



Requirements and mechanisms for creating a professional army; A case study of the European Union

Fereshte Mirhoseini^{1*} 

1. Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Islamic Studies Education, Farhangian University, Tehran, Iran.
Email: fereshte.mirhosieni@cfu.ac.ir

Volume info

Vol. 35
Series: 135
Autumn 2026
P.P: 11-40

Article Type

Research Paper

Article History

Received:
2024-10-16
Revised:
2025-12-17
Accepted:
2026-01-05
Published:
2026-08-23

ISSN – E-ISSN

ISSN: 2008-6121
E-ISSN: 2645-5218



Abstract

With the entry into the Westphalian era and the formation of nation-states, conscription became a source of military power for European countries. With the end of the Cold War and the emergence of new threats, European countries moved towards the transition from conscription to professional volunteer armies. The concept of a professional army is used to describe an army that is mainly composed of professional military personnel as opposed to conscripts. Globally, the professionalization of armies has been accompanied by improved training, advanced technical equipment, standardization of recruitment and promotion methods based on merit, professional ethics, and increased specialization. This article aims to examine the requirements and operational mechanisms of the European Union in shaping modern armies. The analytical framework of the article is based on the three main components of Huntington's professionalism (specialization, responsibility, and corporateness), which have been redefined with new dimensions in the context of the European Union. The research findings show that, in addition to improving specialized training and strengthening civilian oversight, EU mechanisms place special emphasis on developing professional ethics as an independent dimension, including human dignity, transparency, and ensuring the socio-civil rights of military forces, such as competitive benefits, the right to association, and whistleblower protection. The research method of the article is descriptive-analytical, and the data were collected from reputable global scientific sources.

Keywords: European Union, professional army, Conscription, military power.

Cite this Article: Mirhoseini, F. (2026). Requirements and mechanisms for creating a professional army; A case study of the European Union. *Scientific Journal of Defense Policy*, 35(135), 11-40.
doi : 10.47176/dpj.2026.1777



© Author(s) retain the copyright and full publishing rights



Publisher: Imam Hossein University.

الزامات و سازوکارهای ایجاد ارتش حرفه‌ای؛ مطالعه موردی اتحادیه اروپا

فرشته میرحسینی^{۱*}

۱. نویسنده مسئول: استادیار، گروه آموزش معارف اسلامی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

Email: fereshte.mirhosieni@cfu.ac.ir

چکیده

با ورود به عصر وستفالی و شکل‌گیری دولت-ملت‌ها، سربازی اجباری به منبعی برای تأمین نیروی نظامی کشورهای اروپایی تبدیل شد. با پایان جنگ سرد و ظهور تهدیدات نوین، کشورهای اروپایی به سمت گذار از نظام سربازی اجباری به ارتش‌های داوطلب حرفه‌ای حرکت کردند. مفهوم ارتش حرفه‌ای برای توصیف ارتشی که عمدتاً از پرسنل نظامی حرفه‌ای در مقابل سربازان وظیفه تشکیل شده است، استفاده می‌شود. در سطح جهانی، حرفه‌ای شدن ارتش‌ها با بهبود آموزش، تجهیزات فنی پیشرفته، استانداردسازی شیوه‌های استخدام و ارتقاء مبتنی بر شایستگی، اخلاق حرفه‌ای و افزایش تخصص همراه بوده است. این مقاله با هدف بررسی الزامات و سازوکارهای عملیاتی اتحادیه اروپا در شکل‌دهی به ارتش‌های نوین انجام شده است. چارچوب تحلیلی مقاله بر پایه سه مؤلفه اصلی حرفه‌ای‌گرایی هانتینگتون (تخصص، مسئولیت و شرکتی بود) استوار است که در بستر اتحادیه اروپا، با ابعاد جدیدی بازتعریف شده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که در کنار بهبود آموزش تخصصی و تقویت نظارت غیرنظامی، سازوکارهای اتحادیه اروپا بر توسعه اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک بعد مستقل شامل کرامت انسانی، شفافیت و تضمین حقوق اجتماعی-مدنی نیروهای نظامی مانند مزایای رقابتی، حق انجمن و حفاظت از افشاگران تأکید ویژه‌ای دارند. روش تحقیق مقاله توصیفی-تحلیلی است و داده‌ها از منابع علمی معتبر جهانی گردآوری شده است.

کلیدواژه‌ها: اتحادیه اروپا؛ ارتش حرفه‌ای؛ سربازی اجباری؛ قدرت نظامی.

استناد: میرحسینی، فرشته. (۱۴۰۵). الزامات و سازوکارهای ایجاد ارتش حرفه‌ای؛ مطالعه موردی اتحادیه اروپا.

فصلنامه سیاست دفاعی، ۳۵(۱۳۵)، ۴۰-۱۱. doi: 10.47176/dpj.2026.1777

© نویسنده(گان) حق نشر و حقوق کامل انتشار را برای خود محفوظ می‌دارند.

ناشر: دانشگاه جامع امام حسین(ع).



مقدمه

قوای نظامی برای حفظ امنیت، بقا و ثبات یک کشور دارای اهمیت راهبردی است. وجود یک نیروی آماده و کارآمد با در اختیار داشتن ابزار و ادوات مدرن علاوه بر دفع هرگونه خطر احتمالی، پشتوانه‌ای محکم برای همه حوزه‌ها حتی بخش‌های غیرنظامی به شمار می‌رود. قدرت نظامی یکی از مهم‌ترین شاخص‌ها برای سنجش قدرت ملی است. عوامل متعددی چون تعداد نیروهای مسلح، تجهیزات نظامی و بودجه نظامی در شکل دهی به قدرت نظامی کشورها تأثیرگذار هستند. به نظر می‌رسد نیروی انسانی مهم‌ترین مؤلفه در شکل دهی به قدرت نظامی کشورها است. به همین دلیل در دنیای امروز تأمین نیروی انسانی دانش‌محور و حرفه‌ای موضوعی مهم برای قدرت‌های منطقه‌ای و بین‌المللی از جمله اتحادیه اروپا است.

در قرن ۱۹ و ۲۰ ارتش‌های توده‌ای اروپایی بر سربازگیری عمومی برای مردان متکی بودند. تصور بر این بود که سربازی، نه تنها به سربازان وظیفه مهارت‌های رزمی می‌آموزد، بلکه بر اساس این ایده که ارتش «مرد» می‌سازد آنها را به اعضای ارزشمند و سازنده جامعه تبدیل می‌کند. خدمت اجباری به عنوان وسیله‌ای برای ایجاد و حفظ روابط مدنی-نظامی و انسجام اجتماعی از طریق گرد هم آوردن افراد از پیشینه‌های مختلف اقتصادی، مذهبی، قومی و اجتماعی برای خدمت تلقی می‌شد.

با این حال، پس از پایان جنگ سرد، بیشتر کشورهای اروپایی ارتش‌های خود را از ارتش‌های توده‌ای به نیروهای بسیار کوچک‌تر کاهش دادند. با کاهش احساس تهدید از جانب اتحاد جماهیر شوروی در اکثر کشورهای اروپایی، بودجه دفاعی به سرعت کاهش یافت و حفظ نیروهای بزرگ غیر ضروری شد. در طی حدود ۲۰ سال خدمت سربازی اجباری در اکثر کشورهای این قاره لغو شد. زیرا ارتش و نیروهای امنیتی مسلح با مجموعه‌ای از الزامات کاملاً متفاوت با گذشته روبرو شدند. اکنون مفهوم امنیت فراتر از دفاع نظامی از مرز و حاکمیت است. نیروهای مسلح به طور فزاینده‌ای برای برنامه‌ریزی، پشتیبانی و اجرای طیف گسترده‌ای از نقش‌ها، مأموریت‌ها و عملکردهای جدید فراخوانده خواهند شد که نیروهای نظامی سنتی پاسخگوی آن نیست. وظایف نظامی و امنیتی جدید، مانند عملیات‌های ضد تروریسم، حملات سایبری، حملات هسته‌ای مستلزم

ساماندهی ارتش‌هایی حرفه‌ای است؛ به همین دلیل کشورهای اروپایی الزامات و سازوکارهای متعددی برای رسید به این مهم اتخاذ کردند.

هدف اصلی این مقاله، تحلیل سازوکارهای عملیاتی کشورهای عضو اتحادیه اروپا برای حرفه‌ای‌سازی ارتش‌ها، از منظر چارچوب نظری حرفه‌ای‌گرایی نظامی است. در این پژوهش، ابتدا مفهوم حرفه‌ای‌گرایی بر اساس چارچوب نظری هانتینگتون تبیین می‌شود. سپس، تحول از ارتش‌های توده‌ای به نیروهای حرفه‌ای در اروپا بررسی شده و در نهایت، دوازده سازوکار کلیدی اتحادیه اروپا شامل ابعاد تخصصی، مسئولیت‌پذیری و اخلاقی مورد واکاوی و سنجش قرار می‌گیرد تا میزان انطباق آن‌ها با مدل نظری سنجیده شود.

در پژوهش‌های علمی فارسی، تحلیل جامعی که تحولات حرفه‌ای‌گرایی نظامی در اروپا را ذیل یک چارچوب نظری منسجم و مدل‌سازی شده بررسی کرده باشد، دیده نمی‌شود. لذا این مقاله در صدد رفع این خلاء نظری-تحلیلی است. از منظر کاربردی، مطالعه سازوکارهای کشورهای پیشرو در مسیر ارتش حرفه‌ای، چارچوبی دقیق برای ارزیابی و اصلاح الگوهای نظامی کشور فراهم می‌سازد. در نهایت، توجه به ارتقای حرفه‌ای‌گری در ساختار نیروهای نظامی، مستقیماً به تقویت قدرت دفاعی و توان بازدارندگی جمهوری اسلامی ایران کمک خواهد کرد.

تبیین ساخت حرفه‌گرایی در ارتش: تاریخ، مفاهیم و نظریه‌ها

مفهوم حرفه‌گرایی نظامی

حرفه به طور سنتی، به عنوان گروهی انحصاری از افراد تعریف می‌شود که دانش سیستمی تخصصی را از طریق آموزش و تجربه کسب کرده و متعهد به اجرای وظایف خود با عینیت و مسئولیت‌پذیری در قبال جامعه هستند. این مفهوم که ریشه در قرن نوزدهم دارد، در ابتدا بر دانش تخصصی در حوزه‌هایی چون پزشکی و حقوق متمرکز بود. در زمینه نظامی، حرفه‌ای‌گرایی فراتر از مهارت‌های فنی است و شامل تسلط بر دانش انحصاری مدیریت و به‌کارگیری خشونت مشروع در چارچوب قوانین مدنی است. تا مدت‌ها، به دلیل ماهیت بسته بازار کار نظامی، گفتمان حرفه‌ای‌گرایی در ارتش‌های وظیفه‌محور کم‌رنگ بود. با این حال، در دوران گذار به ارتش‌های

مدرن، توجه به حرفه‌ای‌گرایی به عنوان سازوکار کلیدی برای تضمین انضباط درونی، پاسخگویی و کسب مشروعیت مدنی اهمیت محوری یافته است.

