je promjena orijentacije u odnosu na status i samorazumijevanje časnika kao domoljubljem nadahnutih građana – privremenih vojnika, ka profesionalnoj motivaciji utemeljenoj na posvećenosti pozivu i trajnom usavršavanju u uporabi ekspertize, istaknuta osobina naknadne profesionalizacije u dimenziji socijalne odgovornosti. Ona je pritom otežana nepostojanjem eksplicitnog profesionalnog etičkog kodeksa kao važne regulativne i integrativne instancije, koja dodatno ističe granice primjene ekspertize i modalitete odnosa prema klijentu te pridodnosi službenoj definiciji i izboru sadržaja "vojnih tradicija" kao resursa za tematiziranje profesionalnoga identiteta.¹²

Promjena korporativne orijentacije časničkoga zbora

Formiranje neekskluzivističke, egalitarističke korporativne orijentacije, koja po svojim dominantnim obilježjima korespondira s Perlmutterovim "revolucionarnim tipom",¹³ iako sadrži i elemente ostalih, u ratnim je uvjetima, uz ne do kraja definiranu organizacijsku strukturu, olakšalo integraciju časničkoga zbora, s obzirom na njegovu široku regrutacijsku osnovu (koja, uz civilnu populaciju i pričuvne časnike TO, uključuje i ex-oficire JNA, časnike iz inozemstva, pripadnike policijskih snaga itd.). Pritom je, nužno, profesionalizacijska strategija zatvaranja (svojtvena i civilnim profesijama) u odnosu na "nekompetentne laike" marginalizirana i odgođena (suprotno bi, s obzirom na ratni kontekst, bilo posve neprimjereno).¹⁴ Istodobno, funkcionalna integracija časničkoga zbora po egalitarističkom i inkluzivističkom modelu ne uklanja i ne supstituira neprofesionalne političke, gospodarske, zavičajne i druge oblike afilijacija članova s nevojnim referentnim grupacijama, što ove, dugoročno promatrano, može pretvoriti i u latentni dezintegracijski potencijal.

Evolucija korporativne orijentacije časničkoga zbora, od "revolucionarne" (dominantne u početnom, ratnom razdoblju)¹⁵ ka profesionalnoj (normativno uspostavljenoj kao uzor, no za dio ratnoga časničkoga zbora zasigurno ne i kao prioritetni vokacijski izbor), obilježena je intraprofesijskim napetostima koje se javljaju kao posljedica i eksternih utjecaja (prevladavajućega tipa civilnog nadzora oružanih snaga)¹⁶ i interne dinamike razvoja vojne profesije. Intraprofesijske napetosti manifestiraju se pojavom dviju isprepletenih tendencija: (a) rutinizacije "revolucionarne" ka profesionalnoj korporativnoj orijentaciji (u sklopu napredujuće naknadne profesionalizacije) te (b) rutinizacije "revolucionarnog" korporativizma (svojestvenog kontekstu situacijski inducirane profesionalizacije) ka anomijskom, "pseudopretorijanskom",¹⁷ obliku korporativizma. Svrtavanje oko konkurentskih civilnih političkih projekata racionalizira se i nastoji legitimirati bilo predodžbom o "ratnim zaslugama" te iz njih deduciranim "pravima" (kao isključivoj regulativnoj instanciji profesionalnoga, organizacijskoga, ali i socijalnog statusa), bilo "stručnošću" neke od partikularistički obojenih interpretacija nužnih modernizacijskih nastojanja (npr. pitanje ukidanja obveze služenja vojnog roka). Bez obzira na namjere protagonista, manifestacije ovoga tipa ekskluzivizma potencijalno iznutra dijele časnički zbor, umanjuju njegovu kohezivnost, dovode u pitanje načelo automatizma subordinacije te profesionalnu zajednicu reduciraju na agregat interesnih skupina. One također brišu i demarkacije koje časnički zbor razlikuju u odnosu na nevojne skupine i pojedince (što je primjerice, simbolično demonstrirala i svojedobno raširena praksa nediskriminativne dodjele vojnih činova i odličja civilnim osobama).

