

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Roman Cenčič

Vojaški uslužbenci v Slovenski vojski

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Roman Cenčič

Mentorica: red. prof. dr. Ljubica Jelušič

Vojaški uslužbenci v Slovenski vojski

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

VOJAŠKI USLUŽBENCI V SLOVENSKI VOJSKI

Odločitev Republike Slovenije, da vstopi v North Atlantic Treaty Organization (NATO), je pred Slovensko vojsko postavila nove naloge in izzive. Zaradi primerljivosti z vojskami ostalih držav, članic Nata, so se v sklopu reorganizacije Slovenske vojske med drugim še posebej intenzivirale aktivnosti pri vzpostavitvi nove kadrovske strukture ter celovitega sistema upravljanja s človeškimi viri.

Pri vzpostavljanju nove kadrovske strukture je prišlo do odločitve o uvedbi nove kategorije vojaških oseb v Slovenski vojski, to je vojaških uslužbencev. Ta kategorija vojaških oseb je tudi nekakšen izziv za trg delovne sile v smislu večje možnosti zaposlitve v vojaški organizaciji, zato sem jo poskušal čim natančneje predstaviti širši javnosti in istočasno postaviti izhodišče za razpravo o načinu in primernosti reševanja problematike s tega področja. Osrednje mesto in največji poudarek sem namenil raziskovanju ustreznosti uvedbe vojaških uslužbencev v Slovensko vojsko in ustreznosti nekaterih statusnih vprašanj s tega področja (prerazporeditve, napredovanje, izobraževanje itd.).

S tem v zvezi in v interesu razširitve obzorja poznavanja strukture vojaških uslužbencev sem v nalogi razjasnil nekatere zgodovinske okoliščine nastanka odločitve o uvedbi vojaških uslužbencev, podal ugotovitve normativne urejenosti in pregleda sistemskih rešitev statusnih možnosti vojaških uslužbencev ter analiziral trenutno stanje s ciljem ugotovitve razhajanja med idejo, planskimi dokumenti ter rezultati uvedbe vojaških uslužbencev v Slovensko vojsko. Ugotovitve so lahko smernice za nadaljnje oblikovanje politike in sanacijskih ukrepov na tem področju.

Ključne besede: Slovenska vojska, vojaška oseba, vojaški uslužbenec, napredovanje.

MILITARY SPECIALISTS INTO THE SLOVENIAN ARMED FORCES

Decision of the Republic of Slovenia to join NATO raised new challenges and tasks for the Slovenian Armed Forces. In order to ensure comparability to other NATO members and in the frame of reorganization of the Slovenian Armed Forces, activities related to establishment of new personnel structure and complex human resources system were particularly intensified.

Establishing the new personnel structure has brought a decision of introducing a new category of military personnel – military specialists. This category also presents a kind of challenge for the manpower market in a sense of greater employment possibility within the military organization. There fore the effort of this paper is to publicly present the way and adequacy for addressing the issue and in the same time setting up a starting point for a debate. The research is focused on suitability concerning the introduction of military specialists into the Slovenian Armed Forces as well as set forth certain issues related to this specific cadre status (manning, promotion, education, etc.)

As previously mentioned and for the general interest knowledge, the paper also deals with the historical circumstances about the military specialists introduction, legal basis, the overview of the systematic survey of possibilities regarding this specific military personnel as well as the current situation analysis. The purpose of the research shall assess the heterogeneity of the idea, plans and outcome of introduction of the military specialists within the Slovenian Armed Forces. Findings may serve as a guideline for further policy and reform improvement

Key words: Slovenian Armed Forces, Military personnel, Military specialist, promotion.

KAZALO	stran
1 UVOD	9
1.1 Uvodne misli	9
1.2 Opredelitev predmeta proučevanja	10
1.3 Cilji proučevanja	10
1.4 Hipoteze	11
1.5 Metodološki pristop	11
1.6 Struktura naloge	12
2 TEORETIČNA IZHODIŠČA IN OPREDELITEV TEMELJNIH TERMINOV	14
2.1 Opredelitev kadrovanja	14
2.1.1 Načela kadrovanja	15
2.1.2 Potreba po novih kadrih	16
2.1.3 Proces kadrovanja	16
2.2 Pridobivanje človeških virov	17
2.3 Javna uprava in javni uslužbenec	18
2.3.1 Javni uslužbenec	19
2.4 Nagrajevanje	20
2.5 Napredovanje	20
2.6 Kariera	21
2.7 Delovna uspešnost	21
2.8 Izobraževanje in dodatno usposabljanje	22
2.9 Vojska in vojaška organizacija	22
2.10 Človeški dejavnik v oboroženih silah	25
3 VOJAŠKI USLUŽBENCI V JUGOSLOVANSKI LJUDSKI ARMADI	26
3.1 Obdobje takoj po narodnoosvobodilni vojni do leta 1969	26
3.2 Obdobje v letih od 1969 do 1985	30
4 VOJAŠKI USLUŽBENCI V SLOVENSKI VOJSKI	39
4.1 Temeljne naloge vojaških uslužbencev v SV	40
4.2 Zahteve izobraževanja in usposabljanja za vojaške uslužbence v SV	41
4.2.1 Izobraževanje in usposabljanje v SV	41

4.2.2	Zahteve izobraževanja in usposabljanja za vojaške uslužbence v SV	43
4.3	Opis kariernega modela vojaških uslužbencev v SV	47
4.3.1	Napredovanje javnih uslužbencev	49
4.3.2	Prehodi vojaških uslužbencev v SV	51
4.4	Sistem karierne poti vojaških oseb v SV	51
4.4.1	Vojak v SV	51
4.4.1.1	Zahteve izobraževanja in usposabljanja za vojaka v SV	52
4.4.1.2	Opis kariernega modela za vojaka v SV	52
4.4.1.2.1	Prehodi vojaka v SV	53
4.4.2	Podčastnik v SV	57
4.4.2.1	Zahteve izobraževanja in usposabljanja za podčastnika v SV	57
4.4.2.2	Podčastniška linija v SV	58
4.4.2.3	Opis kariernega modela za podčastnika v SV	58
4.4.2.3.1	Prehodi podčastnika v SV	60
4.4.3	Častnik v SV	65
4.4.3.1	Zahteve izobraževanja in usposabljanja častnika v SV	65
4.4.3.2	Opis kariernega modela za častnika v SV	66
4.4.3.2.1	Prehodi častnika v SV	69
4.5	Pravni okviri uvedbe vojaških uslužbencev v SV in ureditev statusa vojaških uslužbencev v SV – kronološki pregled	73
4.6	Okoliščine nastanka ideje o uvedbi vojaških uslužbencev v SV ter izvedba ideje in njene posledice	78
4.7	Problematika pri prevedbi častnikov, podčastnikov in vojakov v vojaške uslužbence SV	85
4.8	Analiza popolnjevanja SV z vojaškimi uslužbenci	87
5	VERIFIKACIJA HIPOTEZ IN ZAKLJUČEK	98
6	LITERATURA	104
7	PRILOGE	107

8	SEZNAM SLIK, TABEL, GRAFOV IN SHEM	stran
Slika 4.1:	Struktura SV na dan 31. 12. 2007	87
Tabela 3.1:	Pogoji za postavitve na dolžnost VU	29
Tabela 3.2:	Napredovanje aktivnih nižjih častnikov v bivši JLA	35
Tabela 3.3:	Napredovanje aktivnih častnikov v bivši JLA	35
Tabela 3.4:	Napredovanje aktivnih VU v bivši JLA	36
Tabela 3.5:	Struktura napredovalih aktivnih vojaških oseb v činih v letih od 1970 do 1985	37
Tabela 4.1:	Faze usposabljanja za VU	45
Tabela 4.2:	Primerjava plačnih količnikov VU s Č, PČ in vojaki ter nazivih po ZJU	50
Tabela 4.3:	Vojaški uslužbenci po spolu in starostnih obdobjih	88
Tabela 4.4:	Vojaški uslužbenci po razredih in poveljstvih SV	89
Tabela 4.5:	Vojaški uslužbenci po uradniških nazivih in činih	91
Tabela 4.6:	Primerjava statusov vojaških oseb pred in po imenovanju v naziv vojaškega uslužbenca	92
Tabela 4.7:	Pregled izobrazbene strukture vojaških uslužbencev po uradniških nazivih	93
Tabela 4.8:	Neskladja planskih dokumentov ter odstopanja dejanskega stanja Popolnitve SV z VU	96
Graf 4.1:	Vojaški uslužbenci po spolu in starostnih obdobjih	88
Graf 4.2:	Vojaški uslužbenci po razredih in poveljstvih SV	89
Graf 4.3:	Vojaški uslužbenci po uradniških nazivih	90
Graf 4.4:	Vojaški uslužbenci po uradniških nazivih in činih	91
Graf 4.5:	Izobrazbena struktura vojaških uslužbencev po uradniških nazivih	94
Graf 4.6:	Izobrazbena struktura vojaških uslužbencev s činom	94
Shema 4.1:	Vrste vojaškega izobraževanja in usposabljanja v SV	42
Shema 4.2:	Shematski prikaz modela kariere za vojaka v SV s IV. stopnjo izobrazbe	55
Shema 4.3:	Shematski prikaz modela kariere za vojaka v SV s V. stopnjo izobrazbe	56
Shema 4.4:	Shematski prikaz modela kariere za PČ v SV	63
Shema 4.5:	Shematski prikaz modela kariere za PČ v SV – nadaljevanje	64
Shema 4.6:	Shematski prikaz modela kariere za Č v SV	71

9 SEZNAM IN RAZLAGA UPORABLJENIH KRATIC

bg	Brigadir
BR	Brigada
CDR	Center za doktrino in razvoj
CO	Civilna oseba
CSP	Celostna skrb za pripadnika
CU	Center za usposabljanje
Č	Častnik
des	Desetnik
EEB	Enota za elektronsko bojevanje
EVOJ	Enota vojašnice
genmaj	Generalmajor
genppk	Generalpodpolkovnik
GŠSV	Generalštab Slovenske vojske
HE	Helikopterska enota
kap	Kapitan
kapbl	Kapitan bojne ladje
kapf	Kapitan fregate
kapk	Kapitan korvete
KIS	Komunikacijsko informacijski sistem
kontraadm	Kontraadmiral
maj	Major
MOD	Mornariški divizion
MORS	Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije
MOTB	Motoriziran bataljon
MOTČ	Motorizirana četa
NATO	North Atlantic Treaty Organisation
ndes	Naddesetnik
NGŠSV	Načelnik generalštaba SV
npor	Nadporočnik
NVU	Nižji vojaški uslužbenec
NZP	Nadzor zračnega prostora
OIB	Obveščevalno-izvidniški bataljon
OKB	Oklepni bataljon
OKMB	Oklepno-mehanizirani bataljon
OKO	Operacije kriznega odzivanja
OVSU	Osnovno vojaško usposabljanje in izobraževanje
OVS	Obveščevalno-varnostna služba
OVSU	Osnovno vojaško strokovno usposabljanje
OUVD	Osnovno usposabljanje za delo v vojski
PČ	Podčastnik
pdes	Poddesetnik
PDRU	Poveljstvo za doktrino razvoj izobraževanja in usposabljanja
PE	Poveljstva in enote
PEZ	Poveljstva, enote in zavodi
PINK	Poveljevanje in kontrola
pk	Polkovnik

Por	Poročnik
porbl	Poročnik bojne ladje
porf	Poročnik fregate
pork	Poročnik korvete
PP	Poveljstvo za podporo
ppk	Podpolkovnik
PPRS	Pogodbeni pripadnik rezervne sestave
prap	Praporščak
PROVOJ	Profesionalizacija vojske
PS SV	Poveljstvo sil Slovenske vojske
PŠŠ	Poveljniško-štabna šola
RKBO	Radiološka, kemična in biološka obramba
RS	Republika Slovenija
SOP	Standardni operativni postopek
SOPr	Srednjeročni obrambni program
STANAG	Standardization Agreements – Standardi in standardizacijski dogovori
STAS	Stalna sestava
stot	Stotnik
SV	Slovenska vojska
ŠČ	Šola za častnike
ŠPČ	Šola za podčastnike
švod	Štabni vodnik
TVSU	Temeljno vojaško strokovno usposabljanje
Ur. l. RS	Uradni list Republike Slovenije
VED	Vojaška evidenčna dolžnost
viceadm	Viceadmiral
VIU	Vojaško izobraževanje in usposabljanje
všprap	Višji štabni praporščak
všvod	Višji štabni vodnik
vod	Vodnik
vprap	Višji praporščak
vvod	Višji vodnik
VP	Vojaška policija
VTP	Vojaško teritorialno poveljstvo
VU	Vojaški uslužbenec
VVU	Višji vojaški uslužbenec
ZO	Zračna obramba
ZObr – UPB1	Zakon o obrambi – uradno prečiščeno besedilo

1 UVOD

1.1 Uvodne misli

Cilj oblikovanja in razvoja oboroženih sil v modernem demokratičnem okolju je zgraditi po obsegu optimalno, po izurjenosti odlično, po opremljenosti in oborožitvi pa sodobno ter učinkovito vojaško silo. Ta nikakor ne sme biti sama sebi namen, ampak mora podpirati potrebe države na nacionalni ravni in tudi v mednarodnem okolju.

Značilnost, ki skozi celotno zgodovino spremlja različne oblike in strukture vojaškega organiziranja, je njihovo nenehno spreminjanje oziroma prilagajanje varnostnemu okolju. Ob preučevanju različne dokumentacije, ki je v preteklem desetletju nastajala na slovenskih tleh predvsem v Slovenski vojski (SV), lahko prav tako ugotavljamo, da se je ta organizacijsko ves čas spreminjala in se še vedno spreminja. Prepričan sem, da so odgovorni nosilci vseh reorganizacij sledili sodobnemu strokovnemu znanju, vsak po svojih močeh in v svojem obdobju delovanja. Žal so vse spremembe tudi kompromis med različnimi dejavniki, in sicer političnimi, kadrovske, ekonomskimi, prostorskimi in drugimi. Kakšno je kompromisno razmerje med posameznimi dejavniki, je seveda vedno aktualno vprašanje, ki ga je treba analizirati in iz takšnih preučevanj nadgrajevati sodobna znanja. Menim, da je takšnih preučevanj vedno premalo in da jih je vedno znova treba vgrajevati v sodobne izobraževalne procese.

V okviru procesa oblikovanja primerne sistema in politike za zagotavljanje nacionalne varnosti Republike Slovenije (RS) je ena izmed pomembnih vsebin tudi uveljavljanje nove slovenske vojaške organiziranosti in vzpostavitev učinkovitih oboroženih sil. Pri tem se seveda pojavlja cela vrsta problemov in vprašanj, med drugim tudi povezanih z zagotavljanjem ustreznega kadra. Odločitev RS, da vstopi v Nato (North Atlantic Treaty Organization – Organizacija severnoatlantskega sporazuma), je pred SV postavila nove naloge in izzive. Zaradi primerljivosti z vojskami ostalih držav, članic Nata, so se v sklopu reorganizacije SV med drugim še posebej intenzivirale aktivnosti pri vzpostavitvi nove kadrovske strukture ter celovitega sistema upravljanja s človeškimi viri.

Konkurenčnost na trgu delovne sile ter ponudba in povpraševanje postavljajo pred nas izzive, ki pomenijo vzpostavitev in izvajanje aktivne kadrovske politike zaposlovanja, ustvarjanje pogojev za strokovni in osebnostni razvoj zaposlenih v SV s transparentnim kariernim sistemom in z zadržanjem najboljših v sistemu.

Nova kategorija vojaških oseb v SV, to je vojaški uslužbenec¹ (VU), je nekakšen izziv za trg delovne sile v smislu večje možnosti zaposlitve v vojaški organizaciji, zato z diplomsko nalogo poskušam to kategorijo oseb čim natančneje predstaviti širši javnosti in istočasno postaviti izhodišče za razpravo o načinu in primernosti reševanja problematike s tega področja.