تعریف ارتش حرفه‌ای

نقش و تأثیر فناوری‌های نوین نظامی از یک طرف و گسترش دامنه تهدیدات از طرف دیگر الزامات نوینی را در رابطه با فلسفه و مفهوم امنیت پدید آورده است و به تبع آن نسل جدیدی از ساختارهای دفاعی نظامی پدید آمده است که امروز به آن ارتش‌های حرفه‌ای گفته می‌شود. این پدیده سبب شده تا بسیاری از کشورها با بررسی هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی سبک‌های قدیمی ارتش اقدام به ایجاد تغییرات و تحولات بنیادین در ساختار دفاعی و نظامی خود کنند و کلیه امورات نظامی خود اعم از تجهیزات حرفه‌ای، نیروی انسانی ماهر، اخلاق حرفه‌ای، قوانین و مقررات را به سمت حرفه‌ای شدن پیش برند. بنابراین ارتش حرفه‌ای ارتشی است که در آن خدمت نظامی، فعالیت دائمی تمام پرسنل است و زمینه‌ای را به وجود می‌آورد که با حداقل بهره‌مندی از نیروی انسانی کشور حداکثر بهره‌وری در حوزه دفاعی و امنیتی به وجود آید (Wolf, 2023). یکی از ویژگی‌های اصلی سیاست دفاعی از دهه ۱۹۵۰، تشکیل نیروی مسلح کوچک، آموزش دیده و حرفه‌ای بوده است. یک نیروی تمام داوطلبانه قادر به انجام تمام وظایف پیچیده و دشوار سیاست دفاعی مدرن است. در واقع در سال‌های اخیر حرفه‌ای‌گرایی به شدت با مفهوم نیروی داوطلبانه مرتبط بوده است. تسلیحات مدرن فقط توسط سربازان حرفه‌ای قابل استفاده است، نه سربازان وظیفه که ممکن است یک سال یا کمتر خدمت کنند (Evetts, 2003, 761-760).

مدل مفهومی حرفه‌ای‌گرایی نظامی بر مبنای چارچوب نظری ساموئل هانتینگتون

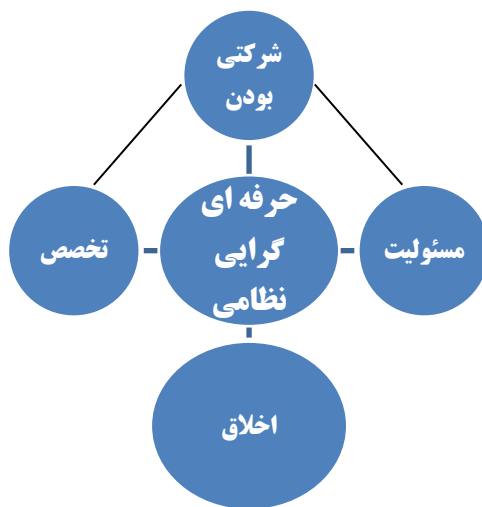
در ادبیات علوم نظامی کتاب «سرباز و دولت» اثر ساموئل هانتینگتون به عنوان مرجع اصلی در تعریف حرفه‌ای‌گرایی نظامی شناخته می‌شود. چارچوب نظری هانتینگتون بر این فرض استوار است که حرفه‌ای‌گرایی نظامی مبتنی بر سه رکن بنیادین است:

۱. مسئولیت؛ به تبعیت نظامی از مقامات غیرنظامی منتخب اشاره دارد.

۲. تخصص؛ به مهارت‌های فنی اطلاق می‌شود که افسران نظامی از طریق آموزش پیشرفته و تجربیات عملی کسب می‌کنند.
۳. شرکتی بودن؛ نمایان‌گر ماهیت منسجم و منزوی حرفه نظامی است.

با این حال، تحولات اخیر در روابط مدنی-نظامی، به ویژه در دموکراسی‌های اروپایی، بر نیاز به بعد چهارم تأکید دارند. این مقاله استدلال می‌کند که برای تحلیل دقیق ارتش‌های مدرن، چارچوب هانتینگتون نیازمند بسط است. بنابراین، مدل مفهومی مورد استفاده در این پژوهش، چارچوب سه‌گانه هانتینگتون را به عنوان بنیان اصلی پذیرفته و بعد اخلاق را به عنوان رکن مستقل چهارم به آن اضافه می‌کند.

نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش



تخصص به مثابه رکن بنیادین: آموزش رسمی و تخصص فنی

اولین و مهم‌ترین عنصر حرفه‌ای‌گرایی نظامی، آموزش رسمی و تخصص فنی است. حرفه نظامی مستلزم تسلط بر توانایی‌های فنی متعددی چون استراتژی، تدارکات، منابع انسانی، اطلاعات، تعمیر و نگهداری، ناوبری و مهندسی است. هانتینگتون به «مهارت‌های فکری فوق‌العاده پیچیده»

افسران نظامی اشاره دارد. آموزش حرفه‌ای نظامی از سه دسته کلی تشکیل شده است: (۱) روش آموزشی که بر تفکر انتقادی و خلاق تأکید دارد، (۲) مجموعه‌ای از موضوعات آزاد و علوم انسانی که افسران باید با آنها آشنا باشند، (۳) تخصص فنی برای تسلط بر تخصص‌های جنگی. اولی توانایی تفکر انتقادی و خلاقانه در کار است. تفکر انتقادی به معنای توانایی ساخت و دفاع از یک استدلال با استفاده از عقل، به کارگیری معیارهای فکری و شناخت و مقابله با مغالطه‌های منطقی است که آن‌ها را در دیگران و خودمان می‌بینیم. این امر درک فکری افسران را گسترش می‌دهد. در حالت ایده‌آل، آموزش نظامی به افسران می‌آموزد که چگونه فکر کنند، نه لزوماً به چه فکر کنند. ارائه این چابکی ذهنی به افسران این امکان را می‌دهد که با موقعیت‌های پیچیده سازگار شوند، مستقل فکر کنند و در شرایط ناآشنا نوآور باشند.

دسته دوم آموزش حرفه‌ای نظامی، موضوعات متعددی در زمینه هنرهای آزاد و علوم انسانی است. امروز افسران نظامی به یادگیری هنرهای لیبرال نیاز دارند که درک گسترده‌ای از موضوعات چند رشته‌ای را فراهم می‌کند. افسرانی که قادر به گسترش دانش خود در زمینه علوم اجتماعی و رفتار انسانی هستند ثابت می‌کنند که در محیط امنیتی پیچیده و در حال تغییر معاصر ماهرتر و چابک‌تر هستند. از آنجایی که عملیات نظامی نیاز به تعامل بیشتر با بخش‌های غیرنظامی دولت دارد، درک وسیع‌تر از علوم انسانی، فرهنگ‌های خارجی و توانایی زبانی، حیاتی است.

دسته سوم آموزش‌های نظامی برای افسران شامل مهارت‌های فنی است که برای تخصص جنگی به آن نیاز دارند. به عنوان حرفه‌ای که هدف آن، به قول هانتینگتون، «مدیریت خشونت» است، از نیروهای مسلح انتظار می‌رود که از شایستگی و دانش فنی منحصر به فردی برخوردار باشند. پرسنل نه تنها به مهارت‌های فنی مورد نیاز برای عملیات، نگهداری و تعمیر تجهیزات مانند وسایل نقلیه، قایق‌ها، کشتی‌ها، هواپیماها، هلیکوپترها و سلاح‌های سبک نیاز دارند، همچنین باید اصول منحصر به فرد جنگ، استراتژی، عملیات و تاکتیک‌ها را برای تخصص جنگی خاص خود (هوا، دریا، زمین، فضا و سایبری) درک کنند. زیرساخت‌های ارائه این سه عنصر اصلی آموزش نظامی حرفه‌ای گسترده است. از زمان الحاق تا فرماندهی ارشد، افسران به آموزش مستمر نیاز دارند تا آنها را برای مرحله بعدی مسئولیتی که به عهده خواهند گرفت آماده کند (Brooks, 2020, 32-33).

مسئولیت؛ تابعیت از مقامات غیر نظامی منتخب

دومین مؤلفه حرفه‌ای گرایی نظامی، تبعیت مقامات نظامی از مقامات غیرنظامی است. مطابق با تئوری روابط نظامی - غیر نظامی، رئیس جمهور و وزیر دفاع (ترجیحاً هر دو غیرنظامی) بر ابعاد راهبردی و سیاسی امنیت ملی نظارت می‌کنند. مقامات منتخب غیرنظامی، منافع راهبردی مهم‌تر کشور، از جمله تصمیم به استقرار ارتش را مدیریت می‌کنند، در حالی که نیروهای مسلح وظیفه دارند عملیات نظامی را در صورت نیاز و در صورت لزوم انجام دهند. در حالت ایده آل، ارتش باید عملیات نظامی را طراحی و اجرا کند، اما ضرورت آن‌ها را تعیین نکند. به عبارت دیگر، نقش ارتش این است که به سیاست‌گذاران توصیه کند که چگونه از قدرت آتش و فناوری نظامی برای دستیابی به اهداف استفاده کنند، نه این که در فرآیند تصمیم‌گیری سیاسی دخالت کنند. ارتشی که بتواند مأموریت‌های خود را انتخاب کند، تعیین کند که چه چیزی تهدیدی برای امنیت ملی است، یا سیاست‌های دفاعی خود را تدوین کند، با شیوه‌های دموکراتیک سازگار نیست. به عقیده ساموئل هانتینگتون، حرفه‌ای گرایی نظامی تنها در صورتی امکان‌پذیر است که نیروهای مسلح تحت کنترل مقامات غیرنظامی منتخب باشند.

علم و عمل به قانون منازعات مسلحانه و حقوق بشر

سومین مؤلفه حرفه‌ای گرایی نظامی استفاده صحیح از زور است. به عنوان نمایندگان دولت، استفاده از سلاح برای حفظ امنیت عمومی و دفاع از ملت به نیروهای نظامی سپرده شده است. با این حال، دولت‌ها اغلب از شهروندان خود سوء استفاده می‌کنند. در نتیجه، مجموعه وسیعی از قوانین بین‌المللی حقوق بشر در اواسط قرن ۲۰ وضع شد که برای محافظت از افراد در برابر بدرفتاری توسط دولت‌ها طراحی شده است. پس از جنایات جنگ جهانی دوم، جامعه بین‌الملل تعدادی معاهدات درگیری مسلحانه را برای حمایت از غیرنظامیان و منع استفاده از برخی سلاح‌ها پیشنهاد کرد. به گفته هانتینگتون، متخصصان نظامی باید در «مدیریت خشونت، نه خود خشونت» متخصص باشند (Godement, 2021).