Obje su tendencije pritom prožete internaliziranim vanjskim političkim proturječjima u pogledu definicije klijenta koje se javljaju kao proizvod strukturalnoga deficita – neizgrađenoga normativno-regulacijskog okvira djelovanja vojne organizacije (npr. nepostojanje jedinstvene i jasne interpretacije razgraničenja ovlasti tijela izvršne vlasti u odnosu na oružane snage, nepostojanje službene strategije nacionalne sigurnosti itd.). Spomenuti je regulacijski deficit zabilježen i u drugim "tranzicijskim" zemljama u kojima ratni uvjeti nisu predstavljali dodatnu prepreku njegovu uklanjanju (Pick i sur., 1997.).

Dinamiku promjena društvenih vrijednosnih i ideoloških orijentacija u poratnom razdoblju prati i redefiniranje društvene ocjene ugleda vojne profesije kao "staleške zajednice" (u weberijanskom smislu), pri čemu prestižnost statusa profesije utječe i na formiranje i promjene profesionalnih samopredodžaba časnika. Naime, kao statusne skupine, profesije tvore specifične mreže unutar većih formalnih struktura stra-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 11 (2002),
BR. 1 (57),
STR. 67-88

SMERIĆ, T.:
VOJNA PROFESIJA...

tifikacije u kojima se u interakcijskim ritualima formiraju zajedničke predodžbe o identitetu, svrsi i statusnoj časti (Collins, 1990.). Pritom se javljanje naglašenih razlika između vojnih profesionalaca priželjkivanoga i u društvu prepoznatoga *imagea* profesije može smatrati i indikatorom krize (Caforio i Nuciari, 1994.).

Relativno opadanje razine društvenoga ugleda vojnog poziva (koje se javlja kao posljedica brojnih uzroka: od smanjivanja razine društveno definiranih, neposrednih potreba za "profesionalnim uslugama", uvjetovane prestankom ratnih djelovanja, do opadanja razine kompenzacije u odnosu na druge profesije i organizacije), otežava profesionalizaciju, a utječe i na tendencije odabira korporativne orijentacije časničkoga zbora. Pojave gospodarskoga, ali i političkoga "poduzetništva" među dijelom vojnih časnika, izričito zabranjenoga zakonskom normativnom regulacijom profesionalnoga ponašanja, tako je moguće promatrati i kao specifične anomijske kompenzacijske strategije. Racionalizacija takvoga ponašanja olakšana je i relativno niskom razinom korporativnoga identiteta, ali i djelovanjem proturječnih simultanih trendova "institucionalizacije" (izgradnje društvenoga prestiža profesije utemeljenoga na konceptu "službe") i "civilijanizacije" (utemeljenje prestiža profesije na razini kompenzacije u tržišnom kontekstu).¹⁸

Konačno, karakter civilno-vojnih odnosa i oblik civilnoga nadzora oružanih snaga povratno utječu na stupanj vojnoga profesionalizma i formiranje korporativne orijentacije časničkoga zbora.

PROFESIONALIZACIJA ČASNIČKOGA ZBORA, PROMJENA KORPORATIVNE ORIJENTACIJE I CIVILNO-VOJNI ODNOSI

Aktualno stanje na području civilno-vojnih odnosa karakterizira interakcija proturječnih procesa (a) napredujuće profesionalizacije, koja konvergira naporima izgradnje institucionalnoga i normativno-regulacijskoga okvira kojim bi bila ograničena, ali i osiguran djelokrug vojne organizacijsko-profesionalne autonomije, (b) perzistencije načelno neizmijenjene "strategije" civilnoga nadzora oružanih snaga koja ima za posljedicu stvaranje pretpostavaka za politizaciju vojnih profesionalaca.