1.2 Opredelitev predmeta proučevanja

V diplomski nalogi bom osrednje mesto in največji poudarek namenil raziskovanju ustreznosti uvedbe nove kategorije vojaških oseb v SV in reševanja nekaterih statusnih vprašanj s tega področja. Že samo nekoliko natančnejši vpogled v omenjeno problematiko nas prepriča, da je kompleksnejša, kot se zdi na začetku in kot nakazuje sam naslov te naloge, saj se na odločitev o uporabi tega načina popolnjenja oboroženih sil pojavlja veliko število vzrokov, posledic in vzročno-posledičnih zvez, ki pa niso vedno samo enosmerne. Ob tem se seveda ne bom mogel izogniti krajšemu splošnemu zgodovinskemu pregledu popolnjenja s to kategorijo oseb v oboroženih silah nekdanje Jugoslavije, predvsem v smislu primerljivosti sistemskih rešitev.

Prav tako ne bo šlo brez temeljite predstavitve pravne podlage ter sistema vojaškega izobraževanja in usposabljanja (VIU) v SV in s tem možnost analize urejenosti vprašanj s statusnega področja VU. Ker bi bila analiza celotnega problema popolnjenja oboroženih sil preobsežna, se bom v nalogi omejil samo na vprašanje popolnjenja z VU, popolnjenje z ostalim moštvom² pa bom obravnaval le toliko, kot je za razumevanje celotne vsebine nujno potrebno. V tem okviru bom na podlagi kadrovske evidenc v Ministrstvu za obrambo (MORS) in SV predstavil in analiziral stanje popolitve na dan 26. 3. 2007.

1.3 Cilji proučevanja

Proučevanje teme je z vidika zunanjega bralca zanimivo zaradi možnosti zaposlovanja v SV in spoznavanja strukture ter s tem tudi statusnih možnosti (prerazporeditve, napredovanje, izobraževanje itd.) znotraj SV, predvsem pa zaradi pomena VU za SV danes in jutri glede na njeno poslanstvo.

Avtorjev interes je predvsem razširiti obzorje poznavanja strukture VU in s tem v zvezi sem si zastavil naslednje cilje:

- a) razjasnitev zgodovinskih okoliščin nastanka odločitve o uvedbi VU v SV;

¹ Vojaški uslužbenec so vojaške osebe, ki ... (Uredba o vojaških uslužbencih, 2. čl.).

² Zaradi lažje umestitve VU v sistem sem izvajal primerjave znotraj vojaških oseb: vojak, podčastnik, častnik.

- b) ugotovitev normativne urejenosti in pregled sistemskih rešitev v cilju analize statusnih možnosti VU v SV;
- c) ugotovitev razhajanja med idejo ter rezultati uvedbe VU v SV z namenom analize spoštovanja normativne ureditve in planskih dokumentov ter s tem lažje vključitve v delovni proces po zaključku študija na fakulteti;
- d) na podlagi ugotovitev prispevati k nadaljnjemu oblikovanju politike in ukrepov na tem področju;
- e) ugotovitev stanja zadovoljstva zaposlenih v SV z uvedbo VU v SV.

1.4 Hipoteze

Splošna hipoteza

VU so kot nova struktura popolnjevanja sil SV nujno potrebna sila za doseganje njene učinkovitosti.

Izvedene hipoteze:

- a) VU v SV pomembno vplivajo na kvaliteto delovnega procesa v SV;
- b) sistem pridobivanja, razvoja in vodenja VU v SV je urejen in kot tak uspešno vključen v celovit sistem pridobivanja, razvoja in vodenja pripadnikov SV;
- c) operacionalizacija ideje uvedbe VU je v skladu s planskimi dokumenti.

1.5 Metodološki pristop

Kadar koli sem v diplomski nalogi primerjal popolnjevanje oboroženih sil, sem ob tem predpostavljal, da so bile obravnavane značilnosti opazovane v primerljivem družbenem in kulturnopolitičnem kontekstu. Razlike med istim načinom popolnjevanja oboroženih sil, opazovanim v različnih družbenih okoljih z različno družbenopolitično in kulturnozgodovinsko podlago, so pogosto lahko večje kot pa med različnima konceptoma popolnjevanja oboroženih sil, opazovanima v istem ali podobnem družbenem okolju z istimi ali s podobnimi kulturnozgodovinskimi obeležji³.

Pri zbiranju literature sem se srečeval ne toliko s pomanjkanjem relevantne literature kot z dejstvom, da o obravnavani temi (VU) primanjkuje predvsem novejša literature, razen v RS, ker tega načina popolnjevanja oboroženih sil predvsem v zahodnih evropskih državah ne

³ Do leta 1994 so oborožene sile Nemčije z obvezniškim načinom popolnjevanja bolj podobne poklicnim oboroženim silam Združenih držav Amerike kot pa oborožene sile katere od afriških držav – Nigerije, Tanzanije, Zambije ..., čeprav so popolnjene s poklicnimi vojaki (Kotnik 1994).

izvajajo. Tako sem se zaradi možnosti primerljivosti sistemskih rešitev osredotočil predvsem na domačo literaturo in literaturo iz nekdanje Jugoslavije.

V procesu verifikacije zastavljenih hipotez in doseganja zastavljenih ciljev proučevanja se bom oprl predvsem na teoretične, deloma pa tudi na empirične raziskovalne metode.

Med teoretičnimi raziskovalnimi metodami bom uporabil:

- metodo zbiranja virov za potrebe zagotovitve nekega predhodnega znanja in s tem možnost zastavitve ustreznega problema;
- metodo analize in interpretacije primarnih in sekundarnih virov kot osnovno metodo pri oblikovanju temeljne zgradbe diplomske naloge;
- zgodovinsko analizo za izdelavo zgodovinskega pregleda sistemskih rešitev v nekdanji Jugoslovanski ljudski armadi (JLA);
- študijo primera za prikaz načina in značilnosti popolnjevanja oboroženih sil z VU v nekdanji JLA;
- metodo analize za opredelitev in razčlenbo najpomembnejših dejavnikov, ki so vplivali na izbor tovrstnega popolnjevanja SV.

Med empiričnimi raziskovalnimi metodami bodo uporabljene:

- metoda usmerjenega intervjuja z nekaterimi predstavniki MORS in SV o problematiki, zajeti v diplomski nalogi, ki jo bom uporabil za oblikovanje nekaterih lastnih mnenj in zaključkov;
- analiza sekundarnih uradnih statistik in lastnih statistik z namenom ugotovitve dejanskega trenutnega stanja popolnitve z VU v SV in prikaza trenda popolnjevanja od uveljavitve novega načina popolnjevanja pa do danes;
- metoda sekundarne analize rezultatov ankete⁴, ki je bila izvedena v enotah SV z namenom ugotovitve zadovoljstva zaposlenih z uvedbo VU v SV.

1.6 Struktura naloge

Vsebinsko diplomske naloge sem razdelil in oblikoval v pet delov oziroma poglavij.

V uvodnem delu podajam uvodne misli, opredeljujem predmet in cilje proučevanja, zastavljam splošno ter izvedeni hipotezi, opredelim metodološki pristop in strukturo diplomske naloge.

⁴ Anketa je bila izvedena v vojašnici v Kranju, na Bohinjski Beli in Pokljuki, predvsem v logističnih enotah 23. VTP (Vojaško teritorialno poveljstvo). Anketiranih je bilo 61 pripadnikov SV, od tega 30 vojaških oseb in 31 civilnih oseb, ki so bili z uvedbo nove kategorije vojaških oseb v SV – vojaški uslužbenec, deležni prevedbe.

V drugem poglavju podam, v izogib problemom terminološke nejasnosti, opredelitve najpomembnejših terminov, ki bodo uporabljeni v diplomski nalogi, ter nekatera teoretična izhodišča priznanih avtorjev, na podlagi katerih bo bralec pridobil širši vpogled in določeno znanje, ki bo pripomoglo k razumevanju izpostavljenega problema.

V tretjem poglavju se usmerim v prikaz načina popolnjevanja z VU in sistemskih rešitev v nekdanji JLA. Preden začnemo razmišljati o samem načinu popolnjevanja z VU v SV, moramo dobiti vpogled na predhodno obliko in pot, po kateri se je razvijala, ter seveda vzroke, ki so povzročili njeno preoblikovanje oziroma spreminjanje načina popolnjevanja.

V četrtem poglavju predstavljam popolnjevanje z VU v SV in vso problematiko s tem v zvezi. Najprej predstavim urejenost statusnih vprašanj VU v SV v normativno pravnih aktih in predstavim strukturo ter opredelim in analiziram najpomembnejše dejavnike, ki vplivajo na izbor tega načina popolnjevanja v SV. Tu predstavim tudi izsledke izvedenih usmerjenih intervjujev. V nadaljevanju predstavim in analiziram trenutno stanje in potek popolnjevanja z VU v SV od uveljavitve tega načina popolnjevanja pa do danes. V tem delu naloge obravnavam ter predstavljam tudi rezultate analize odgovorov ankete v SV, katere cilj je bil ugotoviti stanje zadovoljstva med VU ob uveljavitvi te kategorije oseb v SV.

V petem poglavju podajam sklepne ugotovitve, s pomočjo katerih izvedem preverjanje oziroma verifikacijo zastavljenih hipotez.

2 TEORETIČNA IZHODIŠČA IN OPREDELITEV TEMELJNIH TERMINOV

Ob samem zbiranju literature za namen proučevanja teoretičnih izhodišč in opredeljevanja temeljnih terminov nisem imel večjih težav, saj so ti v večini vsebinsko natančno opredeljeni. S tem v zvezi imajo velike zasluge tudi nekateri nosilci predmetov obramboslovnih vsebin na Fakulteti za družbene vede, ki so k opredeljevanju vsebine terminov pristopili zelo analitično in so jih predstavili v svojih strokovnih literarnih delih. Nekateri termini pa so opredeljeni s splošnimi in specialnimi normativnimi akti, do katerih sem imel lažji dostop glede na mojo zaposlitev v SV. Osnovna normativno-pravna izhodišča za VU v SV najdemo v določilih Zakona o javnih uslužbencih (ZJU), Zakona o obrambi (ZObr), v Uredbi o činih in povišanju v SV, Uredbi o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in pravosodnih organih, Uredbi o vojaških uslužbencih ter na podlagi navedenih v izdanih Obveznih usmeritvah za sistem kariernih poti pripadnikov stalne sestave SV, ki jih je izdal Minister za obrambo RS, ter drugih aktih, ki jih je v skladu z ZObr in Pravili službe v SV izdal načelnik Generalštaba⁵.

V prvem delu tega poglavja se bomo srečali z nekaterimi širšimi teoretičnimi izhodišči in termini – kadrovanje, javna uprava in javni uslužbenec, državna uprava, uprava, nagrajevanje, napredovanje, kariera, delovna uspešnost ter izobraževanje in dodatno usposabljanje; ki jih predstavljam predvsem zaradi kasnejšega lažjega bralčevega razumevanja vpetosti SV v javnoupравни sistem ter njenih sistemskih rešitev na področju kadrovanja s poudarkom na VU kot novi kategoriji vojaških oseb.

2.1 Opredelitev kadrovanja

Osnovni proces kadrovske funkcije je proces sprejemanja in usposabljanja, razvoja ipd. kadrov, torej tok dogodkov in aktivnosti, ki vodijo k ustrezni zasedbi delovnih mest v organizaciji. Proces sestavlja vrsta aktivnosti, kot so: razpis natečaja, intervju, testiranje, odločitve o zaposlovanju, izobraževanje ob delu, premeščanje, napredovanje, sprejem na novo delovno mesto itn. (Florjančič 1998, 40).

V širšem pomenu opredeljujemo kadrovanje kot sistematično ugotavljanje potreb in pridobivanje kadra, vključujoč celotno problematiko poklicnega usmerjanja, svetovanja in spremljanja kadrov ter njihovega sprejemanja, uvajanja, razvrščanja, premeščanja ter

⁵ Vodenje vojske se izvaja s predpisi in akti vodenja, kot so smernice, obvezne usmeritve, odredbe, pravila ... Poveljevanje v vojski se izvaja z akti poveljevanja, kot so direktive, odločitve, načrti, ukazi ali povelja (ZObr, 46. čl.).

napredovanja. V ožjem pomenu pa pojem kadrovanja zajema predvsem problematiko pridobivanja in zaposlovanja strokovnjakov (Sedej 1997, 83).

V organizaciji je cilj programa kadrovanja zagotoviti več ustrezno usposobljenih kandidatov, izmed katerih bi lahko izbirali bodoče delavce, ko bi se pojavila potreba po njihovem delu. Cilja kadrovanja ne smemo razumeti napačno, in sicer kot pridobivanje čim več kandidatov. Če ti nimajo ustreznih spretnosti in sposobnosti, je v organizaciji težko izbrati med njimi, ker ne izpolnjujejo zahtev, ki izhajajo iz posameznih prostih delovnih mest. Ta v takem primeru ostanejo še naprej nezasedena. Prav tako ni cilj kadrovanja v prigovarjanju kandidatom, naj sprejmejo določeno delo, ki ga ti ne bi sprejeli, če bi bili bolje seznanjeni z njegovimi značilnostmi. Največji vzrok za nemotiviranost in odhod iz podjetja na novo zaposlenih delavcev so namreč ravno neizpolnjena pričakovanja (Treven 1998, 181).

2.1.1 Načela kadrovanja

Sedej (1997, 84–85) navaja osnove kadrovskih postopkov, ki so potrebni pri samem načrtovanju novih kadrov, njihovem pridobivanju, selekciji in spremljanju njihove poklicne poti, ter jih združuje v osem osnovnih načel.

- **Prvo načelo:** Osnova kadrovanja so zahteve, ki izhajajo iz razvida delovnih mest. Omenjeno načelo spodbuja podjetje k realizaciji procesa sistemizacije, racionalizacije in učinkovitosti.
- **Drugo načelo:** Delavce je treba na delovna mesta sprejemati in razporejati v skladu z njihovo primernostjo. To načelo izhaja iz ugotovitve o specifičnih osebnostnih lastnostih delavcev, med katere štejemo: sposobnosti, znanja, osebnostne poteze in poklicne interese delavca. Iz tega izhaja, da je treba nalagati delavcem takšne naloge in jih zaposlovati na takih delovnih mestih, za katera so relativno najprimernejši.
- **Tretje načelo:** Pri sprejemanju je treba kadre strokovno selekcionirati, tako da strokovna služba izbere tiste kandidate, ki po svojih osebnostnih odlikah najbolj ustrezajo zahtevam delovnega mesta, na katerega bodo sprejeti, kar je povezano s prejšnjim načelom in pomeni osnovo strokovnega kadrovanja.
- **Četrto načelo:** Potreba po izdelavi sistema selekcije za posamezne skupine delovnih mest. Sem spadajo merila kadrovanja, ki jih delimo v dve skupini: odločilne ali primarne in soodločajoče ali sekundarne.
- **Peto načelo:** V proces kadrovanja spada tudi sistem poklicnega usmerjanja, ki ga moramo obvezno upoštevati zlasti tedaj, kadar v proces sprejemamo mlade delavce.
- **Šesto načelo:** Vrednotenje kandidatov z vidika proizvodnje in upravljanja.

- **Sedmo načelo:** Perspektivnost kandidatov v procesu dela. V potencialnih kadrih je potrebno odkriti tiste osebnostne odlike, ki nakazujejo njihov strokovni razvoj v procesu dela.
- **Osmo načelo:** Na vseh področjih dela se kadrovanje v prvi vrsti opira na notranje vire, zato ga lahko povežemo tudi z napredovanjem. Za izvajanje tega načela je potrebno temeljito poznavanje lastnih kadrov in uvajanje raznih oblik strokovnega izpopolnjevanja ter izdelan kadrovski informacijski sistem.

Vsaka organizacija si poleg navedenih osnovnih načel izoblikuje še svoja načela kadrovanja, ki so specifična za njihove potrebe oziroma specifična za poklic, za katerega pridobiva človeške vire.

2.1.2 Potreba po novih kadrih

Ponavadi nastane potreba po novih zaposlitvah zaradi večjega obsega dela, strukturne neskladnosti v obstoječi kadrovski strukturi ali zahteve po novih zaposlitvah. Zahteva po novih zaposlitvah zaradi večjega obsega dela nastane, kadar organizacija ne more zadostiti potreb povečanega obsega dela. Strukturna neskladnost v obstoječi kadrovski strukturi se kaže v razmerju do potreb delovnega procesa, zahteve po novih zaposlitvah pa kot posledica zmanjšanja števila zaposlenih, ker ti zapuščajo organizacijo (Merkač 1998).