فرهنگ سیاسی دموکراتیک معمولاً پایه و اساس کار نظامیان حرفه‌ای است (Ouédraogo, 2019). فرآیندهای دموکراتیک باید توسط نهادهای دولتی مانند نیروهای مسلح محافظت شوند. بنابراین، مفهوم حرفه گرایی نظامی در دولت‌های دموکراتیک باید متضمن ارزش‌های اساسی مانند

پذیرش مشروعیت نهادهای دموکراتیک، غیرحزبی بودن در فرآیند سیاسی، و احترام و دفاع از حقوق افراد در یک فرهنگ سیاسی دموکراتیک قوی باشد. نیروهای مسلح سیاست دفاعی و امنیتی ایجاد شده توسط مقامات غیرنظامی را اجرا می‌کنند. از طرفی ایجاد ارتش‌های حرفه‌ای به ایجاد وفاداری به دولت و احترام به جامعه مدنی و عدم مداخله در بحث‌های سیاسی بستگی دارد. بدون حمایت ارتش از بی طرفی و حاکمیت دموکراتیک، روند اصلاح و تحکیم دموکراسی دشوار خواهد بود (Godement, 2021).

اخلاق حرفه‌ای نظامی و مسئولیت پذیری

در حالی که بسیاری از محققان در مورد ویژگی‌های اصلی حرفه‌ای بودن نظامی، به‌ویژه نیاز به آموزش مداوم و تخصص توافق کنند، هیچ مفهوم واحدی از اخلاق حرفه‌ای وجود ندارد. آموزش اخلاق و عادات اخلاقی ذهن افسران ارشد را توسعه می‌دهد، مهارت‌های استدلال اخلاقی را روشن می‌کند، و افسران ارشد را برای معضلات اخلاقی که به طور روزانه در شغل خود با آن مواجه می‌شوند آماده می‌کند. از آنجا که «اخلاق» مشتمل بر مفهومی ذهنی و بی‌شکل از ارزش‌ها و هنجارهای تعیین شده توسط فرهنگ جامعه است، عملیاتی کردن آن دشوار است. به این دلایل، اگرچه اخلاق ممکن است مهم‌ترین عامل از چهار عامل حرفه‌گرایی نظامی باشد اما توضیح آن برای اعضای نیروهای مسلح نیز دشوارترین است. با وجود دشواری کار با چنین موضوع چند وجهی، اخلاق نظامی برای نیروهای مسلح مدرن کاملاً ضروری است. جنگ اقدامی خشونت آمیز است که در آن سربازان باید بر اساس قوانین جنگ مسلحانه و قوانین حقوق بشر تصمیمات فوری برای مرگ و زندگی بگیرند. این نشان دهنده یک مسئولیت اخلاقی عظیم در شرایطی با فشار روانی بسیار بالاست. در طول درگیری، احساساتی چون میل به انتقام، فریب قدرت، میل به غیر انسانی کردن، سادیسم، و تله‌های غیرمنطقی و بی رحمی دور از ذهن نیست. آموزش اخلاق ضروری است تا اعضای خدمت بتوانند تصمیمات حیاتی میدان جنگ را بر اساس یک پایه اخلاقی قوی اتخاذ کنند. می‌توان استدلال کرد که رفتار اخلاقی نیروهای نظامی امروزه بیشتر از فناوری میدان نبرد، وسایل نقلیه زرهی، توپخانه‌ها و بردهای تسلیحاتی به موفقیت مأموریت کمک می‌کند (Jons, 2021: 67).

پژوهش‌های جدید اخلاق نظامی را بعد مستقل چهارم حرفه‌ای‌سازی نظامی می‌دانند. این بعد مبتنی بر وفاداری به اصول دموکراتیک، شفافیت پاسخ‌گویی و حفظ کرامت انسانی است. در

اتحادیه اروپا، این اصول در قالب «آیین نامه رفتار کارکنان نظامی اتحادیه اروپا» تبیین شده‌اند که ارزیابی اخلاق حرفه‌ای را به شاخص‌های رفتاری مانند کرامت انسانی، تنوع فرهنگی، و عدالت جنسیتی پیوند می‌دهد.

جدول ۱. چارچوب نظری پژوهش

	مؤلفه‌های نظریه هانتیگتون	سازوکارهای اجرایی در اتحادیه اروپا	پیامدها
۱	آموزش حرفه‌ای (تخصص)	دوره‌های جنگ هیبریدی، تأکید بر تفکر انتقادی، تقویت دانش شناختی، بین رشته‌ای و فنی.	افزایش چابکی عملیاتی و پاسخگویی به تهدیدات پیچیده
۲	تبعیت نظامیان از مقامات غیرنظامی (مسئولیت‌پذیری مدنی)	تفکیک سطوح سیاسی و نظامی، تقویت نظارت پارلمانی، استقلال مشروط فرماندهان.	تقویت مشروعیت دموکراتیک
۳	التزام به قانون و رعایت حقوق بشر (انسجام حرفه‌ای)	پرداخت منصفانه، مزایای رقابتی، پشتیبانی پس از خدمت، حفظ نیروها	بهبود کیفیت نیروی انسانی و حفظ دانش تخصصی در نیروی داوطلبانه
۴	اخلاق حرفه‌ای	آیین‌نامه رفتاری کارکنان اتحادیه اروپا، پیوند اخلاق با کرامت انسانی، تنوع فرهنگی و عدالت جنسیتی	افزایش مشروعیت داخلی و بین‌المللی، انطباق با حقوق بشر و قوانین منازعات مسلحانه

حرکت از ارتش‌های وظیفه به سمت ارتش‌های حرفه‌ای در کشورهای عضو شورای اروپا^۱

پایان جنگ سرد و ظهور سیستم‌های تسلیحاتی پیشرفته، حرفه‌ای شدن ارتش‌های اروپا را تسریع کرد. در سرتاسر این قاره، خدمت سربازی در پایان قرن به آخرین مراحل خود رسید. ارتش‌های بزرگ متشکل از صدها هزار نیروی ذخیره نه تنها منسوخ شده بلکه پرهزینه به نظر می‌رسیدند. بریتانیا در سال ۱۹۶۳،

1- Council of Europe

بلژیک در سال ۱۹۹۲، فرانسه در سال ۱۹۹۶، اسپانیا در سال ۲۰۰۱، ایتالیا در سال ۲۰۰۵، سوئد در سال ۲۰۱۰، و آلمان در سال ۲۰۱۱، خدمت ملی را کنار گذاشتند (Lee & Kyung han, 2022: 1-2).

جدول ۲. وضعیت خدمت اجباری در کشورهای عضو شورای اروپا

کشور	زمان لغو / تعلیق	توضیحات
انگلستان	۱۹۶۳	خدمت اجباری در سال ۱۹۶۳ لغو شد.
لوگزامبورگ	۱۹۶۷	خدمت اجباری در سال ۱۹۶۷ لغو شد.
بلژیک	۱۹۹۲	خدمت اجباری در سال ۱۹۹۲ در زمان صلح به حالت تعلیق درآمد.
هلند	۱۹۹۷	خدمت اجباری در سال ۱۹۹۷ تعلیق یافت اما قانون خدمت اجباری همچنان وجود دارد.
فرانسه	۱۹۹۷	خدمت اجباری در سال ۱۹۹۷ تعلیق یافت. اگر برای دفاع از ملت لازم باشد دوباره معرفی میشود. در سال ۲۰۱۹ «خدمت ملی همگانی» برای افراد ۱۵ و ۱۶ ساله معرفی شد.
اسپانیا	۲۰۰۲	خدمت اجباری در سال ۲۰۰۲ به حالت تعلیق درآمد.
اسلوونی	۲۰۰۳	خدمت اجباری در سال ۲۰۰۳ در زمان صلح لغو شد.
چک	۲۰۰۴	خدمت اجباری در سال ۲۰۰۴ تعلیق یافت که میتواند زمان جنگ یا تهدید مجدد برقرار شود.
پرتغال	۲۰۰۴	خدمت اجباری در سال ۲۰۰۴ در زمان صلح لغو شد.
مجارستان	۲۰۰۵	خدمت اجباری در سال ۲۰۰۵ در زمان صلح لغو شد.
ایتالیا	۲۰۰۵	خدمت اجباری در سال ۲۰۰۵ به حالت تعلیق درآمد.
مونتنگرو	۲۰۰۶	خدمت اجباری در سال ۲۰۰۶ پس از استقلال از صربستان به حالت تعلیق درآمد.
اسلوواکی	۲۰۰۶	خدمت اجباری در سال ۲۰۰۶ به حالت تعلیق درآمد اما از نظر قانونی حفظ شده است.
لتونی	۲۰۰۷	سربازی اجباری در سال ۲۰۰۷ به تعلیق درآمد. نوع جدید از پروژه به نام «دفاع کامل» در سال ۲۰۱۷ معرفی شد.
رومانی	۲۰۰۷	خدمت اجباری در سال ۲۰۰۷ در زمان صلح به حالت تعلیق درآمد.
بلغارستان	۲۰۰۸	سربازی اجباری در سال ۲۰۰۷ لغو شد.
کرواسی	۲۰۰۸	خدمت اجباری در سال ۲۰۰۸ تعلیق یافت. در سال ۲۰۱۹ خدمت کوتاه سربازی معرفی شد که گرچه به عنوان وظیفه اجباری توصیف میشود مأملاً داوطلبانه باقی مانده است.
لهستان	۲۰۰۹	سربازی اجباری در سال ۲۰۰۹ با اصلاح قانون اساسی لغو شد.
آلمان	۲۰۱۱	سربازی اجباری در سال ۲۰۱۱ به حالت تعلیق درآمد ولی در قانون اساسی باقی مانده است و میتوان آن را در هر زمانی مجدد معرفی کرد.

1- Universal National Service

2- Total Defence

مطابق با مطالب مطرح شده در جدول بالا می‌توان گفت:

- در سال ۱۹۶۰، سربازی اجباری در منطقه فعلی شورای اروپا رایج بود.
- پایان جنگ جهانی دوم و جنگ سرد از نقاط عطف مهم در پایان خدمت سربازی در اروپا بود.
- در آندورا، ایسلند، ایرلند، لیختن اشتاین، مالت، موناکو و سن مارینو خدمت اجباری هرگز وجود نداشته است.
- بریتانیا (۱۹۶۳) اولین کشور اروپایی ایجاد کننده ارتش حرفه‌ای پس از جنگ جهانی دوم است.
- آلمان (۲۰۱۱) آخرین کشور عضو شورای اروپا بود که سربازی اجباری را کنار گذاشت.
- اکثریت کشورها سربازی اجباری را لغو نکردند بلکه به حالت تعلیق درآورده‌اند؛ بنابراین امکان بازگشت آن در شرایط بحرانی و جنگ وجود دارد.