Niska razina formalne političke moći časničkoga zbora predstavlja u hrvatskom kontekstu svojevrsnu konstantu. Navedeno je u inicijalnim uvjetima oblikovanja civilno-vojnih odnosa dijelom posljedica nepostojanja visokoprofesionalnoga ekskluzivističkog časničkog zbora, ali i djelotvorne primjene tada jedino raspoloživoga "subjektivnog" modela civilnog nadzora. Stoga "politizacija" časničkoga zbora u ratnom i neposrednom poratnom razdoblju (npr. članstvo časnika u političkim stran-

kama i njihovo izborno kandidiranje, povremeni transferi stranačkih dužnosnika u časnički zbor i sl.)¹⁹ te recentna, vezana uz suprotstavljene "nadzorne" i razvojne projekte grupacija izvršne vlasti, nije snažnije utjecala na jačanje političke moći časničkoga zbora. U sferi neformalnoga političkog utjecaja relativno niska razina korporativizma olakšava prijenos političkih (uvjetovanih modelom nadzora), ali i drugih civilnih interesnih afilijacija (zavičajnih, gospodarskih i dr.) u interni profesionalno-organizacijski kontekst. Opadanje razine vojnoga neformalnog utjecaja određeno je primarno poratnim reduciranjem opsega vojnog upravljanja ljudskim i materijalnim resursima, napredujućom profesionalizacijom, uspostavljenim i osnaženim ograničenjima, ali i relativnim opadanjem prestiža profesije u javnosti.²⁰

Već u inicijalnoj fazi formiranja oružanih snaga projektirana profesionalizacija časničkoga zbora, usprkos svim već spomenutim kontekstualnim preprekama te materijalno – financijskim ograničenjima, rezultira porastom razine vojnog profesionalizma (u svim dimenzijama: od razine ekspertize do nedvosmislene definicije socijalne odgovornosti). Dugoročna transformacija karaktera korporativizma časničkoga zbora odvija se, uz anomijske pojave, dominantno u smjeru profesionalne korporativne orijentacije. Pritom podcjenjivanje važnosti procesa izgradnje i prirode ekskluzivističkih samopredodžaba (kao interne nadzorne instance svojstvene profesionalnoj korporativnoj orijentaciji koja uključuje i "samoograničavanje" u odnosu na političke aspiracije i intervencionizam), u uvjetima ne do kraja izgrađenoga institucionalnog i normativnog okvira, može stvoriti prostor relativiziranju imperativnoga karaktera provedbe funkcionalne izolacije djelokruga utjecaja oružanih snaga.

S druge strane, viši stupanj profesionalizma i postupna promjena karaktera korporativne orijentacije časničkoga zbora stvara strukturalne preduvjete za promjenu modela civilnoga nadzora oružanih snaga. Učinkovit civilni nadzor oružanih snaga ne počiva na jednostavnom odnosu supremacije – subordinacije, već pretpostavlja partnersku, jasno razgraničenu podjelu područja upravljanja i zajedničku odgovornost civilnih i vojnih aktera (Bland, 1999.). Udaljavanje od početnog, ali i aktualno prevladavajućeg, oblika "subjektivnog" civilnog nadzora pritom jest istodobno i pretpostavka daljnje profesionalizacije časničkoga zbora. Od neminovnoga u formativnom razdoblju, taj oblik nadzora u izmijenjenom poratnom kontekstu civilno-vojnih odnosa može prerasti u prepreku ostvarivanja ne samo obrambenih već i drugih societalnih imperativa.

BILJEŠKE

¹ Za razliku od Huntingtona, neki autori začetke profesionalizma časničkoga zbora nalaze već u plaćeničkoj vojsci nizozemskih Ujedinjenih Provincija Mauricea od Nassaua krajem XVI. stoljeća (vidi: Feld, 1977.).

² Njegova korporativna struktura "ne uključuje samo formalnu birokraciju, već također i društva, udruge, škole, časopise, običaje i tradicije", a distancu u odnosu na laike "simboliziraju odore i oznake čina" (Huntington, 1994.: 16).

³ Dočasnici i vojnici, prema riječima Huntingtona, ne posjeduju časničkom zboru svojstvenu razinu profesionalne ekspertize te, sukladno tome, i profesionalne odgovornosti, pa stoga ne predstavljaju dio profesionalne već organizacijske birokracije.

⁴ "Promjene u vojnoj tehnici... ne mijenjaju karakter vojne etike u većoj mjeri, no što je otkriće penicilina izmijenilo medicinsku etiku" (Huntington, 1996.: 62).