2.1.3 Proces kadrovanja

Vsebina, ki poteka v procesu načrtovanja kadrov, zajema naslednje aktivnosti:

- analizo dela (analiza dela, opis dela, opis zahtev);
- zahteve po kadrih (glavne sile, pripomočki);
- določanje trgov, s katerih se črpajo kadrovski viri (interni trg in pregled sposobnosti, shema nadomestitev, zunanji trg);
- usklajevanje zahtev in ponudbe (posebne aktivnosti, načrti, populacijski trendi).

Načrtovanje kadrov in načrtovanje razvoja zaposlenih sta med seboj povezana procesa. Ponavadi organizacija v okviru kadrovskega menedžmenta zagotavlja pridobivanje kadrov in tudi razvoj obstoječih kadrov z individualnimi in skupinskimi načrti razvoja. Načrtovanje kadrov je uspešno, ko zmanjša ali prepreči težave na kadrovskem področju – na primer ob nenapovedanih odhodih izkušenih kadrov ali ob nezaželenih odhodih mladih, perspektivnih posameznikov (Merkač 1998, 30).

Proces kadrovanja lahko obravnavamo kot tok med seboj odvisnih dogodkov in aktivnosti, ki postopno potekajo zaradi doseganja nekega namena, cilja ali rezultata. Tok pomeni gibanje skozi čas v smeri proti cilju. Medsebojna odvisnost označuje razmerja med dogodki in aktivnostmi. Dogodki so trenutki v gibanju aktivnosti, s pomočjo katerih merimo stopnjo realizacije danega cilja. Aktivnosti pa so spremembe, ki se neprestano dogajajo v organizaciji ne glede na njihovo velikost.

Temeljni proces kadrovske funkcije je proces sprejemanja in usposabljanja (Sedej 1997, 86).

Treven (1998, 182) kadrovanje zaradi njegove kompleksnosti obravnava kot proces in ga razčlenjuje na naslednje faze:

- določitev prostih delovnih mest;
- proučevanje razpoložljivih virov;
- priprava in objava informacij;
- zbiranje in ocenitev prošenj;
- potrditev prošenj.

2.2 Pridobivanje človeških virov

Proces sprejemanja kadrov zajema trajno delo kadrovske službe pri analizi, izboru in zasedanju prostih delovnih mest v organizaciji. Vsebuje:

- načrtovanje sprejema delavcev na prosta delovna mesta;
- odkrivanje virov kandidatov;
- organiziranje natečajev in drugih oblik razpisov;
- organizacijo intervjujev, testov in drugih oblik preverjanja kandidatov;
- pripravo sprejetih kandidatov za delo (organiziranje pripravniškega staža);
- uvajanje kandidatov;
- prilagajanje kandidatov normam in pravilom organizacije;
- premeščanje;
- izključitev iz delovnega procesa (Florjančič 1998, 95).

Načrtovanje kadrov pomeni predvidevanje potrebnega števila kadrov za določeno časovno obdobje, pomeni kritično analizo obstoječe strukture kadrov, permanentno spremljanje in izpopolnjevanje kadrov. Načrtovanje kadrov pomeni izhodišče za izdelavo načrta izobraževanja in je sestavni del načrtovanja podjetja (Florjančič 1998, 97).

Odkrivanje virov kandidatov pomeni, da podjetje prouči trg delovne sile in določi ciljno skupino možnih kandidatov. Lahko pa se odloči, da prosto delovno mesto zasede kandidat iz notranjih virov v samem podjetju. Ta oblika je cenejša zaradi poznavanja kandidata in njegovih sposobnosti.

Načinov za odkrivanje oziroma pridobivanje kandidatov je veliko. To so štipendiranje, učne pogodbe, povezovanje s šolami, oglaševanje prostih delovnih mest, zbiranje prijav »na zalogo«, osebni stiki ipd. Sistematično in uradno se podatki o načinu pridobivanja kadrov ne zbirajo (Belčič 2002, 121).

Preverjanje kandidatov ali njihovo selekcioniranje je proces, v katerem podjetje med prijavljenimi kandidati izbere tiste, ki ustrezajo predpisanim zahtevam. Pri tem si pomagajo z življenjepisi, intervjuji, zdravniškimi pregledi, s testi, priporočili.

Pri **pripravi sprejetih kandidatov** sledijo naslednje faze: uvajanje, privajanje, učenje, usposabljanje in podobno. Novozaposlene se seznani z njihovimi pravicami in obveznostmi, varstvom pri delu, odgovornostjo. Razloži se jim, kaj organizacija od njih pričakuje. Z vsem naštetim si želi organizacija povečati učinkovitost, varnost ter zmanjšati fluktuacijo zaposlenih in nenazadnje ustvariti dobre medsebojne odnose med zaposlenimi. Cilj vsake organizacije naj bi bil, da novozaposleni čim prej postanejo učinkoviti, tako kratkoročno kot dolgoročno.

Ko so novozaposleni seznanjeni z vsem, kar vpliva oziroma vodi k uspešnemu delu, sledi faza **razvoja, napredovanja, uresničevanja karier**. Začenja se proces spreminjanja določenih vlog, ki poteka toliko časa, da zaposleni zapusti svoje delovno mesto. Tako ponovno nastane prosto delovno mesto in proces zaposlovanja se ponovi (Lipčnik 1997, 79).

2.3 Javna uprava in javni uslužbenec

Trpin (1993, 17) **javno upravo** opredeljuje kot funkcionalni in organizacijski pojem za državno upravo, lokalno samoupravo, javne službe in javni sektor. **Državno upravo** opredeljuje kot izvršilno oblast, ki jo izvajajo vlada in ministrstva z vso svojo notranjo in teritorialno strukturo. **Lokalna samouprava** je način upravljanja v družbenih zadevah, ki neposredno temelji na lokalni skupnosti in je normativna institucija. **Javne službe** so dejavnost, ki zagotavljajo javne dobrine in javne storitve, ki so nujno potrebne za delovanje posameznega družbenega sistema, pa jih iz različnih razlogov ni mogoče ustrezno zagotoviti preko sistema tržne menjave. Za njih velja poseben pravni režim. V **javnem sektorju** sodi vse tisto, kar je v lasti države, ne glede na to, na katerem področju se nahaja.

2.3.1 Javni uslužbenec

Javni uslužbenec je posameznik, ki sklene delovno razmerje v javnem sektorju⁶. Javni sektor po Zakonu o javnih uslužbencih⁷ sestavljajo:

- državni organi in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti;
- javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi;
- druge osebe javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna lokalne skupnosti.

V organizacijah javne uprave lahko izvajajo funkcije organizacije samo ljudje, ki v teh organizacijah delajo. Osebe, ki opravljajo službo v javni upravi, teorija imenuje javni uslužbenci. S tem izrazom se običajno označuje osebe, ki trajno in profesionalno opravljajo službo v državnih organih in organih lokalnih skupnosti. Osebe, ki opravljajo v teh organih politične funkcije, označujemo z besedo funkcionar (Virant 2002, 187) in po Zakonu o javnih uslužbencih niso javni uslužbenci.

Družbeni položaj javnega uslužbenca je v nekaterih pogledih drugačen od položaja zaposlenega v zasebnem sektorju. Položaj javnega uslužbenca se je skozi zgodovino spreminjal. Služba v javni upravi se je nekdanj enačila z izvajanjem oblasti. Po kasnejšem pojmovanju je služba v javni upravi privilegij, ki prinaša imetniku določene koristi.

Sodobni pogled na službo v javni upravi gleda kot na družbeno koristno funkcijo. Javni uslužbenec opravlja naloge, ki so pomembne za celotno družbo.

Položaj javnih uslužbencev je poseben tudi zaradi tega, ker se sredstva za njihove plače zagotavlja iz proračuna, učinka dela pa skoraj ni mogoče izmeriti. Ker je delodajalec javnemu uslužbencu država, lokalna skupnost ali druga oseba javnega prava, je potrebno varovati vrednoto enake dostopnosti do službe (Virant 2002).

V kategorijo javnih uslužbencev štejemo tudi novo kategorijo vojaških oseb – VU, ki so bili uvedeni s sprejetjem Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o obrambi⁸, dejansko pa

⁶ Javni sektor je:

- organizacijska definicija: vse osebe javnega prava;
- javnofinančna definicija: neposredni in posredni proračunski uporabniki;
- funkcionalna definicija: opravljanje dejavnosti javnega pomena; subjekti, ki te dejavnosti opravljajo;
- ekonomska definicija: vsi subjekti, katerih ustanovitelj ali pretežni lastnik je država ali lokalna skupnost;
- kombinirana (funkcionalna in ekonomska) definicija: osebe javnega prava in javna podjetja.

(<http://www.fu.uni-lj.si/personal/iztokr/pravnaureditevjavneuprave.php>).

⁷ Zakon o javnih uslužbencih, 1. čl.

⁸ ZObr-C, Ur. l. RS, št. 47/2002.

jih je SV pričela uvajati na formacijske dolžnosti oziroma formacijska mesta v poveljstva, enote in zavode (PEZ) z novimi formacijami pomladi leta 2004⁹.

a) Pravna ureditev sistema javnih uslužbencev v Republiki Sloveniji

V RS je uveljavljen javnopravni model urejanja uslužbenskih razmerij. Ena izmed prioritetenih nalog v procesih reforme slovenskega upravnega sistema je bila sprejem Zakona o javnih uslužbencih (ZJU), s katerim smo ohranili posebno javnopravno ureditev uslužbenskih razmerij. Prvi del ZJU velja za celoten javni sektor, drugi del pa za državne organe in organe lokalnih skupnosti.

Sistem plač ureja Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS)¹⁰. Ta zakon velja za ves javni sektor, ureja pa tudi plačilni sistem funkcionarjev.

Poleg splošnega ZJU urejajo nekatere elemente položaja nekaterih kategorij javnih uslužbencev (vojaki, policisti ...) še posamezni področni zakoni, kot so Zakon o obrambi, Zakon o policiji ...

Subsidiarno glede vseh vprašanj, ki jih ZJU ne ureja, pa za javne uslužbence velja splošno delovno pravo – Zakon o delovnih razmerjih¹¹, ki je splošen zakon s področja delovnega prava in predstavlja lex generalis za vse zaposlene v RS. Za zaposlene v javni upravi veljajo tudi Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti, vladne uredbe in splošni akti organov.

2.4 Nagrajevanje

Sistem nagrajevanja zajema finančne nagrade, to je fiksni in variabilni del plače, ugodnosti pri delu ter nefinančne nagrade, kot so priznanja, pohvale in podobno. Sistem nagrajevanja v državni upravi je bolj statični mehanizem, ker vsakomur zagotavlja nagrado po točno določenih pravilih. Tržno gospodarstvo pozna predvsem dinamične sisteme nagrajevanja (Plaznik 2000, 14).

2.5 Napredovanje

Napredek, napredovanje pomeni prehod iz nižje v višjo kakovostno stopnjo; označevanje neke pozitivne lastnosti; biti povišan z nižjega službenega mesta na višje; napredovati v službi (Državna založba Slovenije 1997).

⁹ Kategorijo – vojaški uslužbenci v SV – natančno predstavljam v samostojnem poglavju kot osrednje besedilo diplomske naloge.

¹⁰ ZSPJS, Ur. l. RS, št. 70/2005 – uradno prečiščeno besedilo.

¹¹ ZDR, Ur. l. RS, št. 42/2002.

Vse stvari so v nekem napredovanju, naj bo to v pozitivnem ali negativnem smislu. Tako velja tudi za človeka – delavca.

Hvala (1990, 5) razlaga napredovanje zaposlenih kot obliko mobilnosti znotraj organizacije, pri kateri se menjajo delovne, poklicne, vodstvene in upravne naloge. Posamezniki pri tem prevzemajo vedno zahtevnejša dela v stroki, vodstveni hierarhiji ali v sistemu upravljanja.

Po končanem izobraževanju in pripravniškem stažu si človek poišče zaposlitev, ki kolikor mogoče ustreza njegovemu znanju, usposobljenosti, zanimanju in poklicnim ambicijam. Za začetek je to praviloma manj zahtevno delo v okviru tarifnega razreda, ki ustreza njegovi stopnji strokovne usposobljenosti. S te začetne točke bo v času svoje poklicne kariere z izkušnjami in z dodatnim usposabljanjem povečal svojo strokovno usposobljenost in na tej podlagi bolje opravljal svoje delo. V okviru možnosti, včasih tudi sreče in še česa drugega, bo postopoma razvrščen na zahtevnejša dela in s tem tudi boljše plačana delovna mesta, torej bo napredoval (Jurančič 1995, 51).

2.6 Kariera

Slovar slovenskega knjižnega jezika razlaga »kariero« kot hitro uveljavitev, uspeh na kakem področju delovanja oziroma kot frazo narediti kariero, torej uspeti.

Ferjan (1996, 609) kariero opredeljuje kot uspešno napredovanje in promocijo človeka v poklicu, pri čemer se pojavljajo ovire, vzponi in padci. Navadno ni posledica naključij. Odvisna je od posameznika in politike razvoja kadrov v organizaciji, kjer je nekdo zaposlen. Tudi Čibron (1991, 1073) kariero opredeljuje kot vsa tista dela, ki jih posameznik opravlja v svojem celotnem poklicnem življenju. Kariero označuje kot zaporedje del, ki jih ljudje opravljajo v svojih delovnih zgodovinah ne glede na poklic ali organizacijsko raven. Kariera ne pomeni samo vertikalne mobilnosti, torej premika navzgor, temveč tudi horizontalno mobilnost, včasih tudi premik navzdol. Vedno več ljudi doživlja tako imenovane »multikariere«, poti v karieri, ki vključujejo dvojne ali troje različnih področij in dve ali tri organizacije.

Preprosto povedano je delovna kariera vse delo, ki ga posameznik opravlja skozi celotno delovno obdobje.

2.7 Delovna uspešnost

Delovna uspešnost pomeni rezultat, ki ga v delovnem procesu doseže posameznik, delovno povezana skupina ali celotna organizacija. Ugotavljanje je mogoče le tam, kjer je mogoče vnaprej določiti pričakovan rezultat. Z ugotavljanjem delovne uspešnosti vzpostavimo

razmerje med pričakovanim in stvarno doseženim rezultatom. Če pričakovanega rezultata ni mogoče vnaprej določiti ali če to ni racionalno, lahko delovni rezultat ocenimo, takrat govorimo o ocenjevanju delovne uspešnosti zaposlenih (Jurančič 1995, 62).

2.8 Izobraževanje in dodatno usposabljanje

V nalogi se bomo pogostejše srečevali z izrazoma »izobraževanje« in »dodatno usposabljanje«. Z izobraževanjem razumemo pridobitev višje stopnje izobrazbe, z dodatnim usposabljanjem pa pridobivanje novih znanj v okviru iste stopnje izobrazbe skozi seminarje, tečaje tujih jezikov in druge oblike usposabljanj uslužbencev.

Namen izobraževanja in dodatnega usposabljanja je vsem zaposlenim na vseh nivojih v organizaciji zagotoviti dovolj znanj, da bi čim učinkoviteje izvajali delovne naloge in bili pripravljeni na napredovanje (Cuming 1994, 199).

Glede na vsebino proučevane teme bom v nadaljevanju tega poglavja predstavil še nekatera teoretična izhodišča oziroma pojme, ki so vsebinsko neposredno povezani z vsebino proučevane teme (oborožene sile, vojska, armada, vojaška organizacija, popolnjevanje oboroženih sil).