جدول زیر درباره مدت زمان خدمت نظامی و غیرنظامی در کشورهای اروپایی است:

جدول ۳. مدت خدمت نظامی و غیرنظامی در کشورهای حوزه شورای اروپا

کشور	مدت خدمت نظامی	مدت خدمت غیر نظامی	جنسیت
نروژ	۱۲	خدمات غیرنظامی ندارد	طبق قانون مردها موظف هستند.
سوئد	۱۱	خدمات غیرنظامی فعال نیست	طبق قانون زنان و مردان موظف هستند.
دانمارک	۴	۴	مردها موظف هستند، زنان می‌توانند شرکت کنند.
مولداوی	۱۲	۱۲	طبق قانون مردها موظف هستند.
استونی	۸-۱۲	۱۲	مردها موظف هستند، زنان می‌توانند داوطلب شوند.
فنلاند	۵.۵ یا ۸.۵ یا ۱۱.۵	۱۱.۵	مردها موظف هستند، زنان می‌توانند داوطلب شوند.
لیتوانی	۹	۱۰	طبق قانون مردها موظف هستند.
یونان	۹ یا ۱۲	۱۵	طبق قانون مردها موظف هستند.
قبرس	۱۴	۱۹	طبق قانون مردها موظف هستند.
اتریش	۶	۹	طبق قانون مردها موظف هستند.

کشور	مدت خدمت نظامی	مدت خدمت غیر نظامی	جنسیت
سوئیس	۹	۱۳	مردها موظف هستند، زنان میتوانند داوطلب شوند.
اوکراین	۱۲ یا ۱۸	۱۸ یا ۲۷	طبق قانون مردها موظف هستند.
گرجستان	۱۲	۱۸	طبق قانون مردها موظف هستند.
ارمنستان	۲۴	۳۶	طبق قانون مردها موظف هستند.
روسیه	۱۲	۲۱	طبق قانون مردها موظف هستند.
بلاروس	۶ یا ۱۲ یا ۱۸	۲۴ یا ۳۶	طبق قانون مردها موظف هستند.
ترکیه	۶	خدمت غیرنظامی ندارد	طبق قانون مردها موظف هستند.
آذربایجان	۱۸	خدمت غیرنظامی ندارد	طبق قانون مردها موظف هستند.

وضعیت خدمت وظیفه اجباری در کشورهای عضو شورای اروپا نشان می‌دهد:

- یونان دارای طولانی‌ترین مدت خدمت اجباری در اروپا است.
- کشورهای اسکاندیناوی، سوئد، نروژ و فنلاند خدمت اجباری دارند.
- دانمارک، استونی، فنلاند، قبرس، یونان، اتریش و سوئیس خدمت اجباری را رها نکرده‌اند. با این حال، بسیاری از قوانین این کشورها تعدیل یافته است.
- سربازی اجباری همچنان در سراسر اروپای شرقی، قفقاز جنوبی و آسیای مرکزی رواج دارد.
- ارمنستان، آذربایجان، بلاروس، گرجستان، قزاقستان، قرقیزستان، مولداوی، روسیه، تاجیکستان، ترکمنستان، اوکراین و ازبکستان متکی بر سربازی اجباری هستند.

از طرفی، اکنون برخی کشورهای اروپایی در حال برقراری مجدد قانون خدمت اجباری هستند. تهدیدات امنیتی خارجی به ویژه ترس از روسیه دلیل اصلی بازگرداندن خدمت اجباری در سه کشور اوکراین، لیتوانی و سوئد است. در اوکراین، بازگشت دولت کیف به خدمت اجباری در ۱ مه ۲۰۱۴ با توجه به الحاق کریمه اوکراین به روسیه دور از انتظار نبود. لیتوانی خدمت اجباری را پس از هفت سال تعلیق در سپتامبر ۲۰۱۶ احیا کرد. در یک نظرسنجی در سال ۲۰۱۶، ۶۸ درصد از پاسخ‌دهندگان از بازگرداندن سربازی اجباری حمایت کردند و ۷۵ درصد گفتند که اگر یکی از بستگان نزدیک

تصمیم به پیوستن به نیروهای مسلح داشته باشد، موافقت خواهند کرد. از زمان لغو خدمت اجباری در آلمان (۲۰۱۱)، درخواست برای بازگرداندن آن وجود داشته است. بر اساس نظرسنجی فورسا، تنها ۴۲ درصد از آلمانی‌ها از چنین معرفی مجددی حمایت می‌کنند (Gesley, 2016).

همچنین بسیاری از سیاست‌گذاران اروپایی از طیف‌های سیاسی مختلف، با توسل به انگیزه‌های غیرنظامی، از بازگرداندن خدمت اجباری دفاع کرده‌اند. مفهوم خدمت اجباری به عنوان «مدرسه ملت» به صراحت در این روایت‌ها گنجانده شده است. اخیراً فرانسه اجرای خدمات یک ماهه اجباری مدنی و نظامی «نشال یونیورسال»^۱ را آغاز کرده است. رئیس‌جمهور مکرون از معرفی این سیستم به عنوان راهی مؤثر برای انتقال ارزش‌های فرانسوی و تقویت انسجام اجتماعی دفاع کرد. مکرون پیشنهاد گسترش این سیستم را در طول مبارزات انتخاباتی ریاست جمهوری ۲۰۲۲ مطرح کرد.

مخالفت وجدانی با سربازی اجباری در کشورهای عضو شورای اروپا

«مخالفت وجدانی»^۲ شخصی است که به دلیل آزادی‌اندیشه، وجدان یا مذهب با جنگ و حمل اسلحه مخالف و به دنبال حق خود برای امتناع از خدمت سربازی است. مخالف وجدانی طبق قوانین برخی کشورها می‌تواند در بخش‌های غیرنظامی خدمت کند. اکثر کشورهای اروپایی موضوع مخالفت وجدانی با خدمت سربازی را پذیرفته‌اند.

نقشه ۱. نقشه اروپایی مخالفت وجدانی با خدمت سربازی



- 1- National Universal
- 2- Conscientious Object

یافته‌های پژوهش: الزامات ارتش حرفه‌ای در اتحادیه اروپا

تقویت بودجه دفاعی اتحادیه اروپا؛ بازتعریف مسئولیت‌پذیری

حرفه‌ای شدن ارتش‌های اروپا، مستلزم یک پارادایم جدید در تأمین مالی و در نتیجه، تقویت مسئولیت‌پذیری مدنی است. ارتش‌های کوچک‌تر و تخصصی، با تجهیزات پیشرفته، نیازمند سرمایه‌گذاری‌های پایدار هستند. اگرچه الزام ۲ درصد تولید ناخالص داخلی برای دفاع در ابتدا از سوی ناتو مطرح شد، اما در بستر اتحادیه اروپا، این امر به یک معیار کلیدی برای سنجش تعهد اعضا به استقلال استراتژیک اتحادیه و توانایی آن‌ها در اجرای مأموریت‌های مشترک تبدیل شده است.

جنگ اوکراین به عنوان یک کاتالیزور، این روند را تسریع بخشید و تعهدات دولت‌های عضو را جدی‌تر ساخت. برای مثال، لهستان که پیش از این نیز به این شاخص نزدیک بود، با تصویب قانونی جدید، هزینه‌های دفاعی خود را به ۳ درصد تولید ناخالص داخلی افزایش داد. آلمان نیز اعلام کرده است که سالانه بیش از ۲ درصد از تولید ناخالص داخلی خود را در دفاع سرمایه‌گذاری خواهد کرد. اسلواکی، اسلوونی و لتونی نیز اعلام کرده‌اند که قصد دارند حداقل تا سال ۲۰۲۳ به این مرز برسند. رومانی هزینه‌های دفاعی خود را برای سال ۲۰۲۲، ۱۴ درصد افزایش داده و پیش‌بینی می‌کند در سال آینده به هدف ۲ درصدی دست یابد.

فنلاند که در سال ۲۰۲۰ حدود ۱.۵ درصد از تولید ناخالص داخلی را صرف دفاع کرده بود، پس از تهاجم روسیه به اوکراین، تزریق ۲ میلیارد یورو را اعلام کرد که می‌تواند آن را به بالای ۲ درصد در سال ۲۰۲۲ یا ۲۰۲۳ برساند. نخست‌وزیر چک اعلام کرده است که کشورش تا سال ۲۰۲۴ به این هدف خواهد رسید. مقامات دفاعی از مقدونیه شمالی تا هلند نیز اعلام کرده‌اند که انتظار دارند تا سال ۲۰۲۴ به این هدف دست یابند. سوئد قول داده است تا سال ۲۰۲۸ به مرز ۲ درصد برسد. دولت اسپانیا سال ۲۰۲۹ و دانمارک سال ۲۰۳۳ را سال تحقق این هدف عنوان کرده‌اند. پارلمان بلژیک موافقت کرد که ۱۰ میلیارد یورو اضافی تا سال ۲۰۳۰ هزینه کند که این رقم را به حدود ۱.۵ درصد از تولید ناخالص داخلی برساند.

آموزش حرفه‌ای نظامی و توسعه فرهنگ نظامی مشترک

حرفه‌ای‌سازی ارتش‌ها تنها با تجهیزات و بودجه میسر نیست بلکه نیازمند دانش جدیدی است که با مفهوم «تخصص» پیوند می‌خورد. کالج جنگ یا دانشگاه نظامی ابتکار عالی برای توسعه فرهنگ نظامی مشترک است. پس از جنگ سرد، نیروهای مسلح اروپا دستخوش تغییر مداوم سیستم‌های آموزش نظامی حرفه‌ای شدند. هسته اصلی آن تغییر بی‌سابقه ساختار دانشکده‌های نظامی به دانشگاه‌های دفاعی است. از آنجایی که آموزش نظامی نه تنها در مأموریت دادن و صلاحیت افسران به عنوان فرماندهان و افسران ستادی، بلکه در تجهیز آنها به اخلاق، نگرش و ارزش‌های حرفه‌ای نقش کلیدی ایفا می‌کند، بنابراین این تغییرات پیامدهای مهمی برای آمادگی نظامی و روابط نظامی - غیرنظامی دارد. طرح اروپایی شدن آموزش و آموزش نظامی توسط اتحادیه اروپا اولین تحلیل جامع از ریشه‌ها، روندها و پیامدهای ظهور دانشگاه‌های دفاع ملی (NDUs) در اروپا ارائه می‌دهد. توسعه دانشگاه‌های دفاع ملی توسط همکاری‌های فراملی تقویت می‌شود و منجر به ظهور جامعه معرفتی آموزش نظامی می‌شود. فعالیت این جامعه معرفتی به ساختن فرهنگ نظامی اروپایی می‌انجامد.