⁵ I/O model poslužio je, uz višekratne prilagodbe, kao hipotetski okvir provedbe brojnih istraživanja promjena obilježja vojne profesije i organizacije u oružanim snagama većeg broja zemalja (vidi: Moskos i Wood, 1988.).

⁶ O navedenom svjedoči i pojava više programa namijenjenih "reinstitucionalizaciji" u oružanim snagama SAD-a početkom 1980-ih (Moskos, 1988.).

⁷ Komentatori modela predložili su i dodatni, profesionalni tip strategije (obilježen snažnom inicijalnom i dugotrajnom posvećenošću karijeri, visokim stupnjem predanosti ulozi, etičkim kodeksom utemeljenim na ideji "službe" u korist kolektiviteta te visokom razinom očekivanja u odnosu na samoostvarivanje i moralne nagrade) radi proširenja primjenljivosti modela i na vojne časnike (model je prvobitno razvijen za dočasnike) (Nuciari, 1994.).

⁸ Tako, primjerice, tek 7 posto zastupnika u Kongresu SAD-a, rođenih poslije 1950., ima osobno iskustvo služenja u vojsci, za razliku od 49 posto zastupnika rođenih prije 1950. (Faris, 1995.).

⁹ "Egalitarizam", u uvjetima koincidiranja obrane zemlje i stvaranja države na demokratskim političkim osnovama, stječe i dodatni, politički aspekt – pravo državljanstva/građanstva u procesu stvaranja modernih nacionalnih država načelno implicira i prihvaćanje obveze opće vojne službe (Giddens, 1987.).

¹⁰ Usporedbe radi, navodimo da je u istraživanju provedenom 1991./92. na uzorku od 4 569 časnika iz osam europskih zemalja koje nisu bile suočene s agresijom niti neposrednom ratnom prijetnjom, utvrđeno da "služenje naciji", kao razlog pristupanja oružanim snagama, predstavlja tek jedan od motiva, često ne i dominantan (Caforio i Nuciari, 1994.).

¹¹ U istraživanju provedenom 1968./69. među grčkim časnicima (razdoblje vlasti vojne hunte, ali i utjecaja integracije zemlje u NATO) Kourvetaris je testirao Janowitzzevu hipotezu o postupnoj transformaciji "herojskog" u "managerski" *self-image*, konstatirajući da do pretpostavljene supstitucije nije došlo već se, kao prevladavajuća, obli-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 11 (2002),
BR. 1 (57),
STR. 67-88

SMERIĆ, T.:
VOJNA PROFESIJA...

kovala specifična "sintetička" samopredodžba (Kourvetaris, 1971.). O-
vaj se nalaz, u odnosu na spomenutu hipotezu Županova, čini in-
struktivnim i za naše trenutačne prilike, jer komponentu grčkoga tra-
dicionalnog herojskog *self-imagea* čini *pallikar-leventis-philotimo* sindrom
koji je, slično "egalitarnom", obilježen shvaćanjem socijalne struktu-
re kao sustava socijalne jednakosti.

¹² Osnivanje i djelovanje Vojnog ordinarijata ne može primjereno
sanirati taj funkcionalni nedostatak.

¹³ Termin ne implicira usvajanje sadržajno određene političke ideo-
logije, već opću orijentaciju ka uspostavljanju novoga poretka, uklju-
čujući i izgradnju vojne organizacije.

¹⁴ U Hrvatskoj, primjerice, nisu vođeni lustracijski postupci provjere
profesionalnih kvalifikacija i "političke prošlosti" pripadnika oruža-
nih snaga prethodnoga političkog režima, karakteristični za druge
ex-komunističke zemlje Srednje i Istočne Europe (Pick i sur., 1997.).

¹⁵ U već spomenutom istraživanju (Drenovac, 1994.) "rušenje starog
sustava", kao jedan od motiva stupanja u oružane snage, navodi 33,9
posto ispitanika.

¹⁶ U odnosu na ratno razdoblje i danas načelno neizmijenjen karak-
ter civilnog nadzora pritom oslikava Huntingtonov koncept subjek-
tivnoga civilnog nadzora. Njime se ostvaruje redukcija vojne politi-
čke moći "maksimiziranjem civilne moći" (Huntington, 1994.: 80), što
u pravilu implicira jačanje moći neke određene civilne skupine ili sku-
pina na štetu drugih, a u korist posebnih interesa (npr. neke od a-
gencija izvršne vlasti).