2.9 Vojska in vojaška organizacija

Omenjena termina se pogosto uporabljata kot sinonima, kar pa zaradi njihovih vsebinskih posebnosti s strokovnega in posebej z znanstvenega zornega kota ni dopustno (Kotnik 1994).

a) Vojska je naziv za kopenski del oboroženih sil, pogosto pa tudi za celotne oborožene sile (Vojna enciklopedija (1) 1974, 215). Obsežnejšo in natančnejšo opredelitev vsebine termina »vojska« najdemo v Opći enciklopediji jugoslavenskog leksikografskog zavoda, ki opredeljuje termin kot običajen naziv za vojaško silo določene države ali zveze držav (vojaškega bloka, pakta). Ta naziv je bil v omenjenem smislu v uporabi do 20. stoletja, to je tako dolgo, dokler je bila vojaška sila sestavljena predvsem iz kopenskih rodov in mornarice. Danes te sile, razen vojne mornarice, poimenujemo kopenska vojska. Po 1. svetovni vojni, ko se vojaška sila precej razširi tudi na morje in v zračni prostor, se naziv vojska spremeni v vojaško silo oziroma oborožene sile, vzporedno pa se še vedno ohranjata in uporabljata naziva vojska in armada (Kotnik 1994, 14).

b) »Vojaška organizacija je vsebinsko širok pojem, ki zajema (ne)regularne vojaške organizacije in stalne armade, prostovoljne in pomožne formacije, za tiste institucije in organizacije, ki so v službi države, pa uporabljamo izključno po vsebini ožji termin »oborožene službe« (Kotnik 1994, 15–16).

Kot pravi Kotnik (1994, 16), da

gledano s strogo znanstveno-teoretičnih temeljev ne bi smeli uporabljati termina oborožene sile kot sinonima za termina vojska in armada. Vprašljiva je tudi smiselnost uporabe termina armada, saj je sopomenka, ki pa v prvi vrsti označuje vrsto vojaške enote. Če bi togo vztrajal na zapisanih ugotovitvah, bi zaključil s trditvijo, da naj vojska v prvi vrsti ostane vojska. Ker pa je jezik živa stvar, ki se vedno prilagaja praksi, lahko samo ugotavljam, da uporaba termina oborožene sile kot sinonima za označevanje vojske s strokovnega stališča ni najprimernejša, je pa tovrstna raba zaradi razširjenosti vsekakor dopustna, ker bi kakršno koli odločnejše poseganje na področje rabe tega termina verjetno povzročilo več škode kot koristi.

Vojaška organizacija je sistemsko organizirana celota, ki se sestoji iz velikega števila med seboj povezanih podsistemov, in ima kot sistem naslednje temeljne značilnosti:

- **ZAPLETENOST:** vojaška organizacija je zapleten sistem, ker vključuje veliko število elementov (vojaških enot, ustanov, bojnih sistemov, orožja in opreme) in so odnosi med temi elementi zapleteni;
- **ODPRTOST:** vojaška organizacija je odprt sistem, ker s svojim okoljem intenzivno izmenjuje materijo, energijo in informacije;
- **DINAMIČNOST:** vojaška organizacija je prisiljena na nenehno spreminjanje (bodisi v celoti ali po posameznih delih) in s tem na prilagajanje vplivom iz okolja, če želi uspešno uresničevati postavljene cilje;
- **STOHAŠTIČNOST SPREMEMB:** za razmere, v katerih deluje vojaška organizacija, so značilne spremembe, ki jih ni mogoče v celoti predvideti, kar velja tudi za posledice teh sprememb. Zaradi tega je upravljanje in vodenje te organizacije težka naloga;
- **NESTACIONIRANOST:** vojaška organizacija je nestacionarni sistem, saj se njena struktura, obnašanje in delovanje ne ponavljajo. Vsaka nova situacija predstavlja novo dogajanje, ki zahteva novo prilagajanje;
- **HIERARHIČNOST:** vojaška organizacija je hierarhično ustrojen sistem, razčlenjen na več ravni, med katerimi obstajajo odnosi subordinacije;

- DVOSMERNOST ODNOSOV: za vojaško organizacijo je značilen dvosmerni odnos človek-človek in človek-tehnika, in sicer tako znotraj vojaške organizacije kakor tudi glede na njeno okolje, zlasti nasprotnika (njegove možnosti, namere in reakcije). Ta odnos je v vojaški organizaciji bistven in posebno izražen z vidika njenega upravljanja in vodenja ter s tem uspešnega izvajanja oboroženega boja.

Čeprav ima vojaška organizacija vsa bistvena obeležja družbenega sistema, ima tudi svoje posebnosti. Le-te je potrebno upoštevati, ko razpravljamo o njeni strukturi in delovanju, zlasti pa o njenem upravljanju in vodenju. Posebnosti vojaške organizacije kot sistema je mogoče strniti takole:

- vojaška organizacija deluje v najbolj neugodnih razmerah, to je v razmerah izvajanja oboroženega boja, kar ima za posledico visoko stopnjo negotovosti dogajanja, nepričakovane vplive iz okolja, zlasti tiste, ki so povezani z delovanjem nasprotnika;
- zaradi spopada in medsebojne negacije lastnih in nasprotnikovih ciljev se stopnja gotovosti uresničitve ciljev vojaške organizacije približuje ničli;
- učinkovitost delovanja vojaške organizacije je zelo težko ugotoviti, kajti rezultati njenega delovanja so v glavnem nemerljivi;
- vojaška organizacija deluje z dvojnim namenom:
 - zaradi odvrčanja potencialnega agresorja;
 - zaradi uspešnega izvajanja oboroženega boja.

Pri tem pa je upravičenost obstoja vojaške organizacije zaradi obeh namenov težko preveriti, če in dokler ne pride do agresije oziroma sovražnosti in s tem izvajanja temeljne dejavnosti vojaške organizacije;

- delovanje vojaške organizacije je veliko bolj kot od katerega koli drugega družbenega sistema odvisno od človeka, kar je posledica potrebne ravni fizičnih, emocionalno-moralnih in strokovnih sposobnosti in lastnosti človeškega dejavnika;
- vojaški organizaciji sta lastni dve bistveno različni stanji in dve obliki organiziranosti: mirnodobnega in vojnega, pri čemer mora biti prvo v funkciji drugega;
- na področju vojaške dejavnosti izkušnje in spoznanja, pridobljena v preteklem dogajanju, nimajo takšnega pomena kot na nekaterih drugih področjih, ker se tukaj, zlasti v primeru izvajanja oboroženega boja, dogodki praviloma ne ponavljajo.

Tisto, kar velja za sisteme nasploh, velja torej tudi za vojaško organizacijo, to je, da se z vodenjem aktivno vpliva na sistem, da bi le-ta prišel v stabilno ali, če je mogoče, optimalno

stanje. Z vodenjem je treba zagotoviti, da vojaška organizacija nenehno prehaja iz enega v drugo, kakovostnejše stanje oziroma da iz obstoječega preide v novo stanje (Kotnik 2002).

2.10 Človeški dejavnik v oboroženih silah

Človeški dejavnik je eden najpomembnejših elementov vojaške moči. Ko govorimo o človeškem dejavniku ali delovni sili v oboroženih silah, ne smemo prezreti naslednjih postopkov:

- oblikovanja vojaških enot, ki v bistvu prevaja potrebe po opravljenem delu v odobritev delovnih mest in popolnitev vojaških enot;
- načrtovanja človeškega dejavnika, s katerim razporejamo odobritve delovnih mest med enote in določamo cilje kadrovskemu sistemu v oboroženih silah;
- mobilizacije človeškega dejavnika, ki prevede vojaško in civilno moč iz mirnodobnih popolnitvenih ravni na raven vojne moči in jo vzdržuje skozi celotno obdobje bojevanja;
- politike zagotavljanja človeškega dejavnika oziroma politike popolnjevanja oboroženih sil, ki opredeljuje način, kako posamezna država organizira in popolnjuje svoje vojaške sile ter zagotavlja potrebno osebje (International Military and Defense Encyclopedia 1993 v Kotnik 1994).

V tem delu zaključujem s predstavitvijo in opredelitvijo najpomembnejših terminov ter z nekaterimi teoretičnimi izhodišči, ki vplivajo in so nujno potrebna zaradi razumevanja obravnavane tematike, in v nadaljevanju prikazujem urejenost strukture VU v Jugoslovanski ljudski armadi (JLA) kot sistemu, katerega del je bila do osamosvojitvene vojne tudi Republika Slovenija.

3 VOJAŠKI USLUŽBENCI V JUGOSLOVANSKI LJUDSKI ARMADI

3.1 Obdobje takoj po narodnoosvobodilni vojni do leta 1969

VU so se v Jugoslovanski ljudski armadi (JLA) prvič pojavili s kategorizacijo v Zakonu o službi v JLA iz leta 1946 (v nadaljevanju: zakon). Kategorizacija je bila izvedena po vzoru drugih armad, ki so že pred tem poznale to oziroma podobno kategorijo vojaških oseb. Ta kategorija vojaških oseb se namreč v nekaterih evropskih armadah pojavlja že v 19. st., ko so zaradi pomanjkanja častniškega in podčastniškega kadra izbirali uslužbence med občani, z namenom opravljanja raznega administrativnega in strokovnega dela (blagajniki, kontrolorji, administratorji, pravniki, upravniki, tehniki, veterinarji, glasbeniki idr.). Kasneje so v nekatere od teh strok (pravniki, upravniki, zdravniki) uvedli častniške čine. Izražena je bila potreba po zasedanju delovnih mest, ki po svojem značaju niso izrazito vojaška, so pa zelo pomembna v okviru sistema vojaških funkcij. Značaj teh del je bil v tem času potenciran s potrebo, da se za dela, ki jih opravljajo VU, z razliko od civilnih oseb v službi v armadi, zahteva disciplinska odgovornost, ki velja za vojaške osebe in morajo zato nositi odrejene oznake vojaških oseb (uniformo, oznake stopnje ter službe), morajo pa se razlikovati od ostalega častniškega in podčastniškega kadra. Z zakonom je bilo sprejeto, da se z uvedbo te nove kategorije vojaških oseb le-te lahko postavlja na posamezna formacijska mesta, za katera je bil predviden častniški in podčastniški kader.

Osnovne zakonske norme so bile natančneje opredeljene v Uredbi o službi oficirjev, generalov, admiralov in vojaških »činovnikov«¹² (v nadaljevanju: uredba) iz leta 1946 (SL FNRJ, št. 98/1946). Določeno je bilo, da VU lahko postane oseba, ki je imela urejeno vojaško obveznost in potrebno šolsko ter specialno izobrazbo za izvajanje odrejenih dolžnosti v JLA. Odrejeno je bilo sedem stopenj VU, ki so se delile na višje (od I. do III.) ter nižje (od IV. do VII.) stopnje in so bile primerljive s čini višjih (polkovnik do major) ter nižjih (kapetan do zastavnik) častnikov. Iz tega je razvidno, da sprva niso obstojale stopnje, ki bi bile primerljive s podčastniškim činom.

V začetku leta 1951 je izdan Ukaz Vrhovnega komandanta oboroženih sil (v nadaljevanju: ukaz), s katerim so bile izvedene dopolnitve stopenj VU brez spremembe predhodne uredbe, s katero je bilo sprva ustanovljeno sedem stopenj. Z ukazom so uvedene tri nove stopnje VU (VIII., IX. in X.), in sicer za podčastniški nivo. S tem ukazom je bil šele pravzaprav definiran naziv kategorije oseb »Vojaški uslužbenec«, pred tem so to kategorijo oseb po zgledu stare JLA imenovali »Vojaški uradnik«. Poleg tega so bili določeni tudi kriteriji za njihovo

¹² V Slovarju slovenskega knjižnega jezika je izraz »činovnik« opredeljen kot zastarel izraz za uradnika – uslužbenca.

prevedbo v nove stopnje, ki so izhajali iz dolžnosti, ki so jih te osebe opravljale, oziroma tarifnega razreda, časa opravljanja službe v JLA, šolske in strokovne izobrazbe ter osebne ocene (sposobnost, prizadevnost ipd.).

V letu 1952 so bili s spremembami v Uredbi o službi oficirjev, generalov, admiralov in vojaških uradnikov (SL FNRJ, št. 18/1952) uvedeni novi čini podčastnikov ter dve novi stopnji VU (XI. in XII.) tudi za podčastniški nivo. Prav tako je povsod termin »stopnja« zamenjan s terminom »razred«. Tako je postopno iz nekdanjih sedem stopenj vojaških uradnikov prišlo do dvanajst razredov VU, kar je bilo primerljivo z odgovarjajočimi podčastniškimi in častniškimi čini.

Medsebojno razmerje števila VU podčastniškega in častniškega nivoja je leta 1952 znašalo 50,2 % proti 49,8 %, pri čemer je bilo VU nivoja nižjih častnikov znatno več (48,4 %) kot VU nivoja višjih častnikov. Če se število VU v JLA v letu 1947, ki je znašalo 1.505, označi z indeksom 100 in opazuje povečevanje njihovega števila in odstotka udeležbe vseh zaposlenih v JLA, potem opazimo naslednje: leta 1948 je število VU znašalo 1.624, indeks je bil 108, delež od vseh zaposlenih v JLA pa je znašal 3,4 %. Leta 1950 je število VU naraslo na 3.278, indeks je bil 218, delež od vseh zaposlenih v JLA pa je znašal 7,1 %. V letu 1951 je še vedno mogoče beležiti porast, in sicer število VU je naraslo na 5.016, indeks je bil 333, a delež od vseh zaposlenih v JLA je znašal 8,1 %. Leta 1952 in 1953 je število VU nekoliko upadlo, in sicer na 4.561 oziroma 4.302 in s tem je bil tudi indeks nižji, in sicer 303 oziroma 285 v letu 1953. Delež od vseh zaposlenih v JLA, ki je v letu 1952 znašal 8,1 %, pa je v letu 1953 vidno narasel na 8,5 %, kar je bila po vsej verjetnosti posledica splošnega zmanjševanja števila zaposlenih v JLA in večjega upokojevanja poveljnikov v tem terminu.

JLA je bila v letih od 1953 do 1969 zaradi značilne spremembe narave svoje doktrine, ki je povzročila višek kadra, deležna številnih reorganizacij in zmanjševanja števila formacijskih mest. Zasičenost armade z aktivnim vojaškim osebjem (častniki, podčastniki, VU) je posebej vidna, če upoštevamo podatek, da je skupno število častnikov in podčastnikov konec prvega trimesečja leta 1955 znašalo 30,63 % od skupnega števila vojakov. Če upoštevamo celotno število aktivnih vojaških oseb, tudi VU, so na aktivno vojaško osebo odpadli približno trije vojaki. Tako je do leta 1969 potekalo postopno zmanjševanje formacijskih mest, ki je v primerjavi s stanjem v začetku leta 1955 za častnike znašalo 43,05 %, za podčastnike 20,71 % in za VU 70,82 %. Formacijske potrebe za VU so se radikalno zmanjšale, kar je bilo osnovano predvsem na realni oceni, da na mnogih formacijskih mestih, ki so bila prej predvidena za VU, lahko uspešno delajo civilne osebe v službi JLA. Najznačilnejši kadrovski ukrepi za izvajanje kadrovske politike v JLA za doseganje zastavljenega cilja so bili upokojevanje številnih udeležencev narodnoosvobodilne vojne, z druge strani pa

zagotavljanje odgovarjajočih izvorov za priliv novega vodstvenega kadra ter racionalno koriščenje skupnega kadrovskega potenciala v JLA. Poleg tega je bilo nujno skrbeti za vse standardne kadrovske aktivnosti, kot so: urejanje statusa aktivnih vojaških oseb in civilnih oseb v službi JLA; ocenjevanje, pridobivanje in napredovanje vodstvenega kadra; podeljevanje priznanj in medalj; izvajanje prerazporeditev ter nalog v zvezi z izobraževanjem vodstvenega kadra (Nikolić 1989).

VU so se od leta 1951/1952 dalje glede na razred delili na VU častniškega nivoja in VU podčastniškega nivoja. Formacijske potrebe so bile tako za eno kot drugo skupino sprva skorajda enake, kasneje pa se je to razmerje nagibalo v prid strukturi VU častniškega nivoja. V letu 1956 je bilo razmerje 51 : 49, v letu 1958 je bilo razmerje 62,4 : 37,6, v letih 1961 in 1963 pa se je to razmerje povečalo celo na 83,1 : 16,9.

S sprejemom Zakona o JLA leta 1955 je bilo imenovanje v kateri koli razred VU pogojeno s stopnjo strokovne izobrazbe. Tako je bil do VIII. razreda imenovan VU z nižjo strokovno izobrazbo, do IV. razreda s srednjo strokovno izobrazbo, do III. razreda z višjo strokovno izobrazbo in do I. razreda z visoko strokovno izobrazbo.