ترویج برابری جنسیتی و ارتقای نقش زنان در ارتش‌های حرفه‌ای اتحادیه اروپا

ترویج برابری جنسیتی نه تنها یک الزام اخلاقی، بلکه یک سنجش حیاتی برای میزان مسئولیت‌پذیری ارتش‌های حرفه‌ای در جامعه است. ارتش همیشه در افکار عمومی به عنوان حوزه مردانه تلقی می‌شود. مدل جدید خدمت اجباری می‌تواند راه حلی برای ایجاد برابری جنسیتی باشد. نروژ در سال ۲۰۱۵ خدمت اجباری برای مردان و زنان را معرفی کرد، مجدد خدمت اجباری در سوئد در سال ۲۰۱۷، شامل زنان نیز می‌شود، سرویس ملی جهانی که توسط دولت مکرون در فرانسه ایجاد شده است برای دختران جوان نیز اعمال می‌شود. خدمت اجباری فراگیر، برای هر دو جنس، برابری جنسیتی را در کارکنان ارتش به ارمغان می‌آورد. برابری جنسیتی تصدیق می‌کند که اگر نیمی از جمعیت جهان، کنار گذاشته شوند، هیچ توسعه واقعی حاصل نمی‌شود. انتشار دستورالعمل ارتش در سال ۲۰۲۲، در مورد بارداری و پس از زایمان، گام مهمی در حمایت از والدین بدون نیاز به وقفه

در خدمت است. با توجه به این که زنان تنها ۳ تا ۱۸ درصد از ارتش‌های اروپایی را تشکیل می‌دهند، نیاز فوری به تغییرات وجود دارد (Mihulcova & Pruzinsky, 2022: 54- 55).

بر اساس گزارش کمیته حقوق زنان و برابری جنسیتی پارلمان اروپا، تنها ۵ درصد از زنان در مأموریت‌های نظامی امنیت و دفاع مشترک شرکت می‌کنند، در حالی که هیچ فرمانده زنی در مأموریت‌های نظامی امنیت و دفاع مشترک وجود ندارد. به گزارش یورومیل زنان با مواردی از قلدری، تجاوز جنسی یا آزار و اذیت، تجهیزات و یونیفرم‌های نامناسب مواجه می‌شوند، در حالی که پرسنل نظامی زن به اندازه هم‌تایان مرد خود به پست‌های بالا نمی‌رسند.

افرادی که به نیروهای مسلح می‌پیوندند باید آموزش‌های تخصصی در مورد مسائل برابری جنسیتی در ارتش دریافت کنند. با پیوستن زنان بیشتر به ارتش، نیروهای مسلح قوی‌تر می‌شوند، کارکنان ماهر و تحصیل کرده‌تری به‌ویژه در حل منازعات و ایجاد صلح به دست می‌آورند، و فرهنگ نظامی مردسالارانه را تغییر می‌دهند. در واقع انعکاس جامعه در نیروهای مسلح می‌تواند وجهه ارتش را بهبود بخشد و در عین حال حقوق، فرصت‌ها و شرایط کاری کارکنان ارتش را بهبود بخشد. بنابراین، فراهم کردن فرصت‌های برابر برای پرسنل نظامی بدون در نظر گرفتن جنسیت برای رسیدن به مناصب بالاتر، تجهیزات و امکانات کافی برای پرسنل زن، و برخورد شدید با مسئله آزار و اذیت و تجاوز جنسی در ارتش باید در اولویت قرار گیرد.^۱

توجه به سلامت جسمی و روانی نیروهای نظامی

وظیفه بنیادین نیروهای مسلح، مراقبت از کارکنان خود است که این مسئولیت فراتر از میدان نبرد، شامل حمایت جامع جسمی و روانی است. این موضوع مستقیماً رکن تضمین رفاه و حقوق مدنی را در بر می‌گیرد. مردان و زنانی که در نیروهای مسلح خدمت می‌کنند، نقشی حیاتی در تضمین امنیت ایفا می‌کنند و اغلب با موقعیت‌های چالش برانگیز و سخت مواجه می‌شوند. توجه به این نکته ضروری است که وظیفه مراقبت از پرسنل نظامی در سن بازنشستگی یا پس از ترک نیروهای مسلح متوقف نمی‌شود. برخی از پیامدها، مانند اختلال استرس پس از سانحه ممکن است سال‌ها پس از مأموریت، ظاهر شود.

1- <https://euromil.org/gender-equality-and-diversity-in-the-armed-forces/>.

خدمت سربازی عوامل استرس زای متعددی از جمله اعزام طولانی مدت، قرار گرفتن در معرض حوادث آسیب‌زا، جدایی از عزیزان، و سنگینی مسئولیت‌های پرمخاطره را به همراه دارد. این عوامل می‌توانند به طور قابل توجهی بر سلامت روانی اعضای خدمات، صرف نظر از رتبه‌ها، نقش‌ها و شاخه‌های آنها تأثیر بگذارند. بنابراین ایجاد خدمات سلامت روان در دسترس و جامع برای حمایت کافی از نیازهای بهداشت روان پرسنل نظامی، با برنامه‌هایی که بر پیشگیری و مداخله زودهنگام تمرکز دارند، بسیار مهم است. ادغام آموزش بهداشت روان در آموزش نظامی اولیه می‌تواند نیروهای نظامی را به راهبردهای مقابله‌ای لازم مجهز کند. با تأکید بر پیشگیری، می‌توان در جهت کاهش بار کلی مسائل بهداشت روانی در میان کارکنان نظامی تلاش کرد. پشتیبانی پس از خدمت به همان اندازه مهم است، زیرا کهنه سربازان می‌توانند با خطرات و چالش‌های منحصر به فردی برای سلامت روان خود مواجه شوند. سازگاری با زندگی غیرنظامی می‌تواند مشکل ساز باشد و منجر به مشکلات خانوادگی، بی‌خانمانی و طرد اجتماعی شود. شایع‌ترین مشکلات سلامت روان در میان کارکنان و جانبازان شامل افسردگی، اضطراب، مشکلات الکلی و اختلال اضطراب پس از سانحه است. چالش‌های سلامت روان اغلب نادیده گرفته می‌شوند، اما می‌توانند تأثیر قابل توجهی بر پرسنل نظامی بگذارند.^۱

پرسنل نظامی اغلب در شرایط سخت و خطرناک کار می‌کنند. چنین ماهیت سختی از خدمت سربازی می‌تواند بر سلامت جسمی و روانی پرسنل تأثیر بگذارد. بنابراین، اولویت دادن به ایمنی این افراد با اطمینان از ساعات کاری مناسب و زمان استراحت کافی ضروری است. با این حال، به دلیل ویژگی‌های متمایز کار نظامی، استانداردهای کار اغلب محدودیت‌هایی را اعمال می‌کنند که منجر به طولانی شدن ساعات کار، استراحت ناکافی، و نگرانی‌های بهداشتی قابل توجهی می‌شود. سازمان بین‌المللی کار برای مقابله با این چالش‌ها و ارتقای بهره‌وری بالا و در عین حال حفظ سلامت جسمی و روانی کارگران، استانداردهای مختلف کار را در مورد زمان کار در سطح بین‌المللی ایجاد کرده است. در اتحادیه اروپا، منشور حقوق اساسی (ماده ۳۱) و ستون اروپایی حقوق اجتماعی (اصل ۱۰) به عنوان پایه و اساس حقوق هر کارگر عمل می‌کند و محدودیت در حداکثر ساعات کار، دوره‌های استراحت روزانه و هفتگی را تضمین می‌کند. مرخصی استحقاقی سالانه و

1- <https://euromil.org/the-unseen-battle-mental-health-challenges-for-military-personnel/>.

دسترسی به خدمات مراقبتی برای والدین و افراد دارای مسئولیت مراقبت از دیگر موارد است. علاوه بر این، دستورالعمل زمان که در سال ۲۰۰۴ اجرایی شد، کشورهای عضو را مجبور می‌کند از حقوق کارگران در مورد ساعات کاری محدود، دوره‌های استراحت روزانه و هفتگی، مرخصی سالانه با حقوق و حمایت‌های اضافی برای کار شبانه حمایت کنند.

در حالی که نیروهای مسلح ذاتاً دارای محیط‌های پرخطر هستند، پرسنل نظامی درست مانند هر کارگر دیگری حق دارند از حمایت‌های اولیه برخوردار شوند. تضييع بیش از حد این حقوق می‌تواند منجر به بیماری‌های جسمی و روانی اجتماعی و همچنین کاهش عملکرد و جذابیت شغلی شود. یورومیل بر اهمیت حفاظت از پرسنل نظامی در برابر ساعات کار طولانی و نامنظم تأکید می‌کند و پیشنهاد می‌کند که تمام زمان کار، از جمله آماده باش در حال خدمت و آمادگی اضطراری، به عنوان ساعات کار در نظر گرفته شود. علاوه بر این، یورومیل از دستیابی به تعادل بهتر بین زندگی حرفه‌ای و خانوادگی برای پرسنل نظامی، از جمله توسعه امکانات مراقبت از کودکان در مؤسسات ارتش برای حمایت از خانواده‌ها، حمایت می‌کند. علاوه بر این، مرخصی سالانه یک حق برای همه نیروهای مسلح است. پرسنل نظامی، به عنوان کارگرانی با لباس متحدالشکل، مستحق حقوق و حمایت‌های برابر با هر کارگر دیگری هستند. نظارت مؤثر بر اجرای دستورالعمل زمان کار برای پرسنل نظامی بسیار مهم است تا اطمینان حاصل می‌شود که استراحت کافی و ساعات کاری معقول دریافت می‌کنند. چنین اقداماتی نه تنها رفاه، بلکه عملکرد و بهره‌وری آنها را افزایش می‌دهد.^۱

اهمیت حفاظت از محیط زیست در عملیات‌های نظامی: همسویی با مسئولیت‌پذیری دولت

حفاظت از محیط زیست و مدیریت پیامدهای تغییرات آب و هوایی دیگر صرفاً یک موضوع محیط زیستی نیست، بلکه به یک عامل تعیین‌کننده در امنیت و عملیات نظامی تبدیل شده است. این امر دولت‌ها و نهادهای نظامی را ملزم به پذیرش مسئولیت گسترده‌تری در قبال ثبات زیست‌محیطی می‌کند که این موضوع مستقیماً با مسئولیت‌پذیری دولت گره خورده است.

1- <https://euromil.org/the-eu-should-prioritise-fair-regulations-for-military-personnel-in-the-working-time-directive/>.

حرکت به سمت نظامی‌گری سبز از طریق ابتکارات اتحادیه اروپا به صورت جدی دنبال می‌شود. یورومیل از بیانیه مشترک کمیسیون اروپا که بر لزوم تجهیز نیروهای مسلح برای پاسخ‌گویی به شرایط عملیاتی سخت ناشی از آب و هوا تأکید دارد، استقبال می‌کند. این بیانیه، هماهنگی لازم برای کاهش ردپای زیست‌محیطی نیروهای نظامی را با مقررات پیروی شده از دستورالعمل‌های قطب‌نمای استراتژیک و قرارداد سبز اتحادیه اروپا الزامی می‌سازد. ایجاد پلتفرم آموزشی امنیت آب و هوا و دفاع اتحادیه اروپا در چارچوب کالج امنیت و دفاع اروپا، به منظور توسعه تخصص‌های لازم، نشان‌دهنده تعهد ساختاری است. همچنین برنامه‌ریزی شده است که تا سال ۲۰۲۵، کلیه مأموریت‌ها و عملیات نظامی امنیت و دفاع مشترک دارای مشاوران زیست‌محیطی شوند. این رویکرد با سومین بیانیه مشترک اتحادیه اروپا و ناتو در زمینه افزایش همکاری‌های مشترک در حوزه تغییرات آب و هوایی، امنیت و دفاع همسو است که در آن ایجاد یک مرکز اختصاصی به رهبری اتحادیه اروپا نیز مورد بررسی قرار می‌گیرد.