¹⁷ Iako takve orijentacije u pravilu svoje viđenje ostvarivanja uskoga
korporativnog interesa poistovjećuju s nacionalnim (pretorijanizam),
poticaji njihovu oblikovanju imaju podrijetlo i kontrolnu instanciju
izvan vojne organizacije.

¹⁸ Pogoršavanje životnih i radnih uvjeta profesionalnih vojnika u post-
komunističkim zemljama smatra se jednim od izvora njihova politič-
kog aktiviranja (Sarvas, 1999.).

¹⁹ Kao determinante politizacije časničkoga zbora u ovom razdoblju
Žunec navodi karakter sastava, stupanj organizacije i opremljenosti
vojske, stratejski položaj, formalni i stvarni način funkcioniranja po-
litičkoga sustava te tradiciju (Žunec, 1998.: 53).

²⁰ Posebno je zamjetna promjena medijskoga interpretativnog okvi-
ra tema vezanih uz časnički zbor.

LITERATURA

Bland, D. L. (1999.). A Unified Theory of Civil-Military Relations. *Armed Forces and Society*, 26(1): 7-26.

Caforio, G. (1988.). The Military Profession: Theories of Change. *Armed Forces and Society*, 15(1): 55-69.

Caforio, G. i Nuciari, M. (1994.). The Officer Profession: Ideal-type. *Current Sociology*, 42(3): 33-56.

Collins, R. (1990.). Market closure and the conflict theory of the profes-
sions. U: M. Burrage i R. Thorstendahl (eds.), *Professions in Theory
and History. Rethinking the Study of the Professions* (24-43). London-New-
bury Park-New Delhi, Sage Publications.

Drenovac, M. (1994.). *Motivi i motivacija hrvatskih vojnika u Domovinskom ratu*. Zagreb, Centar za strateška istraživanja obrane Ministarstva obrane Republike Hrvatske.

Faris, J. H. (1995.). The Looking-Glass Army: Patriotism in the Post-Cold War Era. *Armed Forces and Society*, 21(3): 411-434.

Feld, M. D. (1977.). *The Structure of Violence. Armed Forces as Social Systems*. Beverly Hills-London, Sage Publications.

Finer, S. E. (1988.). *The Man on Horseback. The Role of Military in Politics*. Boulder, Colorado-London, England, Westview Press – Pinter Publishers.

Giddens, A. (1987.). *The Nation State and Violence*. Berkeley and Los Angeles, University of California Press.

Haltiner, K. W. (1998.). The Definite End of the Mass Army in Western Europe? *Armed Forces and Society*, 25(1): 7-36.

Huntington, S. P. (1994.). *The Soldier and the State. The Theory and Politics of Civil-Military Relations*. Cambridge, Massachusetts-London, England, The Belknap Press of Harvard University Press.

Janowitz, M. (1974.). *The Professional Soldier. A Social and Political Portrait*. New York-London, The Free Press-Collier Macmillan.

Kourvetaris, G. A. (1971.). Professional Self-Images and Political Perspectives in the Greek Military. *American Sociological Review*, 36(6): 1043-1057.

Levy, Y. (1998.). Militarizing inequality: A conceptual framework. *Theory and Society*, (27): 873-904.

Moskos, Ch. C. (1977.). From Institution to Occupation. Trends in Military Organization. *Armed Forces and Society*, 4(1): 41-50.

Moskos, Ch. C. (1986.). Institutional/Occupational Trends in Armed Forces: An Update. *Armed Forces and Society*, 12(3): 377-382.

Moskos, Ch. C. (1988.). Institutional and Occupational Trends in Armed Forces. U: Ch. C. Moskos i F. R. Wood (eds.), *The Military. More Than Just a Job?* New York-London (15-26), Pergamon-Brassey's.

Moskos, Ch. C. i Burk, J. (1998.). The Postmodern Military. U: J. Burk (ed.), *The Adaptive Military. Armed Forces in a Turbulent World* (163-182). New Brunswick-London, Transaction Publishers.