Osnovna pravna podlaga za pridobivanje in napredovanje VU v tem obdobju sta bila Zakon o JLA iz leta 1955 in 1965. Splošni pogoji so bili enaki za celotno strukturo aktivnih vojaških oseb (jugoslovansko državljanstvo, zdravstvena sposobnost, nekaznovanost, ni v kazenskem postopku, urejenost vojaške obveznosti – za ženske polnoletnost, potrebe službe). Nekih bistvenih razlik v določilih obeh zakonov na tem področju ni bilo. Posebni pogoji pa so bili opredeljeni po posameznih kategorijah kadra (častniki, podčastniki, VU) ter za častnike interno za posamezne rodove ter posamezne službe. V nadaljevanju si pogledjmo tabelo 3.1, iz katere so razvidni pogoji za pridobivanje VU po zakonih iz leta 1955 in 1965:

Tabela 3.1 : Pogoji za postavitve na dolžnost vojaških uslužbencev

Po Zakonu o JLA iz leta 1955	Po Zakonu o JLA iz leta 1965
1. Dijaki, ki so zaključili vojaško glasbeno šolo – imenovani v XII. r. (glasbena služba)	Dijaki šole za aktivne VU – imenovani so v razrede, odvisno od strokovne izobrazbe, ki so jo pridobili. Dijaki s končano vojaško glasbeno šolo so imenovani v IX. r.
2. Vojaški štipendisti, ki niso opravili izpita za rezervnega podporočnika (s srednjo strokovno izobrazbo so imenovani v IX. r., z višjo strokovno izobrazbo v VII. r., z visoko strokovno izobrazbo v VI. r.).	Ta možnost je izpuščena.
3. Aktivni podčastniki v činu vodnik I r. ali višjega čina so imenovani v VU VII. r., če so imeli: pet let delovne dobe na podčastniški dolžnosti, službeno oceno za zadnji dve leti »zadovoljivo«, zaključenih šest razredov srednje šole in opravljen izpit za aktivnega VU VII. r.	Isto, razen: – službena ocena najmanj »izstopa«, – ni omejitve v letih opravljanja podčastniške dolžnosti.
4. Aktivni podčastniki, ki so pridobili visoko strokovno izobrazbo, so imenovani v VU VI. r. pod enim pogojem, da so zadnji dve leti ocenjeni z oceno »zadovoljivo«.	Isto, le da je uvedena možnost imenovanja podčastnikov z višjo strokovno izobrazbo v VU VII. r.
5. Vojaški obvezniki so bili lahko imenovani: – z nižjo strokovno izobrazbo v XII. r., – s srednjo strokovno izobrazbo v IX. r., – z višjo strokovno izobrazbo v VII. r., – z visoko strokovno izobrazbo v VI. r.	Isto, le da je ukinjena možnost imenovanja vojaškega obveznika z nižjo strokovno izobrazbo.
6. Strokovnjak z nedokončano visoko strokovno izobrazbo je bil imenovan v ustrezen razred glede na stopnjo izobrazbe in delovno dobo.	Ta možnost ni predvidena.

Vir: Nikolić (1989, 153).

V obdobju od 1954 do 1957 je bilo tako postavljeno na dolžnost VU 145 aktivnih vojaških oseb, povprečno 38 na leto, od minimalnih 3 leta 1954 do maksimalnih 107 v letu 1956. V obdobju od 1958 do 1969 je bilo postavljeno na dolžnost VU 1.232 oseb, v povprečju okoli 103 na leto, od minimalnih 30 v letu 1968 do maksimalnih 173 v letu 1963.

Napredovalo pa je 2.111 VU v obdobju od 1954 do 1957, povprečno 528 na leto, ter 8.653 VU v obdobju od 1958 do 1969, povprečno 721 na leto. Pogoji za napredovanje aktivnih vojaških oseb v višji čin oziroma razred so bili urejeni celostno, a njihovi glavni elementi so bili: potreben čas – staž v prejšnjem činu oziroma razredu, ustrezna službena ocena, formacijske možnosti, čas – staž na ustrezni poveljniški dolžnosti, ustrezna šolska (strokovna) izobrazba in opravljen izpit za čin oziroma razred, v katerega je napredoval, če je bilo to s predpisi predvideno.

V letu 1966 je bila sprejeta odločitev, da se kader VU v prihodnje ne obnavlja, izjema je bila glasbena služba. Predvsem se je zmanjševalo skupno število VU v JLA, a v njihovi strukturi je bil zaznan porast tistih z razredi častniškega nivoja. Začetek leta 1969 je bilo v JLA okoli 3.000 VU, od katerih je bilo nekaj več kot tretjina v glasbeni službi. Udeležencev narodnoosvobodilne vojne je bilo okoli 30 %. Zaradi nastanka presežka VU je bilo planirano, da se največji del teh, ki so sodelovali v narodnoosvobodilni vojni, do konca leta 1986 upokoji, nato bi v JLA ostalo vsega 409 VU. Zmanjševanje števila VU v JLA je nastalo kot posledica načelne odločitve, ki je temeljila na prepričanju, pripravljenem v vodstvu JLA: ni opravičljivih razlogov, zaradi katerih bi morala tudi vnaprej obstajati kategorija VU kot posebna kategorija aktivnih vojaških oseb (pri tem so upoštevali prakso v razvoju drugih takratnih armad); vzpostavljene razlike med VU in podčastniki ter častniki so bile umetno ustvarjene in vzdrževane; kategorija VU je dejansko prevzeta iz stare jugoslovanske vojske (Nikolić 1989).

3.2 Obdobje v letih od 1969 do 1985

Za to obdobje je s kadrovskega področja značilen predvsem proces odhajanja vodstvenega kadra, udeležencev narodnoosvobodilne vojne iz aktivne vojaške službe, tako da je ta kategorija med aktivnimi vojaškimi osebami v letu 1985 štela le še 0,8 %. Eden od ukrepov možnosti daljšega ostajanja v aktivni vojaški službi je bilo formiranje dodatne sestave – mesta na posebni formaciji. V celotnem obdobju je bilo na te dolžnosti letno povprečno postavljeno 2,4 % aktivnih vojaških oseb. Povečevanje zaupanja aktivnih vojaških oseb v zanesljivost službe in zmanjševanje strahu zaradi prezgodnjega upokojevanja je doprineslo k sprejetju pravila, da aktivni vojaški osebi služba ne more prenehati »po potrebi službe«, preden ta oseba ne doseže odrejene starosti, ki je dobila popularen naziv »garancijska

starost«. Ta starost se je gibala glede na čin oziroma razred, in sicer v razponu od 45 let za aktivne vojaške osebe z najnižjimi čini oziroma razredi do 52 let za aktivne vojaške osebe s činom »polkovnik« in VU I. razreda. Tako je bilo v letih od 1969 do 1972 selektivno zadržanih v službi 994 VU, maksimalno 334 v letu 1970 ter minimalno 136 v letu 1972. Analize prakse selektivnega zadrževanja in odliva kadra so po nekaj letih glede na popolnjenost enot JLA ter starostno strukturo aktivnih vojaških oseb pokazale, da je nujno potrebno zadržati ta trend do leta 1980, le da selektivno zadrževanje v službi lahko traja največ tri do štiri leta preko »garancijske starosti«. Meja te starosti se je v opisovanem obdobju večkrat spremenila (navzgor), s sprejetjem Zakona o službi v oboroženih silah (OS) iz leta 1985 pa so bila stališča o starostni meji urejena z zakonskimi določili.

Zakon o službi v OS iz leta 1974 je prinesel nekatere novosti v sistemu napredovanja aktivnih vojaških oseb. Značilen je tako imenovani »karierni minimum«, to je čin, ki ga aktivna vojaška oseba lahko doseže neodvisno od tega, ali je oziroma ni postavljena na formacijsko mesto z višjim činom. V Zakonu o JLA iz leta 1965 je bil »karierni minimum« na nivoju čina »kapetan I. r.«, z novim zakonom pa je dvignjen na nivo čina »podpolkovnik«. Z istim zakonom je normirana že predhodno uvedena praksa, da se kader VU zanašlja in kontinuirano vzdržuje samo v glasbeni službi. VU iz ostalih specialnosti, ki so bili s sprejetjem zakona zatečeni v aktivni vojaški službi, so bile zaščitene vse dotedanje pravice in kadrovske obravnave po predhodnih predpisih.

Potrebno je poudariti, da sta bili s sprejetjem Zakona o narodni obrambi v letu 1969 v strukturi Oboroženih sil Jugoslavije dve komponenti: JLA ter Teritorialna obramba (TO). Aktivna vojaška služba se je obravnavala kot stalna služba vojaških oseb v sestavi OS. Napotitev aktivnih vojaških oseb iz službe v JLA v službo v TO in obratno ni spremenilo statusa teh oseb (glede na razporejanje na dolžnost, postavitve na določeno formacijsko mesto, ocenjevanja, napredovanja, prerazporejanja na drugo dolžnost itd.). Kader VU se je skoraj izključno nahajal v sestavi JLA. Povprečno je bilo po deset VU v obravnavanem obdobju razporejenih izven JLA, v glavnem na delovna mesta v TO. Zaradi sprejema odločitve o postopnem zmanjševanju kategorije VU je bilo le 43,6 % VU razporejenih na delovna mesta, ki so bila tudi s formacijo predvidena zanje. Ostali VU (56,4 %), ki so predstavljali višek, so bili razporejeni na delovna mesta častnikov (12,9 %), mlajših častnikov (7,7 %), na alternativna delovna mesta častnikov in civilnih oseb (16,9 %), medtem ko so bili vsi ostali VU (18,9 %) brez natančno določenega razporeda. Vzrok takšnega stanja je bilo tudi dejstvo, da ta kategorija aktivnih vojaških oseb s formacijami ter predpisi ni bila predvidena za sestavo v TO.

Aktivni VU so bili v skladu z odrejenimi pogoji lahko prevedeni med aktivne častnike, za kar sta obstajala dva načina. Prva možnost je bila predpisana že z Zakonom o JLA iz leta 1965, in sicer, če je VU opravil izpit za čin. Izpit je lahko opravljal VU VII. ali višjega razreda, z zadovoljivo zadnjo službeno oceno ter s strokovno izobrazbo za službo, v katero bi bil preveden. Tega izpita niso opravljali VU, ki so imeli visoko strokovno izobrazbo, kot tudi ne tisti, ki so že opravili izpit za VU III. r. VU IX. r. in VIII. r. glasbene službe so bili lahko prevedeni v čin podporočnika glasbene službe, če so zaključili izobraževanje za vojaške dirigente ali primerljivo izobraževanje in če so opravili izpit za čin podporočnika te službe. Za mlajše častnike in za VU je bila z Zakonom o službi v OS iz leta 1974 ukinjena možnost opravljanja izpita za čin častnika. Namesto tega je bila uvedena možnost izrednega študija na vojaški akademiji. VU XI. in VIII. r., ki so zaključili izredni študij na vojaški akademiji, so bili imenovani v čin poročnika pod pogoji, predpisanimi za mlajše častnike. Enaki pogoji za aktivne mlajše častnike in aktivne VU so bili predpisani tudi z Zakonom o službi v oboroženih silah iz leta 1985.

Drugi način je bil pridobitev višje ali visoke strokovne izobrazbe. Po določilih Zakona o JLA iz leta 1965 je aktivni VU od IX. do VII. r., ki je pridobil visoko strokovno izobrazbo, lahko imenovan v čin poročnika tiste službe, ki je odgovarjala njegovi strokovni izobrazbi. Pod enakimi pogoji je bil VU IX. in VIII. r., ki je pridobil višjo strokovno izobrazbo, lahko imenovan v čin podporočnika.

Poglejmo si še možnost oziroma izvor pridobivanja kadra kategorije VU. Od začetka obdobja do leta 1974 je bil kader aktivnih VU pridobljen s prevedbo. Aktivni podčastnik s činom »stari vodnik I. r.« in činom »zastavnik« je bil lahko preveden v razred, ki je odgovarjal njegovemu činu, če je pridobil ustrezno strokovno izobrazbo za službo, v katero se je prevedel. Aktivni podčastnik s činom »vodnik I. r.« je bil lahko imenovan v VU VII. r., če je imel zadnjo službeno oceno »izstopa« in če je opravil ustrezen izpit za VU VII. r. V odgovarjajoči razred aktivnega VU so bili lahko sprejeti tudi rezervni mlajši častniki s činom »starejši vodnik I. r.« in činom »zastavnik« ter tudi rezervni častniki in rezervni VU IX. in višjih razredov, če so imeli ustrezno strokovno izobrazbo za službo, v katero so bili sprejeti. Vojaški obveznik je bil lahko sprejet za aktivnega VU v službi, za katero je imel ustrezno strokovno izobrazbo. S končano srednjo strokovno izobrazbo je bil lahko imenovan v aktivnega VU IX. r., s končano višjo strokovno izobrazbo v aktivnega VU VII. r. in visoko strokovno izobrazbo v aktivnega VU VI. r.

Ker je z uveljavitvijo Zakona o službi v OS iz leta 1974 kader VU lahko obstajal samo v glasbeni službi, se je njeno popolnjevanje izvajalo iz Srednje vojaške glasbene šole in s sprejemom v aktivno vojaško službo, sporazumno za določen čas. Ta rešitev je zadržana tudi

z Zakonom o službi v OS iz leta 1985 s tem, da je predvidena možnost, da aktivni VU s sporazumom za določen čas preidejo v zaposlitev za nedoločen čas (enaka rešitev je bila urejena tudi za častnike in mlajše častnike).

Od začetka leta 1970 do konca leta 1985, torej v času polnih 16 let, je bil ustvarjen naslednji priliv kadra v aktivno vojaško službo: skupno 14.176 častnikov, 12.114 mlajših častnikov ter le 160 VU. V letnem povprečju je bil ta priliv 886 častnikov, 757 mlajših častnikov in 10 VU. Velja poudariti, da je 85,71 % novega kadra aktivnih vojaških oseb (častnikov in mlajših častnikov) prišlo iz vojaških šol. Izvori priliva kadra VU pa so bili: srednja glasbena vojaška šola – 121 (75,62 %); civilne fakultete – 27 (16,88 %); iz rezervne sestave – 3 (1,87 %), drugi izvori – 9 (5,63 %). (Nikolić 1989)

Sistem napredovanja aktivnih vojaških oseb, katerega osnove so bile dane v Zakonu o JLA iz leta 1965, je bil urejen z določili v Zakonu o službi v OS iz leta 1974. Večina teh določil je ostala tudi v zakonu iz leta 1978. V priprave za sprejem zakona, ki je bil sprejet leta 1985, je bil vložen poseben napor, da se sistem napredovanja aktivnih vojaških oseb privede v tesnejšo povezavo z delovno oceno posameznega kandidata za napredovanje. Poudariti velja, da so že z zakonom iz leta 1974 izvedene velike in najpomembnejše spremembe sistema napredovanja aktivnih vojaških oseb, tako da lahko upravičeno govorimo, da je ta zakon osnovni, zato bom pred predstavitvijo nekaterih karakteristik sprejetega sistema napredovanja aktivnih vojaških oseb predstavil bistvene vsebinske novosti v zvezi z določili o nazivih in činih aktivnih vojaških oseb, ki jih vsebuje omenjeni zakon.

V razdelitvi kadra aktivnih vojaških oseb na kategorije je za kader s srednjo strokovno izobrazbo uveden nov naziv »mlajši častnik« namesto dotedanjega naziva »podčastnik«. Ta sprememba ni formalnega, terminološkega značaja, ampak je sprejeta z namenom, da se z njo popolneje izrazi objektivni položaj in vloga tega kadra v OS Jugoslavije. Tudi pri činih za aktivne vojaške osebe so nastale odredene spremembe. V kategoriji mlajših častnikov je uveden nov čin »zastavnik I. r.« kot najvišji čin, ki ga je mogoče doseči v tej kategoriji kadra. Uvedba tega čina je bila motivirana predvsem zaradi potreb povečanja skupnega števila činov za ta kader, ker so relativno hitro dosegli takratni najvišji čin »zastavnik« in so kasneje dolgo ostali v tem činu z občutkom, da »nimajo nadaljnje perspektive«. Tako so po uvedbi navedenega čina v kategoriji mlajših častnikov obstajali naslednji čini: vodnik, vodnik I. r., višji vodnik, višji vodnik I. r., zastavnik in zastavnik I. r.