یورومیل به درستی تأکید می‌کند که بلاای طبیعی تخصص نظامی نیستند، بلکه نیازمند ظرفیت‌های تخصصی مکمل برای واکنش سریع و مؤثر هستند. این امر اهمیت آموزش و تجهیزات مناسب برای مدیریت تأثیرات زیست‌محیطی را برجسته می‌سازد. بنابراین، یورومیل خواستار اجرای فوری این طرح‌های ساختاری برای «سبزسازی» نیروهای مسلح کشورهای عضو است تا مسئولیت‌پذیری محیط زیستی ایمن و پایدار را برای جوامع تضمین کند.^۱

اهمیت حفظ نیروهای نظامی؛ جلوگیری از بازنشستگی پیش از موعد

چالش حفظ و نگهداری پرسنل نظامی به یک نگرانی جدی در سراسر اروپا تبدیل شده است که نشان‌دهنده شکست در تضمین رفاه و حقوق مدنی آنان است. در سپتامبر ۲۰۲۰، RACO فرآیندی را برای بررسی انگیزه افسرانی که قبل از سن بازنشستگی اجباری بین سال‌های ۲۰۱۵ و ۲۰۱۹ داوطلبانه بازنشسته شدند، آغاز کرد. این نظرسنجی عوامل بسیاری را مانند تعادل کار - زندگی یا شرایط بحرانی کاری شناسایی کرد. در نهایت، یورومیل، تأکید می‌کند که نتایج این نظرسنجی نشان‌دهنده ضرورت تغییر است، زیرا حفظ و نگهداری به چالش جدی برای اکثریت

1- <https://euromil.org/euromil-welcomes-the-european-commissions-joint-communication-on-the-climate-security-nexus/>.

نظامیان اروپا تبدیل شده است. اکنون که اکثر کشورها افزایش هزینه‌های دفاعی را اعلام کرده‌اند، نباید از پرسنل نظامی و بهبود شرایط کاری غافل شد. بدون شک نوآوری، مهمات و تقویت صنایع دفاعی امری ضروری است، اما بدون داشتن نیروی انسانی لازم برای بهره برداری از سامانه‌ها و تجهیزات تسلیحاتی، امری غیر ضروری خواهد بود.¹

نمونه یونان به خوبی عمق این بحران را در سطح حقوق و شرایط کار نشان می‌دهد؛ نرخ بالای استعفا با رسیدن به درصدهای دو رقمی، زنگ خطری برای نیروهای مسلح است. مهم‌ترین عوامل دامن زننده به این نارضایتی گسترده عبارتند از سطوح ناکافی حقوق و شرایط نامطلوب کاری. علاوه بر این، عواملی مانند اضافه کاری بدون دستمزد، استرس شغلی بالا، چالش‌های مسکن و تأثیر منفی بر کیفیت زندگی خانواده‌های نظامی، همگی مصادیقی از عدم رعایت اصول بنیادین رفاه و حقوق مدنی پرسنل به شمار می‌روند.

حمایت و پشتیبانی پس از پایان خدمت: تضمین رفاه پایدار پرسنل نظامی

پشتیبانی پس از پایان خدمت، به عنوان یک رکن اساسی از تضمین رفاه و حقوق مدنی پرسنل نظامی بر مسئولیت‌پذیری بلندمدت دولت در قبال نیروهای مسلح تأثیر می‌گذارد. اطمینان از انتقال آرام از خدمت نظامی به زندگی غیرنظامی جنبه حیاتی سیاست‌های اجتماعی برای پرسنل نظامی است. با توجه به چالش‌های پیش‌رو، ارائه طیف وسیعی از خدمات برای تسهیل فرآیند انتقال که شامل عناصری مانند کمک‌های کاربایی، فرصت‌های آموزش حرفه‌ای، و خدمات اجتماعی قابل دسترس است، ضروری است. پرسنل نظامی اغلب با خطرات شغلی منحصر به فردی مواجه هستند. با شناخت این خطرات، سیاست‌های مراقبت‌های بهداشتی باید در برنامه‌های کاری در محیط‌های نظامی در اولویت قرار گیرند. این شامل اجرای پروتکل‌های ایمنی سخت‌گیرانه، انجام ارزیابی‌های منظم ریسک، و ارائه آموزش و تجهیزات حفاظتی مناسب برای کاهش خطرات مرتبط با وظایف نظامی است. خدمات جامع مراقبت‌های بهداشتی برای تضمین رفاه کلی پرسنل نظامی حیاتی است. این خدمات باید طیف گسترده‌ای از حمایت‌های پزشکی و روان‌شناختی را دربرگیرد و دسترسی به موقع به مراقبت‌های پیشگیرانه، تشخیص، درمان و توان‌بخشی را برای شرایط سلامت جسمی و روانی فراهم کند.

1 - <https://euromil.org/raco-survey-of-voluntarily-retired-officers/>.

پرداخت حقوق و مزایای منصفانه

مسئله پرداخت حقوق و مزایای عادلانه برای پرسنل نظامی یکی از اصلی‌ترین دغدغه‌هایی است که تضمین رفاه و حقوق مدنی آنان را هدف قرار می‌دهد. یورومیل کمپین پرداخت منصفانه (۲۰۱۹-۲۰۲۰) را برگزار کرد و بر لزوم مقایسه حقوق‌های نظامی با حقوق‌های خدمات عمومی تأکید کرد. برای جذب و حفظ پرسنل ماهر، اطمینان از رقابتی بودن حقوق و کمک هزینه‌های نظامی و متناسب با مسئولیت‌های انجام شده ضروری است. حقوق پایین اغلب جذابیت شغل نظامی را تضعیف می‌کند. بنابراین، یورومیل بر نیاز به افزایش سرمایه‌گذاری در شرایط کاری پرسنل نظامی، از جمله حقوق و کمک هزینه، به عنوان بخشی از بودجه کلی دفاعی تأکید می‌کند. منابع کافی تخصیص یافته برای بهبود زیرساخت‌ها، فرصت‌های آموزشی و تجهیزات می‌تواند به شرایط کاری بهتر، رضایت شغلی و نرخ حفظ کمک کند. مزایای بازنشستگی جنبه حیاتی از سیاست‌های اجتماعی برای پرسنل نظامی است. طرح‌های بازنشستگی عادلانه باید برای تأمین امنیت و ثبات مالی در مرحله پس از خدمت ایجاد و به طور دوره‌ای مورد به روز رسانی قرار گیرد.

حفاظت از افشاگران^۱

گنجاندن مکانیسم‌های افشاگر در سازمان‌های نظامی برای حفظ شفافیت و مسئولیت‌پذیری حیاتی است. ایجاد نهادهای بازرس که می‌توانند شکایات پرسنل نظامی را دریافت و بررسی کنند، به ایجاد محیطی کمک می‌کند که در آن نگرانی‌ها بدون ترس از انتقام‌جویی مطرح شود. حفاظت از حقوق افشاگران و محافظت از آن‌ها در برابر انتقام‌جویی برای پرورش فرهنگ صداقت در ارتش ضروری است. در رابطه با افشاگری، یورومیل به طور فعال به این موضوع در گزارش «ابهام زدایی از افشاگری در نیروهای مسلح» پرداخته است. این گزارش نقش افشاگری در ترویج اخلاق و پیشگیری از تخلفات در بخش دفاعی را روشن می‌کند.^۲

مزایای اجتماعی قابل رقابت با غیر نظامیان

تأمین انصاف و برابری برای پرسنل نظامی فراتر از حقوق پایه است و مستلزم اصلاحات ساختاری در مزایای اجتماعی آن‌هاست. این حوزه به طور محوری در تضمین رفاه و حقوق مدنی

1- whistleblower

2- <https://euromil.org/euromil-in-contact-with-france/>.

جای می‌گیرد. تضمین انصاف و برابری برای پرسنل نظامی مستلزم همسویی سیستم‌های اجتماعی آن‌ها با سایر کارگران بخش دولتی است. این همسویی به مفاد مختلف، از جمله مرخصی زایمان و مرخصی والدین، که نقش مهمی در حمایت از تعادل بین کار و زندگی ایفا می‌کند، گسترش می‌یابد. با اجرای سیاست‌هایی که به پرسنل نظامی مزایایی مشابه با هم‌تایان غیرنظامی خود می‌دهد، می‌توان زمینه بازی برابر را ایجاد کرد و محیطی حمایتی ایجاد کرد که رفاه و نیازهای خانواده‌های نظامی را ارج می‌نهد. تقویت سیاست‌های اجتماعی برای پرسنل نظامی برای ایجاد یک محیط حمایتی و عادلانه بسیار مهم است. با پرداختن به این حوزه‌ها، اتحادیه اروپا می‌تواند به رفاه و رضایت کلی پرسنل نظامی کمک کند و در عین حال استعداد‌های لازم برای نیروی دفاعی قوی و توانمند را جذب و حفظ کند.^۱

حق داشتن انجمن برای نیروهای نظامی

حق انجمن برای نیروهای نظامی، به عنوان یک آزادی اساسی و حقوق مدنی، موضوع اصلی نگرانی یورومیل از سال ۲۰۱۸ بوده است، زیرا در برخی کشورهای اروپایی این حق هنوز به طور کامل اعطا نشده است. حق انجمن برای پرسنل نظامی نه اقتدار نظامی را تضعیف می‌کند و نه زنجیره فرماندهی را مختل می‌کند. در کشورهایی که حقوق کامل انجمن را برای سربازان خود اعطا کرده‌اند، هیچ گونه از دست دادن کارآیی یا انضباط نظامی مشاهده نشده است. به اعتقاد یورومیل امنیت بعد اجتماعی دارد؛ چارچوب آینده دفاعی اروپا باید بعد اجتماعی و انسانی قوی داشته باشد. دولت‌ها، حقوق بشر و آزادی‌های اساسی کارکنان نیروهای مسلح را به طور متفاوت تنظیم می‌کنند و مهم است به موضوعات مربوط به آموزش حقوق بشر، حقوق سیاسی و همچنین عدم تبعیض توجه کرد.^۲ پارلمان فرانسه لایحه‌ای در مورد حق انجمن را مورد بحث قرار داد که پس از چند ماه به قانون ۲۸ ژوئیه ۲۰۱۵ منتهی شد. بر اساس قانون جدید، سربازان فرانسوی از آن لحظه می‌توانند انجمن‌های نظامی حرفه‌ای را ایجاد کرده و به آن بپیوندند.^۳ پرسنل نظامی صرف نظر از درجه و شرایطشان می‌توانند در اتحادیه ثبت نام کنند. این فرد می‌تواند یک سرهنگ، یک

1- <https://euromil.org/fostering-well-being-and-equality-advancing-social-policies-for-military-personnel/>.