Moskos, Ch. C., Williams, J. A. i Segal, D. R. (eds.) (2000). *The Postmodern Military. Armed Forces after the Cold War*. New York, Oxford University Press.

Nuciari, M. (1994.). Rethinking the Military Profession: Models of Change Compared. *Current Sociology*, 42(3): 7-21.

Perlmutter, A. (1977.). *The Military and Politics in Modern Times. On Professionals, Praetorians, and Revolutionary Soldiers*. New Haven-London, Yale University Press.

Pick, O., Sarvas, S. i Stach, S. (1997.). Democratic Control over Security Policy and Armed Forces. *Zürcher Beiträge*, (41): 1-34. (www.fsk.ethz.ch/publ/zuercher).

Sarvas, S. (1999.). Professional Soldiers and Politics: A Case of Central and Eastern Europe. *Armed Forces and Society*, 26(1): 99-118.

Sorensen, H. (1994.). New Perspectives on the Military Profession: The I/O Model and Esprit de Corps Reevaluated. *Armed Forces and Society*, 20(4): 599-617.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 11 (2002),
BR. 1 (57),
STR. 67-88

SMERIĆ, T.:
VOJNA PROFESIJA...

Thomas, H. J-P. i Rosenzweig, Ch. (1982.). French NCO's: Career Strategies and Attitudes. *Armed Forces and Society*, 8(2): 275-301.

Žunec, O. (1998.). *Rat i društvo. Oglеди iz sociologije vojske i rata*. Zagreb, Naklada Jesenski i Turk i Hrvatsko sociološko društvo.

Županov, J. (1982.). Egalitarizam i industrijalizam. U: J. Obradović (ur.), *Psihologija i sociologija organizacije* (233-268). Zagreb, Školska knjiga.

Military Profession, Corporative Orientations and the Transformation of Civil-Military Relations

Tomislav SMERIĆ
Institute of Social Sciences Ivo Pilar, Zagreb

Based on the discussion of the models of military profession and corporatism, the paper attempts to indicate a hypothetical framework for the understanding of officer corps professionalization and forming of its corporative orientation in the Croatian war and post-war context. The paper also points out the specific qualities of the process of professionalization (war and normative-value context, situational and subsequential professionalization character, organizational restructuring and "civilianization" impacts) as well as the officer corps corporate orientation forming process (trends of "routinization"). Increasing military professionalism and the officer corps dominant corporative orientation change contribute to the creation of the structural premises for the change of the "subjective" model of civilian control of the armed forces, which, if unchanged, may become an obstacle for the achievement of defense and societal imperatives in the post-war conditions.

Militärberufe, korporative Orientationen und Transformierung ziviler und militärischer Beziehungen

Tomislav SMERIĆ
Ivo-Pilar-Institut für Gesellschaftswissenschaften, Zagreb

In seinem Artikel untersucht der Verfasser zunächst das Modell des Militärberufs sowie das Phänomen des Korporatismus und bemüht sich sodann um einen hypothetischen Rahmen für das Verständnis der allmählichen Professionalisierung des Offizierskorps und seiner korporativen Orientierung in Tagen des Krieges (1991–95) sowie in der Nachkriegszeit. Es wird auf den spezifischen Charakter des Professionalisierungs-Prozesses hingewiesen

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 11 (2002),
BR. 1 (57),
STR. 67-88

SMERIĆ, T.:
VOJNA PROFESIJA...

(Kriegssituation und normativ-wertmäßiger Kontext, situativer Charakter der Professionalisierung, organisationsmäßige Restrukturierung und zivilmäßige Umgestaltung), ebenso auf die korporative Orientierung des Offizierskorps (Tendenz der "Routinierung"). Durch eine zunehmende Professionalisierung des Militärs und eine Änderung der dominanten korporativen Orientierung des Offizierskorps werden Voraussetzungen für eine Ablösung der "subjektiven" zivilen Überwachung der Militärkräfte geschaffen, welche in unveränderter Form und in den Verhältnissen der Nachkriegszeit zu einem Hindernis werden und die Umsetzung verteidigungsmäßiger und gesellschaftlicher Imperative beeinträchtigen kann.