Pri častnikih je obstala predhodna formalna razdelitev na nižje in višje častnike ter generale. Enotna skala je obsegala naslednje čine: podporočnik, poročnik (v pomorstvu poročnik korvete), kapetan (poročnik fregate), kapetan I. r. (poročnik bojne ladje), major (kapetan

korvete), podpolkovnik (kapetan fregate), polkovnik (kapetan bojne ladje), general-major (kontraadmiral), general-podpolkovnik (viceadmiral), general-polkovnik (admiral) in armadni general (admiral flote). Za leto dni je podaljšán rok staža v činu »kapetan« in činu »major«.

Za VU je obstajalo devet razredov: IX. in VIII. (primerljivi s čini mlajših častnikov – »višji vodnik I. r.« in »zastavnik«), VII., VI., V., IV., III., II. in I. (primerljivi s čini častnikov od »podporočnika« do »polkovnika«).

Napredovanje v višji čin je definirano kot pravica, razen v primeru napredovanja v najvišje čine (od »kapetana I. r.« navzgor). Ob izpolnjevanju splošnih in posebnih pogojev, predpisanih z odredbami zakona, je določitev napredovanja v činu kot pravica zagotavljala aktivnim vojaškim osebam, da bodo v aktivni vojaški službi mlajši častniki dosegli čin »zastavnika I. r.« in častniki čin »kapetana I. r.«. Zagotovljen je tako imenovani »avtomatizem« v napredovanju za vse čine mlajših častnikov in čine častnikov do vključno čina »kapetan«. To praktično pomeni, da je napredovanje v navedene čine pogojeno z izpolnjevanjem splošnih pogojev za napredovanje, s pretekom časa v činu, ki ga kandidat za napredovanje ima (za čine častnikov ta zavisi od strokovne izobrazbe) in službene ocene. V formacijah enot in ustanov je sprva na vsakem delovnem mestu obstajal tudi tako imenovani formacijski čin. Vendar v novem sistemu napredovanje mlajših častnikov in častnikov v prvi višji čin (do čina »kapetan I. r.«) ni bilo več pogojeno s predhodnim postavljanjem na delovno mesto z višjim formacijskim činom ali formacijsko mesto, za katero je s formacijo določen čin v razponu (čin majorja in podpolkovnika). Iz tega je izšla obveza o daljšem stažu v činu, ki ga kandidat za napredovanje ima, in ko izpolni tudi ta pogoj ob izpolnjevanju vseh ostalih predpisanih pogojev, je napredovanje v naslednji – višji čin obvezno prav zato, ker je bilo napredovanje v višji čin predpisano kot pravica in ne kot možnost. Čas, ki so ga častniki morali preživeti v posameznem činu pred napredovanjem, je odvisen od trajanja izobraževanja in stopnje strokovne izobrazbe. Uvedeno je bilo pravilo, da častniki z višjo strokovno izobrazbo preživijo v činu nekoliko dalj kot častniki z visoko strokovno izobrazbo.

Po Zakonu o OS iz leta 1985 so aktivni VU lahko napredovali v višji razred, če so bili postavljeni na formacijsko mesto, za katero je bila določena strokovna izobrazba, ki so jo imeli, in ob izpolnjevanju splošnih pogojev za napredovanje, ki so veljali za vse aktivne vojaške osebe. Napredovanje je bilo pogojeno s pretekom časa v razredu, ki ga je kandidat za napredovanje imel in službeno oceno. Čas, ki ga je moral kandidat preživeti v razredu, ki ga je imel, je bil pogojen s službeno oceno »se posebno odlikuje«, »se odlikuje« ali »dober«. Aktivni VU, ki je pridobil višjo strokovno izobrazbo od tiste, ki jo je imel, je napredoval v

začetni razred po strokovni izobrazbi, ki jo je pridobil, če je bilo to zanj ugodneje. Primerljivost možnosti napredovanja po posameznih kategorijah aktivnih vojaških oseb je razvidna iz tabel 3.2, 3.3 in 3.4.

Tabela 3.2: Napredovanje aktivnih nižjih častnikov v bivši JLA

Čin	Število let, ki jih mora preživeti v činu		
	Službena ocena »se posebno odlikuje«	Službena ocena »se odlikuje«	Službena ocena »dober«
Vodnik *	3	3	3
Vodnik I. r.	3	4	5
Višji vodnik	5	6	7
Višji vodnik I. r. **	5	6	7
Zastavnik	5	6	7

* - aktivni nižji častnik s činom »vodnik« napreduje v višji čin po treh letih.

** - za napredovanje v čin višjega vodnika I. r. mora aktivni nižji častnik opraviti izpit za ta čin.

Tabela 3.3: Napredovanje aktivnih častnikov v bivši JLA

Čin	Število let, ki jih mora preživeti v činu					
	Službena ocena »se posebno odlikuje«		Službena ocena »se odlikuje«		Službena ocena »dober«	
	Visoka str. izobr.	Višja str. izobr.	Visoka str. izobr.	Višja str. izobr.	Visoka str. izobr.	Višja str. izobr.
Podporočnik*	1 - 2	3	1 - 2	3	1 - 2	3
Poročnik	3	4	4	5	5	6
Kapetan	4	5	5	6	6	7
Kapetan I. r.	4	5	5	6	6	7
Major **	4	5	5	6	6	7
Podpolkovnik	5		6			
Polkovnik	5		6			
Generalmajor	5		6			
Generalpodpolkovnik	5		6			

* - aktivni častnik s činom »podporočnik« in končano štiriletno vojaško akademijo napreduje v višji čin, ko ima čin 1 leto; s končano triletno vojaško akademijo napreduje v višji čin, ko ima čin 2 leti; s končano višjo strokovno izobrazbo napreduje v višji čin, ko ima čin 3 leta.

** - za napredovanje v čin majorja mora aktivni častnik opraviti izpit za ta čin.

Tabela 3.4: Napredovanje aktivnih VU v bivši JLA

Razred	Število let, ki jih mora preživeti v razredu pred napredovanjem v višji razred, glede na izobrazbo in službeno oceno								
	Srednja strokovna izobr.			Višja strokovna izobrazba			Visoka strokovna izobr.		
	Posebno odlikuje	Odlikuje	Dober	Posebno odlikuje	Odlikuje	Dober	Posebno odlikuje	Odlikuje	Dober
IX. r.	4	4	4						
VIII. r.	4	5	6						
VII. r.*	4	5	6	4	4	4			
VI. r.	5	6	7	4	5	6	4	4	4
V. r.	5	6	7	4	5	6	4	5	6
IV. r.				5	6	7	4	5	6
III. r.**				6	7	8	5	6	7
II. r.							6	7	8

* - VU s srednjo strokovno izobrazbo mora za napredovanje v VII. r. opraviti izpit.

** - VU z višjo in visoko strokovno izobrazbo mora za napredovanje v III. r. opraviti izpit.

Iz predstavljenih podatkov je razvidno, da je bilo napredovanje aktivnih vojaških oseb po posameznih kategorijah urejeno po enotnem principu in med seboj primerljivo.

Kot sem že omenil, so v novem sistemu napredovanja že v letu 1974 podane rešitve, ki nekoliko bližje povezujejo napredovanje v činu in rezultate dela. To je razvidno iz splošnih pogojev napredovanja, s katerimi je bilo predpisano, da je za napredovanje v prvi višji čin nujna vsaj ocena »dober«, in to pomeni, da nižja ocena »zadostuje«, čeprav je tudi ta sodila v skupino pozitivnih ocen, ni omogočala napredovanja v prvi višji čin. V sistem je vgrajena tudi rešitev, da častniki z višjo strokovno izobrazbo (od čina »kapetan« do vključno čina »major«), če so ti na dolžnosti z višjim formacijskim činom v enoti (vključujoč velikosti polka in brigade), preživijo v svojem osebnem činu pred napredovanjem leto dni manj, če je njihova službena ocena v enoti dosegla nivo »izstopa« (po Zakonu iz leta 1974) ali nivo »zelo izstopa« (po Zakonu iz leta 1978). V Zakonu o službi v OS iz leta 1985 je vrednotenje rezultata dela v okviru napredovanja aktivnih vojaških oseb v višji čin doseglo veliko večji vpliv.

V zvezi z napredovanji v višji čin so obstojale tudi še nekatere druge omejitve (čas dokazovanja – afirmacije, spremembe v odredbah o izpitih za čin, nekatere zaščitne odredbe) ter institut izrednega in predčasnega napredovanja, ki pa jih zaradi manjše pomembnosti

glede na vsebino naloge na tem mestu nisem natančneje razdeljeval, ampak si bomo preko tabele 3.5 pogledali še nekaj statističnih podatkov v zvezi z napredovanji v opisovanem obdobju.

Tabela 3.5: Struktura napredovalih aktivnih vojaških oseb po kategorijah in činih v letih od 1970 do 1985

Kategorija AVO in čini (razredi) v katere so napredovali	Redno napredovali			Izredno napredovali			Predčasno napredovali		
	Skupno število	Letno povprečje	%od skupnega števila napredovalih	Skupno število	Letno povprečje	%od skupnega števila napredovalih	Skupno število	Letno povprečje*	%od skupnega števila napredovalih
SKUPNO AVO: 146.737	133.957	8.372	91,29	10.551	659	7,19	2.229	186	1,52
a) Častniki: 73.391	64.646	4.040	88,88	7.534	471	10,27	1.211	101	1,65
poročnik	12.853	803	98,42	192	12	1,47	15	1	0,11
kapetan	15.165	948	97,24	275	17	1,76	156	13	1,00
kapetan I. r.	13.006	813	94,56	344	22	2,50	404	34	2,94
major	10.868	679	76,38	3.169	198	22,27	191	16	1,34
podpolkovnik	9.248	578	79,04	2.121	133	18,13	332	28	2,83
polkovnik	3.131	196	71,19	1.227	77	27,90	40	3	0,91
generalmajor	244	15	64,89	132	8				
generalpodpolkovnik	91	5 - 6	44,61	56	3	27,45	57	5	27,94
generalpolkovnik	38	2 - 3	52,78	18	1	25,00	16	1	22,22
general armije	2								
b) Ml. častn.: 67.635	64.429	4.027	95,26	2.188	136	3,24	1.018	85	1,50
vodnik I. razreda	11.754	735	98,62	145	9	1,22	19	2	0,16
stari vodnik	12.131	758	98,75	70	4	0,57	84	7	0,68
stari vodnik I. r.	13.877	867	96,04	388	24	2,69	184	15	1,27
zastavnik	14.866	929	90,90	1.125	70	6,88	364	30	2,22
zastavnik I. r.	11.801	738	93,45	460	29	3,64	367	31	2,91
c) Voj. usluž.: 5.711	4.882	305	85,48	829	52	14,52			
IX. razreda	1		50,00	1		50,00			
VIII. razreda	294	18	99,66	1		0,34			
VII. razreda	456	29	96,41	17	1	3,59			
VI. razreda	614	38	98,56	9	1	1,44			
V. razreda	1.055	66	98,32	18	1	1,68			
IV. razreda	1.276	80	94,10	80	5	5,90			
III. razreda	752	47	62,05	460	29	37,95			
II. razreda	373	23	60,75	241	15	39,25			
I. razreda	61	4	96,83	2		3,17			

* pri predčasnih napredovanjih je povprečje računano za 12 let (od uvedbe predčasnega napredovanja – leta 1974)

Vir: Nikolić (1989, 309–310).

Od skupnega števila napredovanih aktivnih vojaških oseb od leta 1970 do leta 1985 je redno napredovalo 133.957 (povprečno po 8.372 aktivnih vojaških oseb letno), to je 91,29 % od vseh napredovanih. Izredno je napredovalo 2.229 aktivnih vojaških oseb (povprečno po 186 aktivnih vojaških oseb letno) ali 1,52 % od vseh napredovanih v navedenem obdobju. Struktura napredovanih aktivnih vojaških oseb po kategorijah in činih (razredih) je razvidna iz predhodne tabele.

Iz tabele lahko vidimo, da je največji odstotek (95,26%) redno napredovanih mlajših častnikov. Glavni razlog je, da je bilo v tej kategoriji aktivnih vojaških oseb napredovanje manj omejevano z različnimi pogoji kot pri častnikih.

Število izrednih napredovanj aktivnih vojaških oseb ni bilo veliko, vsega 7,19 % od skupnega števila napredovanih aktivnih vojaških oseb. Največ izrednih napredovanj opazimo pri VU (14,52 %). Razlog za to je, da je bilo potrebno nadoknaditi postopno ukinjanje formacijskih mest v vseh službah, razen v glasbeni. Tudi tu je potrebno poudariti, da je v vseh treh kategorijah aktivnih vojaških oseb, še posebej pa pri častnikih, izredno napredovanje sprejemljivo kot poseben vid priznanja udeležencem narodnoosvobodilne vojne pred njihovim odhodom iz aktivne službe v pokoj. Prav zaradi tega je bilo v tem obdobju največ izredno napredovanih aktivnih vojaških oseb v prvih štirih letih (7.535 od skupno 10.551, to je okoli 71,5 %), a izredno napredovanih pred upokojitvijo v tem obdobju je bilo 6.848 aktivnih vojaških oseb, torej okoli 65 %. Od tega je bilo 5.502 častnikov (80,35 %), 787 mlajših častnikov (11,49 %) in 559 VU (8,16 %). (Nikolić 1989)

Napredovanje aktivnih vojaških oseb v JLA je vsebovalo dve glavni komponenti: napredovanje na dolžnostih in napredovanje v činih oziroma razredih. Proces sta bila v tesni vzajemni povezavi. Za napredovanje v višji čin sta bili po pravilu najpogosteje predhodno potrebni postavitve na višjo dolžnost in uspešno opravljanje te dolžnosti. Napredovanje častnikov na dolžnosti v nadrejenih poveljstvih in druge vodstvene dolžnosti je bilo v osnovi urejeno na isti način za vse rodove in službe.

S prikazom načina popolnjevanja z VU in sistemskih rešitev v nekdanji JLA sem želel, da bralec pridobi vpogled na obliko in pot, po kateri se je razvijala struktura VU v JLA, ter seveda vzroke, ki so povzročili njeno preoblikovanje oziroma spreminjanje načina popolnjevanja, predvsem zaradi bralčeve možnosti primerjanja urejenosti tega področja v SV, ki sem ga natančno prikazal v nadaljevanju.

4 VOJAŠKI USLUŽBENCI V SLOVENSKI VOJSKI

VU so nova kategorija vojaških oseb, uveljavljeni s spremembo in dopolnitvijo Zakona o obrambi v letu 2002. So torej aktivne vojaške osebe, ki delujejo v PEZ SV v miru in boju. VU ne potrebujejo specialnih vojaških znanj, obvladati pa morajo osnove vojaškega delovanja enot in poveljstev ter posameznikov v njih. Pomembna je izgradnja posameznika v stroki z dodatnimi vojaškimi vsebinami, ki omogočajo vključevanje v enoto, uporabo osebne oborožitve in izpolnjevanje psihofizičnih zahtev.

Za formacijsko dolžnost oziroma dela, ki jih opravlja VU, se lahko določi le tista dela, za katera ni potrebna vojaška izobrazba. Dolžnosti VU se projektirajo za samostojne strokovne naloge, strokovne naloge v štabnem delu in vodstvene naloge, in sicer samo v organizacijskih enotah, kjer so zaposleni VU in civilne osebe.

VU so nižji in višji ter opravljajo naloge na formacijskih dolžnostih, ki so po zahtevnosti opredeljene z razredi.

Nižji VU, ki so primerljivi z vojaki ter podčastniki (PČ), se imenujejo v razrede od I. do VIII. razreda.

Višji VU, ki so primerljivi s častniki (Č), se imenujejo v razrede od IX. do XV. razreda.

Pravne osnove, ki opredeljujejo VU, so Zakon o obrambi in Uredba o vojaških uslužbencih (uredba).