2- <https://euromil.org/public-hearing-soldiers-rights-eu-member-states/>.

3- <https://euromil.org/contact-with-new-french-professional-military-associations/>.

ژنرال یا یک فرمانده یک نیروی مسلح باشد، زیرا او نیز مانند کارگران دیگر کارگر است و منتظر دریافت حقوق از دولت در پایان ماه است.^۱

حق مخالفت وجدانی برای خروج از ارتش

رویه‌های داخلی برای معافیت از وظایف نظامی به دلایل وجدان ممکن است برای اعضای حرفه‌ای نیروهای مسلح پیچیده‌تر از سربازان وظیفه باشد. این به این دلیل است که افرادی که به طور دائم در نیروهای مسلح یک دولت استخدام می‌شوند، به شواهد قوی‌تری نیاز دارند تا ثابت کنند که باورهایشان در حین خدمت تغییر کرده است و این امر آن‌ها را از شرکت در فعالیت‌های نظامی، به ویژه عملیات نظامی منع می‌کند. با این حال، بر اساس توصیه‌های نهادهای مختلف حقوق بشر بین‌المللی و منطقه‌ای، مخالفت‌های وجدان به خدمت سربازی ممکن است در پرسنل نظامی در حین خدمت ایجاد شود. در همین راستا، کمیته امور حقوقی و حقوق بشر در گزارش سال ۲۰۰۱ خود اعلام کرد که اعضای حرفه‌ای نیروهای مسلح باید بتوانند نیروهای مسلح را به دلایل مخالفت وجدان ترک کنند. طبق یافته‌های سازمان امنیت و همکاری اروپا اعمال حق مخالفت وجدان برای افرادی که داوطلبانه در نیروهای مسلح خدمت می‌کنند بر این اساس است که اعتقادات یک فرد می‌تواند تکامل یابد و افرادی که داوطلبانه در نیروهای مسلح خدمت می‌کنند ممکن است در طول زمان مخالفت وجدان خود را نسبت به حمل سلاح نشان دهند. کمیسیون حقوق بشر این توصیه الزامی را تعیین می‌کند که اعضای حرفه‌ای نیروهای مسلح در صورت داشتن مخالفت وجدانی معتبر نباید تحت تعقیب قرار گیرند و نباید از فرصت ارائه درخواست معافیت از سربازی محروم شوند.^۲ وزیرای شورای اروپا، در یکی از توصیه‌های خود اذعان کرد که اعضای نیروهای مسلح، حقوق بشر و آزادی‌های اساسی خود را پس از پیوستن به نیروهای مسلح تسلیم نمی‌کنند.^۳

1- <https://euromil.org/stati-generali-of-military-trade-unions-equal-rights-for-all-italians/>.

2- <https://euromil.org/9icoaf-the-moral-compass-of-the-armed-forces-how-ombuds-institutions-can-break-down-barriers-to-achieve-change/>.

3- <https://euromil.org/attractiveness-of-the-german-armed-forces/>.

مقایسه مدل ارتش حرفه‌ای در اتحادیه اروپا با چین

مدل حزب- ارتش چین

ظهور چین به عنوان یک قدرت ژئوپلیتیکی، توجه را به ارتش آزادی‌بخش خلق به عنوان یک بازیگر جهانی در حال رشد جلب کرده است. از سال ۲۰۱۲، بودجه دفاعی چین پس از ایالات متحده در رتبه دوم قرار دارد. نیروهای نظامی چینی در سرتاسر جهان از طریق پلت فرم حافظ صلح سازمان ملل در مناطق درگیری مستقر شده‌اند. افزایش حضور نظامی و تعهد چین در صحنه جهانی، نتیجه تلاش‌های چندین دهه این کشور برای اصلاح و نوسازی نیروهای مسلح است. مدل حزب- ارتش چین، که به موجب آن ارتش تابع یک حزب حاکم واحد است، در تضاد با نظام‌های دموکراتیک چندحزبی با ارتش غیرسیاسی است. اصل کنترل مطلق حزب بر ارتش یکی از ارکان مدل حکومتی چین است. این اصل که حزب به اسلحه فرمان می‌دهد، و تفنگ هرگز نباید اجازه داشته باشد که به حزب فرمان دهد توسط بنیان‌گذاران حزب کمونیست چین ابداع شده است.

دولت چین در تلاش است تا ارتش خود را قوی‌تر، کارآمدتر و از نظر فن‌آوری پیشرفته‌تر کند تا ظرف سی سال آینده به یک نیروی برتر تبدیل شود. ارتش آزادی‌بخش خلق با بودجه‌ای که در دهه گذشته افزایش یافته است، در حال حاضر در میان ارتش‌های پیشرو جهان در زمینه‌هایی از جمله هوش مصنوعی و موشک‌های بالستیک ضد کشتی قرار گرفته است. تغییرات مهمی در سال ۲۰۱۲ زمانی که رئیس‌جمهور شی جین‌پینگ به قدرت رسید آغاز شد. شی، برای بازگرداندن چین به جایگاه قدرت بزرگ، نسبت به پیشینیان خود اصلاحات نظامی را پیش برده است. شی، کمیسیون مرکزی نظامی، بالاترین نهاد تصمیم‌گیر ارتش آزادی‌بخش خلق را رهبری می‌کند و متعهد شده است که «نیروی در کلاس جهانی» ایجاد کند که بتواند بر آسیا و اقیانوسیه مسلط شود و تا سال ۲۰۴۹ در جنگ‌های جهانی بجنگد و پیروز شود. شی روی ایجاد تغییرات بزرگ و ساختاری تمرکز کرده است. از مهم‌ترین اصلاحات او می‌توان به کاهش شدید پرسنل و بهبود همکاری نظامی و غیرنظامی اشاره کرد. اصلاحات نظامی بر ساده کردن ساختار فرماندهی، ایجاد واحدهای کوچک‌تر و چابک‌تر و توانمندسازی فرماندهان سطح پایین متمرکز شده است.

در دهه‌های اخیر، دولت چین سرمایه‌گذاری زیادی در شرکت‌های دفاعی دولتی و خصوصی انجام داده است. بسیاری از شرکت‌ها روابط خود را با شرکت‌ها و دانشگاه‌های خارجی برقرار کرده‌اند و به آن‌ها اجازه می‌دهند فناوری‌ها و دانش فنی را با کاربردهای نظامی به دست آورند. به عقیده کارشناسان این اقدام به ویژه برای توسعه قابلیت‌های اتوماسیون و هوش مصنوعی ارتش آزادی بخش خلق مفید بوده است. بسیاری از تجهیزات ارتش آزادی بخش خلق اکنون در داخل کشور ساخته شده است. طبق گزارش سیپری در سال ۲۰۲۰، تخمین زده می‌شود که پس از ایالات متحده و جلوتر از روسیه، چین دومین تولیدکننده بزرگ تسلیحات در جهان باشد.

حزب کمونیست چین در حال ایجاد ارتباط بین دانشگاه‌های غیرنظامی، ارتش و آژانس‌های امنیتی چین است. این تلاش‌ها که با عنوان «ادغام نظامی-مدنی» انجام می‌شود، در دهه گذشته سرعت گرفته است. تحقیقات نشان می‌دهد که تعداد زیادی از دانشگاه‌های چین درگیر تحقیقات دفاعی، آموزش دانشمندان دفاعی، همکاری با ارتش و همکاری با شرکت‌های صنایع دفاعی هستند و در تحقیقات طبقه‌بندی شده شرکت دارند. ادغام نظامی و غیرنظامی برای به حداکثر رساندن پیوند بین ارتش و بخش غیرنظامی برای ایجاد قدرت اقتصادی و نظامی چین است. حداقل ۶۸ دانشگاه رسماً به عنوان بخشی از سیستم دفاعی توصیف می‌شوند. هفت پسر دفاع ملی گروهی از دانشگاه‌های پیشرو در صنایع نظامی و دفاعی هستند که بر صنعت دفاعی چین نظارت دارد. هر سال، بیش از ۱۰۰۰۰ فارغ التحصیل از هفت پسر به بخش تحقیقات دفاعی می‌پیوندند (Joske, 2019).

کتاب سفید دفاع ملی چین و قطب نمای استراتژیک ۱ اتحادیه اروپا حاوی برنامه‌ها و روش‌هایی برای حرکت به سمت ایجاد ارتش حرفه‌ای است. اتحادیه اروپا و چین برای رسیدن به ارتش حرفه‌ای در کنار برخی اشتراکات، الگوها و مسیرهای متفاوتی را برای خود ترسیم کرده‌اند. نکته قابل توجه این که مدل حزب-ارتش چین، که به موجب آن ارتش تابع یک حزب حاکم واحد است، در تضاد با نظام‌های دموکراتیک چندحزبی با ارتش غیرسیاسی است. اصل کنترل مطلق حزب بر ارتش یکی از ارکان مدل حکومتی چین است.

جدول ۴. مقایسه الگوهای اتحادیه اروپا و چین در مسیر ایجاد ارتش حرفه‌ای

اتحادیه اروپا	چین
تبعیت مقامات نظامی از غیرنظامی	مدل حزب-ارتش (تبعیت ارتش از حزب حاکم)

1- the Strategic Compass.

اتحادیه اروپا	چین
افزایش بودجه دفاعی	افزایش بودجه نظامی
تغییر سیستم آموزش نظامی حرفه‌ای	ارتقای فناوری در زمینه هوش مصنوعی و موشک بالستیک
تأسیس و گسترش دانشگاه‌های دفاع ملی	کاهش شدید پرسنل
تقویت همکاری‌های فراملی	افزایش همکاری نظامی و غیرنظامی
ترویج برابری جنسیتی	ایجاد واحدهای نظامی کوچک‌تر و چابک‌تر
ارتقای جایگاه زنان در ارتش	سرمایه‌گذاری در شرکت‌های دفاعی دولتی و خصوصی
اهمیت سلامت جسمی و روانی نیروهای نظامی	رابطه با شرکت‌ها و دانشگاه‌های خارجی
حفاظت از محیط زیست در عملیات‌های نظامی	افزایش تولید تسلیحات
پرداخت حقوق و مزایای منصفانه	سرمایه‌گذاری در فناوری‌های جدید
حمایت پس از پایان خدمت	پیوند دانشگاه و ارتش (هفت پسر دفاع ملی)
حق مخالفت وجدانی	آیین نامه‌های رفتاری در شبکه‌های اجتماعی
حق داشتن انجمن برای نیروهای نظامی	بهبود وضعیت رفاهی پرسنل نظامی

مطابق با یافته‌های جدول، از میان شاخص‌های چهارگانه هائینگتون برای حرفه‌ای‌گرایی نظامی شامل ۱- آموزش رسمی نظامی و آموزش حرفه‌ای، ۲- تبعیت مقامات نظامی از غیر نظامی، ۳- عمل به قانون منازعات مسلحانه و حقوق بشر و ۴- اخلاق حرفه‌ای نظامی، اتحادیه اروپا تلاش کرده تا شاخص‌هایی از همه موارد را در ارتش حرفه‌ای خود مورد ملاحظه قرار دهد. اما در چین با توجه به ساختار سیاسی، بیشترین تغییرات در راستای حرفه‌ای‌گرایی نظامی مربوط به شاخص آموزش نظامی، حرفه‌ای و فنی است و در سایر شاخصه‌ها اقدامات قابل توجهی صورت نگرفته است.