Nižje in višje VU imenuje na dolžnost in razrešuje NGŠSV.

VU XV. razreda imenuje in razrešuje na dolžnost minister na predlog NGŠSV.

VU se ob prvi razporeditvi na formacijsko dolžnost po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi v SV pogojno določi razred VU glede na izpolnjevanje splošnih in posebnih pogojev iz drugega člena uredbe. VU se potrdi razred po uspešno opravljenem osnovnem usposabljanju za delo v vojski (OUDV). Potrditev razreda VU ob prvi zaposlitvi je izenačena s podelitvijo čina.

Razredi nižjih VU so primerljivi z naslednjimi čini (uredba):

- I. in II. razred sta primerljiva nazivu vojaka;
- III. razred je primerljiv s činom vodnik;
- IV. razred je primerljiv s činom višji vodnik;
- V. razred je primerljiv s činom štabni vodnik;
- VI. razred je primerljiv s činom višji štabni vodnik;
- VII. razred je primerljiv s činom praporščak;

- VIII. razred je primerljiv s činom višji praporščak.

Razredi višjih VU so primerljivi z naslednjimi čini:

- IX. razred je primerljiv s činom poročnik;
- X. razred je primerljiv s činom nadporočnik;
- XI. razred je primerljiv s činom stotnik;
- XII. razred je primerljiv s činom major;
- XIII. razred je primerljiv s činom podpolkovnik;
- XIV. razred je primerljiv s činom polkovnik;
- XV. razred je primerljiv s činom brigadir.

Razredi višjih in nižjih VU se smiselno uporabljajo tudi za mornariške čine.

VU mora za nadaljnje napredovanje v razredu izpolnjevati pogoje, določene z ZObr, uredbo in formacijo.

Napreduje lahko tisti VU, ki izpolnjuje splošne pogoje, ima ustrezno službeno oceno in je razporejen na formacijsko dolžnost, za katero se zahteva višji razred, kot ga ima. VU se ocenjuje na enak način kot druge vojaške osebe.

4.1 Temeljne naloge VU v SV

Nižji VU opravljajo aktivnosti in naloge zlasti na nivoju zahtevnosti srednje in višje šolske izobrazbe. Opravljajo naloge podpore poveljevanju, podpore delu višjih VU, PČ in Č ter izvajalske naloge svoje stroke na področju zagotovitev delovanj v poveljstvih in zavodih. Torej ne pišejo povelj in ukazov, sodelujejo pa pri strokovnih prilogah za povelja in ukaze.

Višji VU opravljajo aktivnosti in naloge na nivoju zahtevnosti visoke ali univerzitetne šolske izobrazbe. Opravljajo naloge podpore poveljevanju, podpore delu višjih VU in Č ter izvajalske naloge svoje stroke na področju zagotovitve delovanj v poveljstvih in zavodih SV. VU nimajo pravice poveljevati enotam, ki so podrejene linijskim vodjem. So podpora linijskim vodjem, katerim dajejo strokovne rešitve s področja svojih funkcij.

VU opravljajo pravne, kadrovske, tehnične, finančne, zdravstvene, informacijske, glasbene in druge podobne naloge v SV, določene s formacijami. VU lahko opravljajo izjemoma tudi delo na določenih delovnih mestih v MORS, na katerih se v skladu z zakonom opravlja vojaška služba.

4.2 Zahteve izobraževanja in usposabljanja za VU v SV

4.2.1 Izobraževanje in usposabljanje v SV

S sistemom izobraževanja in usposabljanja v SV se zagotavlja, da bodo formacijske dolžnosti v SV opravljale osebe z zahtevano izobrazbo in usposobljenostjo ter drugimi zahtevanimi pogoji v formacijah. V sistemu se z vojaškim izobraževanjem in usposabljanjem (VIU) zagotavlja posamezniku možnost pridobitve osnovnih in dodatnih znanj, veščin, strokovni razvoj in usposobljenost za kakovostnejše opravljanje dela ter izpolnjevanje pogojev za povišanje v činu. Sistem VIU zagotavlja, da se vsak posameznik tudi po razporeditvi na določeno dolžnost oziroma po imenovanju v naziv še naprej usposablja in izobražuje za potrebe opravljanja dolžnosti in izgradnjo lastne kariere.

Shema 4.1 v nadaljevanju prikazuje VIU, ki je zaradi sistematičnosti in večje preglednosti razdeljeno na VIU-posameznika in VIU-poveljstev, enot in GŠSV.

VIU posameznika se izvaja kot:

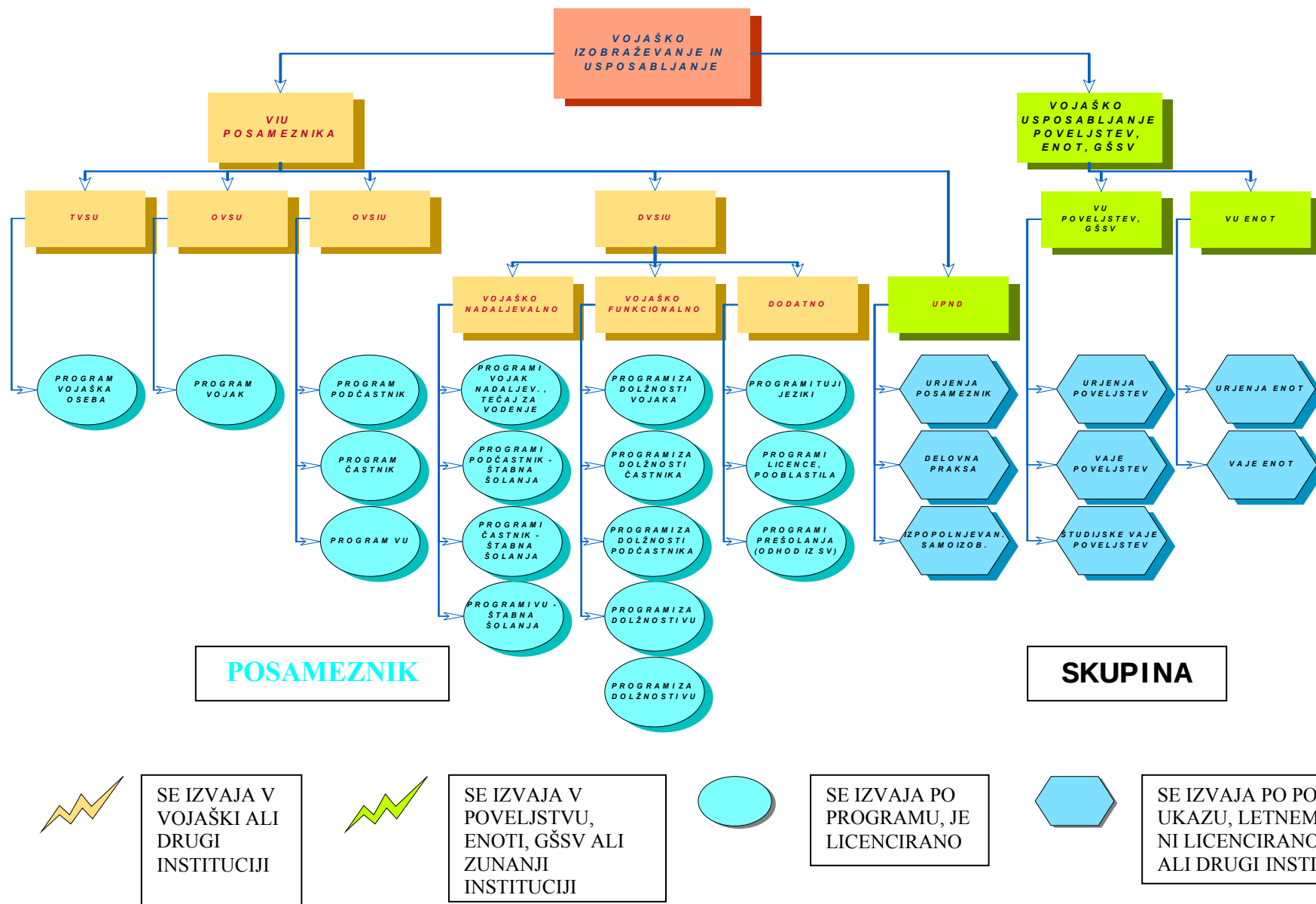
- temeljno vojaško strokovno usposabljanje – TVSU;
- osnovno vojaško strokovno usposabljanje – OVSU;
- osnovno vojaško strokovno izobraževanje in usposabljanje – OVSIU;
- dopolnilno vojaško strokovno izobraževanje in usposabljanje – DVSIU (nadaljevalno, funkcionalno in dodatno);
- usposabljanje posameznika na dolžnosti – UPnD;
- osnovno usposabljanje za delo v vojski – OUzDV¹³.

Programe TVSU, OVSU, OVSIU, OUzDV ter deloma programe DVSIU se izvaja v Poveljstvu SV za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje (PDRIU), deloma se napotuje pripadnike SV (predvsem programe DVSIU in UPnD) v vojaške izobraževalne institucije v tujino, deloma pa tudi (predvsem programe DVSIU – dodatno in del programov UPnD) v javne in druge izobraževalne institucije v RS. VU-poveljstev, enot ter GŠSV delimo na:

- VU-poveljstev ter GŠSV;
- VU-enot.

¹³ Za kandidatke in kandidate za višje VU in kandidatke in kandidate za nižje VU je minister za obrambo RS izdal *Program osnovnega usposabljanja za delo v vojski* (MORS, številka 603-118/2007-3 z dne 20. 08. 2007, pred tem pa je bil v veljavi program iz leta 2004).

Shema 4.1: Vrste vojaškega izobraževanja in usposabljanja v SV



4.2.2 Zahteve izobraževanja in usposabljanja za VU

- Predpisana izobrazba nižjih VU za I. in II. razred je najmanj srednja poklicna izobrazba.
- Predpisana izobrazba nižjih VU od III. do V. razreda je najmanj srednja strokovna izobrazba.
- Predpisana izobrazba nižjih VU od VI. do VIII. razreda je najmanj višja strokovna izobrazba.
- Predpisana izobrazba višjih VU od IX. do XIV. razreda je najmanj visoka strokovna izobrazba.
- Predpisana izobrazba višjih VU za XV. razred je univerzitetna izobrazba ali visoka strokovna izobrazba s specializacijo ali z magisterijem.

Vojaško izobraževanje in usposabljanje:

- temeljno vojaško strokovno usposabljanje (TVSU) je del osnovnega usposabljanja za delo v vojski;
- dopolnilno vojaško strokovno izobraževanje in usposabljanje (DVSU) kot:
 - nadaljevalno (programi VU);
 - funkcionalno (programi za dolžnosti VU);
- dodatno (jezik, licence, drugi tečaji in delavnice ter dodatno izobraževanje v funkciji odhoda iz SV).

a) Temeljno vojaško strokovno usposabljanje (TVSU) je del osnovnega usposabljanja za delo v vojski (OUDV)

Trenutno veljavni Program temeljnega vojaško strokovnega usposabljanja (TVSU) je stopil v veljavo 19. 07. 2007.

Program TVSU v prvem delu zagotavlja pridobivanje skupnega jedra veščin, navad in znanj, ki jih potrebuje vsaka kandidatka ali kandidat (v nadaljevanju kandidat) za vojaško osebo za preživetje na bojišču in delo v vojski. Na tej osnovi se lahko nadgrajuje njegova usposobljenost z znanji in veščinami, ki jih kandidat potrebuje za poklicno kariero v vojski ali za opravljanje nalog v rezervni sestavi SV. Del teh veščin in znanj dobijo kandidati različnih kategorij v drugem delu TVSU.

Program je oblikovan iz potreb, ki izhajajo iz značilnosti vojaškega poklica v sodobnih oboroženih silah in sodobnega bojišča, ki terjajo dobro usposobljenega posameznika, pripadnika oboroženih sil, dopolnjene s pogodbeno rezervo.

Program je namenjen kandidatom za vojaške osebe stalne sestave in pogodbene rezerve vseh kategorij ter vojakom na prostovoljnem služenju vojaškega roka.

Skladno s tem programom se usposablja tudi druge posameznike, ki potrebujejo temeljne vojaške veščine, navade in znanja.

Programski cilji:

- Na TVSU v prvi fazi – začetnem VSU kandidatom zagotovijo, da pridobijo tiste potrebne vojaške veščine in znanja, ki jim omogočajo preživetje na bojišču ter za izvajanje nalog samostojno v različnih zemljiščnih, vremenskih in časovnih razmerah. Za kandidate za VU pa zagotovijo, da se seznanijo z znanji, ki omogočajo preživetje na bojišču ter samostojno izvajanje nalog. Na TVSU pričnejo z razvijanjem tistih navad, ki jih potrebuje posameznik pri delu v sodobni vojaški organizaciji.
- Kandidati za VU pridobijo tista osnovna znanja, ki jih višji VU oziroma nižji VU pri svojem delu potrebujejo za opravljanje začetnih dolžnosti v vojaški organizaciji.

Cilj TVSU je, da z dobro načrtovanim, visoko dinamičnim in materialno ustrezno podprtim usposabljanjem, ki ga izvajajo kompetentni izvajalci, kandidatom zagotovimo ustrezno osnovo, na podlagi katere kandidati nadaljujejo potrebno vojaško usposabljanje in izobraževanje v SV. Dinamika usposabljanja kandidatov za VU se prilagodi strukturi njihove sestave.

Programska povezljivost:

Uspešno zaključeno usposabljanje skladno s tem programom predstavlja osnovo za vključitev v nadaljnje VSU, in sicer:

- na usposabljanje za sprejem dolžnosti za vojake z vojaško evidenčno dolžnostjo (VED) pehotnik, ki se načrtuje in izvede v enoti s ciljem izuriti vojaka za izvajanje konkretne dolžnosti;
- na usposabljanje za pridobitev drugega VED, ki se načrtuje in izvede skladno s programom OVSU za drugi VED;

- v drugo fazo OVSIU za kandidate za častnike, ki se načrtuje in izvede skladno s programom OVSIU za častnike;
- v drugo fazo OUDV za kandidate za višje VU in nižje VU, ki se načrtuje in izvede skladno s programom OUDV za VU.

TVSU mora skupaj koledarsko trajati najmanj tri mesece in en teden ter največ tri mesece in tri tedne.

Kandidati, ki uspešno opravijo usposabljanje po tem programu, izpolnijo pogoje za zaposlitev na obrambnem področju iz 10. odstavka 88. člena Zakona o obrambi.

Na podlagi Programa TVSU je minister za obrambo določil Učni program TVSU, ki je začel veljati 3. 9. 2007.

Kandidat uspešno zaključi TVSU, če doseže z učnim načrtom predpisane standarde znanj in usposobljenosti.

Za kandidate za VU se predpisani standardi znanj in usposobljenosti ne upoštevajo in se kot pogoj za uspešen zaključek šteje prisotnost na TVSU minimalno 80 % ur usposabljanja v posamezni fazi.

Usposabljanje kandidatov za vojaške osebe je vsebinsko organizirano v dveh fazah (Tabela 4.1).

Tabela 4.1: Faze usposabljanja za VU

1. FAZA		2. FAZA
1. in 2. mesec		3. in 4. mesec
TEMELJNO VOJAŠKO STROKOVNO USPOSABLJANJE (TVSU)		
304 ur (ZAČETNO VSU)	266 ur (OVSIU)	kandidati za Č
	171 ur (OUDV)	nižji in višji VU
	262 ur (OVSU)	vojaki poklicne in rezervne sestave – VED-pehota

Pri tem upoštevamo:

- da je v tej točki navedeno najmanjše število učnih ur, ki jih je v okviru TVSU potrebno izvesti;

- da druga faza TVSU za častnike predstavlja prvo fazo častniškega osnovnega vojaškega izobraževanja in usposabljanja;
- da druga faza TVSU za vojaškega uslužbenca predstavlja prvo fazo osnovnega usposabljanja za delo v vojski za vojaške uslužbence (predmetnik TVSU za VU – priloga D).

Znanje in usposobljenost se ocenjuje sproti in zaključni pri posameznih predmetih, v okviru zaokroženih samostojnih oblik usposabljanja oziroma ob zaključku usposabljanja. Preverjanje in ocenjevanje se izvaja kot:

- ustno preverjanje in ocenjevanje znanja,
- pisno preverjanje in ocenjevanje znanja,
- preverjanje in ocenjevanje usposobljenosti pri izvajanju postopkov, razen kandidatov za VU.