انطباق یافته‌های ۱۲ گانه پژوهش (حرفه‌ای‌گرایی نظامی در اروپا) با مدل حرفه‌ای‌گرایی نظامی ۴ وجهی

جدول ۵. انطباق یافته‌های ۱۲ گانه پژوهش با مدل حرفه‌ای‌گرایی نظامی ۴ وجهی

رکن مدل	تعداد سازوکار	سازوکارهای مرتبط
مسئولیت	۱	افزایش بودجه دفاعی (۱)
تخصص	۱	آموزش حرفه‌ای نظامی (۲)

رکن مدل	تعداد سازوکار	سازوکارهای مرتبط
شرکتی بودن	۴	حفظ نیرو (۶)، پشتیبانی پس از خدمت (۷)، حقوق منصفانه (۸)، مزایای اجتماعی رقابتی (۱۰)
اخلاق	۶	برابری جنسیتی (۳)، سلامت (۴)، محیط زیست، (۵)، افشاگران (۹)، (۱۱) حق انجمن (۱۱)، حق مخالفت وجدانی (۱۲)

مطابق با یافته‌های پژوهش بیشترین سازوکارهای پیشنهادی اتحادیه اروپا بر محور رکن اخلاق متمرکز هستند. این بدان معناست که برای ارتش حرفه‌ای مدرن، تأمین رفاه، رعایت حقوق، و توجه به کرامت انسانی از نظر یافته‌های نوین اهمیت محوری دارد و مکمل سه رکن سنتی هانتینگتون است.

نتیجه گیری

در قرن نوزدهم و بیستم، ارتش‌های توده‌ای اروپایی به شدت به سربازگیری عمومی برای مردان متکی بودند. اما پس از جنگ سرد، این ارتش‌های توده‌ای به طور سیستماتیک کوچک شدند. در حالی که اکثر نظامیان اروپایی خدمات نظامی اجباری را پس از پایان جنگ سرد به حالت تعلیق درآوردند، برخی آن را حفظ کردند. قبرس، یونان، اتریش، سوئیس، دانمارک، استونی، فنلاند و نروژ هرگز خدمت اجباری را تعلیق نکردند. برای برخی از این کشورها، این تصمیم به دلیل نزدیکی آنها به درگیری‌های منطقه‌ای است. دیگر کشورها، مانند دانمارک، خدمت اجباری را به عنوان یک ابزار آموزشی و مدنی حفظ کرده‌اند. این در حالی است که اکثر مدل‌های موفق سربازی اجباری در اروپا اکنون به میزان بالایی داوطلبانه است. سربازی اجباری هزینه‌های قابل توجهی برای نیروهای مسلح کشور، سربازان وظیفه و بازار کار به همراه دارد. در نتیجه این واقعیت‌ها، ارتش‌های داوطلب در بسیاری از کشورهای اروپا مورد حمایت و پذیرش قرار گرفته است.

فرض بر این بود که دوران درگیری‌های گسترده در اروپا به پایان رسیده است و دوران صلح و ثبات نسبی جایگزین آن شده است. اما تحولات ژئوپلیتیک اخیر، به ویژه تهاجم روسیه به اوکراین، ضرورت اتخاذ راهبردهای جدید را ایجاب کرده است. در پی واقعیت‌های امنیتی-

سیاسی کنونی، اتحادیه اروپا متعهد شده است که با اتخاذ مفهوم «قطب‌نمای استراتژیک»، توانایی واکنش به بحران و آمادگی عملیاتی خود را به میزان قابل توجهی افزایش دهد. قطب‌نمای استراتژیک، که در مارس ۲۰۲۲ به تصویب رسید، اولین «کاغذ سفید» اتحادیه اروپا در مورد دفاع است که دستورالعمل‌هایی را برای اتحادیه اروپا برای انطباق و واکنش به محیط ژئوپلیتیک جدید ارائه می‌کند. هدف سند این است که اتحادیه اروپا قادر به پاسخگویی به چالش‌ها و تهدیدات دهه آینده باشند. مأموریت‌ها و عملیات نظامی امنیت و دفاع مشترک قوی‌تر و کارآمدتر، تغییرات آب و هوایی، نابرابری جنسیتی، تهدیدات ترکیبی و سایبری تنها چند نمونه از آنچه کشورهای عضو باید به آن واکنش نشان دهند هستند. با تصویب قطب‌نمای استراتژیک گام‌های بسیاری در همه حوزه‌ها با هدف ایجاد تعامل بیشتر نیروهای مسلح اروپا با مجموعه‌های جدید از قابلیت‌ها برداشته شده است. ذکر این نکته حائز اهمیت است که قطب‌نما در میان بسیاری از موضوعات بر نیاز به پایدارتر شدن دفاع اروپا با استقرار مشاوران آب و هوا در مأموریت‌ها و عملیات اتحادیه اروپا و همچنین تقویت برابری جنسیتی و استخدام بیشتر زنان در ارتش تأکید می‌کند.

در پایان باید گفت پیشرفت‌های تکنولوژیکی مستلزم بازتعریف قدرت نظامی است. هوش مصنوعی، قابلیت‌های سایبری و فناوری‌های فضایی به بخشی جدایی‌ناپذیر از ساختارها و استراتژی‌های نظامی مدرن تبدیل شده است. نیروهای دفاعی باید خود را با این تغییرات تطبیق دهند و پرسنل آن برای استفاده مؤثر و دفاع در برابر این فناوری‌های نوظهور به تجهیزات مناسب و آموزش نیاز دارند. تطبیق‌پذیری پرسنل نظامی اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده است زیرا آن‌ها با طیف گسترده‌ای از چالش‌ها فراتر از جنگ‌های متعارف مواجه هستند. همچنین در سال‌های اخیر بیش از هر زمان دیگری تأثیر تغییرات آب و هوایی بر امنیت برجسته شده است، زیرا تغییرات شدید آب و هوایی و کمبود منابع، چالش‌های جدیدی را ایجاد کرده‌اند. ارتش‌های حرفه‌ای ملاحظات آب و هوایی را در راهبردهای دفاعی خود گنجانده‌اند و نیاز به اتخاذ رویکردی جامع برای امنیت را تصدیق کرده‌اند.

پیشنهادات زیر با تأکید بر ایجاد انگیزه و اصلاحات ساختاری ارتش‌های حرفه‌ای بر چهار عامل اصلی تأکید دارد:

- ۱- بازتعریف ارزش و رفاه نیروی انسانی: برای داشتن نیروی مسلح مدرن حتی با وجود خدمت اجباری باید ایجاد حقوق و مزایای رقابتی مورد توجه قرار گیرد. این امر بر تقویت انگیزه و حفظ کارکنان نظامی تأثیرگذار است.
- ۲- اصلاح ساختار اداری و مسئولیت‌پذیری: گذار به مدل حرفه‌ای مستلزم تقویت اعتماد داخلی و شفافیت است تا افزایش کارآمدی نیروهای نظامی را به همراه داشته باشد. این امر برای حفظ انسجام بویژه در شرایط اضطراری، حیاتی است.
- ۳- اولویت‌دهی به تخصص و انطباق‌پذیری: با توجه به ماهیت تهدیدات مدرن (سایبری، هوش مصنوعی)، ارتش توده‌ای انبوه دیگر کارآمد نیست؛ تخصص‌گرایی کلید اصلی است.

کاهش دوره خدمت اجباری و ایجاد ارتش‌های حرفه‌ای: دوره خدمت اجباری باید به کوتاه‌ترین زمان ممکن برای آموزش‌های نظامی پایه کاهش یابد (مثلاً ۶ تا ۹ ماه). پس از آن، تمرکز باید بر تبدیل کارکنان با استعداد از طریق قراردادهای بلندمدت به تخصص‌های کلیدی (سایبر، لجستیک هوشمند، پهپادها) باشد. محیط ژئوپلیتیک جدید مستلزم کاهش بار مالی و زمانی نیروهای وظیفه و هدایت منابع مالی به سمت توسعه مهارت‌های سطح بالا است.

فهرست منابع

- Brooks, Risa (2020), Paradoxes of Professionalism: Rethinking Civil-Military Relations in the United States, *International Security*, 44 (4).
- Evetts, Julia (2003), Explaining the Construction of Professionalism in the Military: History, Concepts and Theories, *Revue Française de Sociologie*, 44(4).
- Gesley, Jenny (2016), 60 Year Anniversary of the German Compulsory Military Service Act, <https://blogs.loc.gov/law/2016/07/60-year-anniversary-of-the-german-compulsory-military-service-act/>.
- Godement, François (2021), Europe's Response to China's Military Strategies and Challenges, *Montaigne institute*, <https://www.institutmontaigne.org/en/expressions/europes-response-chinas-military-strategies-and-challenges>.
- Hutt, David (2022), How European countries stand on 2% of GDP defence spending, *euronews*. <https://www.euronews.com/my-europe/2022/07/20/how-european-countries-stand-on-2-of-gdp-defence-spending>.
- Jacob, Emmanuel, (2023), Aim to increase defence expenditure towards 2%, The European Organisation of Military Associations and Trade Unions (EUROMIL). <https://euromil.org/time-for-real-action/>.

- Jones, Major (2021), recognizing the right stuff: the canadian honours system and the profession of arms, canadian forces college, master of defence studies.
- Joske, Alex (2019), The China Defence Universities Tracker, Australian Strategic Policy Institute. <https://www.aspi.org.au/report/china-defence-universities-tracker/>.
- Lee, Glenn and Kyung Han, Ja, (2022), Military Conscription in the 21st Century: Obsolescence or Relevance?, Journal of Student Research, 11(4).
- Ouédraogo, Émile (2019), Principles of Military Professionalism, Africa Center for Strategic Studies. <https://africacenter.org/publication/principles-military-professionalism/>.
- Mihalcová, Bohuslava, and Pruzinský Michal (2022), Changes in perception of gender stereotypes in the Armed Forces of the Slovak Republic, Bezpieczeństwo, No 4.
- Wolf, Fabrice, (2023), Germany, France, Italy: Should Europeans abandon the professional army?, meta-defense.fr. <https://meta-defense.fr/en/2023/05/16/Europeans-abandon-professional-army/>.