Kandidatu, ki je uspešno končal učni program TVSU kot kandidat za VU, se na koncu usposabljanja izda potrdilo (priloga A).

Po sedanjih veljavnih programih je VU zagotovljeno pridobivanje osnovnih vojaških znanj, ne zahteva pa se obvladovanje vojaških veščin po metodah in merilih za ocenjevanje usposobljenosti.

b) Osnovno usposabljanje za delo v vojski (OUDV) za VU

Veljavni Program osnovnega usposabljanja za delo v vojski (OUDV) za VU je stopil v veljavo 20. avgusta 2007 in določa tri faze OUDV za VU (namesto dosedanjih petih faz) ter pogoje, na podlagi izpolnjevanja katerih se posamezna faza lahko prizna, in sicer:

- 1. faza – temeljno vojaško strokovno usposabljanje (TVSU, traja 3 mesece). Kandidatu za VU, ki je pred napotitvijo na OUDV opravil OVSU za vojaka oziroma OVSIU za častnika ali podčastnika oziroma je odslužil vojaški rok, se prva faza prizna.
- 2. faza – usposabljanje in učenje z delom na delovnem mestu. Dolžina druge faze se individualno prilagodi kandidatu, in sicer v takšnem obsegu, da ne presega pripravniške dobe kandidata, če zaposlitev v SV za kandidata predstavlja prvo zaposlitev. Druga faza se lahko prizna kandidatu, ki je bil ob uveljavitvi dopolnila navedenega programa (akt MORS, številka 603-118/2007-5, z dne 10. 12. 2007) razporejen in samostojno opravljal dela in naloge VU najmanj štiri mesece kot višji VU oziroma najmanj tri mesece kot nižji VU ter bil ocenjen z oceno najmanj »zadovoljiv«.

- 3. faza – državni izpit (za višje VU) oziroma strokovni izpit (za nižje VU), ki ga do sedaj ni bilo potrebno opraviti kandidatu, ki je imel V. stopnjo izobrazbe, in tistemu, ki je bil na dan 21. 6. 2003 v delovnem razmerju pri državnem organu in je pridobil naziv višjega upravnega delavca po predpisih, ki so veljali pred uveljavitvijo ZJU, če je imel najmanj pet let službene dobe.

Na podlagi dopisa Ministrstva za javno upravo, številka 007-1456/2008/1, z dne 25. 7. 2008, javnim uslužbencem, ki so imeli v pogodbi o zaposlitvi, odločbi o imenovanju v naziv ali drugem ustreznem aktu določeno, da morajo do določenega roka opraviti strokovni izpit za imenovanje v naziv, se po uveljavitvi ZJU-D namesto strokovnega izpita določi obveznost usposabljanja iz 89. člena. Navedeni člen določa, da mora javni uslužbenec po imenovanju v naziv najpozneje v enem letu od sklenitve pogodbe o zaposlitvi opraviti usposabljanje, na katero ga napoti predstojnik.

4.3 Opis kariernega modela VU v SV

a) Kandidat za VU

Karierni sistem VU za razliko od kariernega sistema PČ in Č omogoča vstop v sistem na različnih nivojih, seveda ob spoštovanju s formacijo predpisane strokovne izobrazbe, delovnih izkušenj v stroki, OUDV ter drugih pogojev, ki jih določajo posebni in splošni predpisi. Vsak začetnik, ki želi opravljati vojaško službo kot VU, sklene pogodbo o zaposlitvi kot kandidat za VU odgovarjajočega razreda.

b) Vojaški uslužbenec

VU se imenuje v naziv ob prvi razporeditvi tedaj, ko uspešno opravi OUDV, kot je določeno z ZObr in Uredbo o vojaških uslužbencih. Z zaposlitvijo se mu pogojno določi razred. Določene formacijske dolžnosti VU se lahko opravljajo v treh nazivih oziroma razredih, če je tako določeno s formacijo. VU se lahko imenuje na taki formacijski dolžnosti z ukazom v neposredno višji razred, če ima predpisano izobrazbo, zahtevane delovne izkušnje ter izpolnjuje druge pogoje, ki so določeni za ta razred v tej formacijski dolžnosti. VU je lahko imenovan v eno stopnjo višji razred, kot je njegov osebni razred. Imenovanje v višji razred je izenačeno z imenovanjem na formacijsko dolžnost po Zakonu o obrambi.

Pri odločanju o napredovanju VU v neposredno višji razred se upošteva službena ocena. Vsebina službene ocene, pristojnosti in postopki za ocenjevanje se urejajo s Pravili službe

v SV ter Pravilnikom o službeni oceni in so enaki kot za vojake, PČ in Č SV. VU se oceni s službeno oceno »odličen«, »dober«, »zadovoljiv« ali »nezadovoljiv«. VU napreduje v višji razred najpozneje v treh letih po izpolnitvi vseh predpisanih pogojev.

c) Nižji vojaški uslužbenci

Nižji VU lahko napredujejo v neposredno višji razred, če izpolnjujejo z zakonom določene splošne pogoje in pogoje iz uredbe ter opravljajo formacijsko dolžnost, za katero se zahteva višji razred, najmanj tri leta s službeno oceno "dober" ali najmanj eno leto s službeno oceno "odličen" oziroma dve leti s službeno oceno "odličen", če gre za VU od VI. do VIII. razreda.

d) Višji vojaški uslužbenci

Višji VU IX. in X. razreda lahko napredujejo v neposredno višji razred, če izpolnjujejo z zakonom določene splošne pogoje in pogoje iz 8. člena uredbe ter opravljajo formacijsko dolžnost, za katero se zahteva neposredno višji razred, najmanj tri leta s službeno oceno »dober« ali najmanj dve leti s službeno oceno »odličen«.

Višji VU XI. razreda lahko napredujejo v neposredno višji razred, če izpolnjujejo z zakonom določene splošne pogoje in pogoje iz 8. člena uredbe ter opravljajo formacijsko dolžnost, za katero se zahteva neposredno višji razred, najmanj štiri leta s službeno oceno »dober« ali najmanj dve leti s službeno oceno »odličen«.

Višji VU XII. razreda lahko napredujejo v neposredno višji razred, če izpolnjujejo z zakonom določene splošne pogoje in pogoje iz 8. člena uredbe ter opravljajo formacijsko dolžnost, za katero se zahteva neposredno višji razred, najmanj tri leta s službeno oceno »dober« ali najmanj dve leti s službeno oceno »odličen«.

Višji VU XIII. razreda lahko napredujejo v neposredno višji razred, če izpolnjujejo z zakonom določene splošne pogoje in pogoje iz 8. člena uredbe ter opravljajo formacijsko dolžnost, za katero se zahteva neposredno višji razred, najmanj dve leti s službeno oceno »odličen«.

Višji VU XIV. razreda lahko napredujejo v neposredno višji razred, če izpolnjujejo z zakonom določene splošne pogoje in pogoje iz 8. člena uredbe ter opravljajo formacijsko dolžnost, za katero se zahteva neposredno višji razred, najmanj eno leto s službeno oceno »odličen«.

V čas, določen za opravljanje dolžnosti, za katero se zahteva neposredno višji razred, se všteva čas, prebit v skupnih poveljstvih in enotah ali v mirovnih operacijah, ki traja skupno

najmanj štiri mesece, tako da se pomnoži s količnikom 1,4. Skupno zahtevan čas opravljanja dolžnosti se tako lahko skrajša na najmanj eno leto.

4.3.1 Napredovanje javnih uslužbencev

VU so javni uslužbenci, kar določa ZJU, ki pravi, da je javni uslužbenec posameznik, ki sklone delovno razmerje v javnem sektorju. Javni sektor pa sestavljajo državni organi (ZJU, 1. čl.). Zato si v nadaljevanju na kratko pogledimo kako je urejeno napredovanje javnih uslužbencev.

Javni uslužbenci, ki v organih opravljajo javne naloge so uradniki (ZJU, 23. čl.). Uradniki izvršujejo javne naloge v nazivu. Naziv se pridobi z imenovanjem po izbiri uradnika na javnem natečaju ali z napredovanjem v višji naziv (ZJU, 84. čl.). Nazivi so razporejeni v 16 stopenj in sicer od prvega do petega kariernega razreda. (ZJU, 85. čl.). Primerjava nazivov po stopnjah, ki jih določa ZJU, z nazivi, ki jih uporablja SV, je razvidna iz tabele 4.2. Pogoji za imenovanje v naziv so med drugim predpisana izobrazba, strokovni izpit in delovne izkušnje.

Uradnik lahko napreduje v višji naziv, če ima predpisano stopnjo izobrazbo; ustrezne delovne izkušnje; da se naloge na delovnem mestu, na katerem uradnik dela, lahko opravljajo v višjem nazivu in če doseže ustrezno oceno delovne uspešnosti. Za določitev ocene uradnika se uporabljajo ocene, način in postopek ocenjevanja, ki ureja napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred. Uradnik napreduje, ko v nazivu iste stopnje, v času od zadnjega napredovanja, doseže trikrat oceno odlično ali štirikrat najmanj oceno zelo dobro ali petkrat oceno najmanj dobro. Uradnik napreduje v naziv druge in prve stopnje, ko v nazivu iste stopnje doseže petkrat oceno odlično ali šestkrat najmanj oceno zelo dobro. Napredovanje na podlagi ocene delovne uspešnosti ni možno v več kot eno stopnjo višji naziv od naziva, ki ga je imel uradnik pred izpolnitvijo pogojev za napredovanje. Napredovanje uradnikov je možno tudi zaradi premestitve na zahtevnejše delovno mesto. Postopek preverjanja izpolnjevanja pogojev se za vse uradnike izvede vsako koledarsko leto do 15. marca. (Uredba o napredovanju uradnikov v nazive).

Ugotovimo lahko, da je sistem napredovanja VU v skladu z določili uredbe, ki ureja napredovanje uradnikov, le da je napredovanje VU na podlagi ocene delovne uspešnosti, možno v krajšem času. Zaradi možnosti statusne primerjave si bomo v nadaljevanju ogledali tudi karierne poti ostalih kategorij vojaških oseb v SV – vojak, podčastnik in častnik.

Tabela 4.2: Primerjava plačnih količnikov vojaških uslužbencev s častniki, podčastniki in vojaki ter v nazivih po ZJU

Karierni razred	Naziv po 85. in 195. čl. ZJU	Osnovni kol. 195. čl. ZJU	Obstoječi količniki po formacijah	Prevedba izhod. kol. 194. čl. ZJU	Nazivi v SV, priloga I. A-uredbe...				Stopnja izobrazbe
					Č	PČ	V	VU	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1.	1. st. - viš. sekretar	8,00			genppk, viceadm				VII/1
	2. st. - sekretar	6,80	6,40; 6,80	6,36 in več	genmaj, bg, kontraadm, kap			XV. r.	
	3. st. - podsekretar	6,00	5,60; 6,00	5,31 do 6,35	pk, kapbl			XIV. r.	
2.	4. st. - viš. svetovalec I	5,30	5,00; 5,30	4,81 do 5,30	ppk, kapf			XIII. r.	VII/0
	5. st. - viš. svetovalec II	4,80	4,60; 4,80	4,41 do 4,80	maj, kapk	všprap		XII. r.	
	6. st. - viš. svetovalec III	4,40	4,20; 4,40	4,01 do 4,40					
3.	7. st. - svetovalec I	4,00	3,80; 4,00	3,61 do 4,00	st, porbl	šprap		XI. r.	VII/0
	8. st. - svetovalec II	3,60	3,40; 3,60	3,31 do 3,60	nadpor, porf			X. r.	
	9. st. - svetovalec III	3,30	3,25	3,01 do 3,30	por, pork			IX. r.	
4.	10. st. - viš. referent I	3,00	2,90; 3,00	2,81 do 3,00		vprap, všvod		VIII. r.	VI
	11. st. - viš. referent II	2,80	2,75	2,66 do 2,80		prap		VII. r.	
	12. st. - viš. referent III	2,65	2,65	2,51 do 2,65				VI. r.	
5.	13. st. - ref. I	2,50	2,50	2,41 do 2,50		švod	naddes	V. r.	V
	14. st. - ref. II	2,40	2,40	2,31 do 2,40		vvod, vod	des	IV. r.	
	15. st. - ref. III	2,30	2,20; 2,30	2,11 do 2,30			poddess	III. r.	
	16. st. - ref. IV	2,10	2,10	2,01 do 2,10			voj I	II. r.	
Začasni	zač. naziv I	2,00	1,90; 2,00	1,81 do 2,00			voj II	I. r.	IV
	zač. naziv II	1,80	1,65; 1,80	do 1,80					III

4.3.2 Prehodi vojaških uslužbencev v SV

Status:

Ob izpolnjevanju pogojev lahko nižji VU preide v status višjega VU in je tudi imenovan v odgovarjajoči naziv (pridobitev ustrezne izobrazbe in ostalih pogojev).

Vojak ali PČ lahko v času službovanja v SV kandidira za imenovanje v naziv nižjega VU.

Če je vojak ali PČ v času službovanja v SV pridobil VII. stopnjo strokovne izobrazbe, lahko kandidira za prehod v IX. razred višjega VU; če ima ustrezne delovne izkušnje na dolžnostih zahtevnosti VI. stopnje, pa v razred, za katerega izpolnjuje formacijske pogoje.

Č lahko v času službovanja v SV kandidira za prehod v višjega VU na strokovnem področju, za katerega ima ustrezno poklicno in/ali strokovno kvalifikacijo.

Če so v sistemu izkazane potrebe, lahko VU, ki ima potrebno vojaško izobrazbo ter ustrezne delovne izkušnje in v določenih primerih vojaški, PČ ali Č osebni čin, preide na ustrezno vojaško, PČ- ali Č-dolžnost.

V enotah, kot so mornariški divizion, helikopterski bataljon, letalska baza, zdravstveni center, bataljon za nadzor zračnega prostora, obveščevalno-izvidniški bataljon, pri katerih splošna zakonodaja in narava dela postavljata take zahteve, da jih ni mogoče integrirati v splošno (opisano) karierno pot, so predpisane karierne poti v možnem obsegu.

Profesionalizacija SV pomeni velike vsebinske spremembe v razvoju in delu SV, zato se tudi karierne poti posameznikov morajo prilagajati razvoju strukture in obsega SV.

4.4 Sistem karierne poti vojaških oseb v SV

4.4.1 Vojak v SV

Pod pojmom poklicni vojak mislimo na subjekt vojaške organizacije – pripadnika stalne sestave (STAS). Vojak je pripadnik skupine vojaških poklicev brez čina ali s čini: poddesetnik, desetnik ali naddesetnik. Je človek, ki se je zavestno odločil – opredelil, da bo za določen čas opravljal naloge v PEZ SV in je bil v postopku izbire (kadrovski postopek) izbran ter je sprejet v službo na podlagi predpisanih pogojev. S SV je vezan s pogodbo o delu, ki jo lahko podaljšuje do starosti 45 let.

Končal je TVSU in OVSU v SV ter je usposobljen za osnovno vojaško evidenčno dolžnost (VED) vojak, hkrati pa lahko pridobi še tri dopolnilne VED-e. Sprejel je kodeks vojaške etike in ga udejanja v delu in življenju. Postavljen je na dolžnost vojaka v skladu z

veljavnimi formacijami in opravlja dolžnosti v določeni enoti, poveljstvu ali zavodu. Za to delo je plačan. V času zaposlitve v STAS SV se je odločil, da se odreka delu temeljnih človeških pravic in bo živel in delal v skladu z vojaškimi pravili in predpisi, ki veljajo v SV.

4.4.1.1 Zahteve izobraževanja in usposabljanja za vojaka v SV

Pogoj za opravljanje dolžnosti vojaka SV je zahtevana IV. ali V. stopnja splošne izobrazbe. Smer in stopnja izobrazbe se določi v skladu s področjem ter vsebino dela.

Vojaško izobraževanje in usposabljanje:

- temeljno vojaško strokovno usposabljanje (TVSU);
- osnovno vojaško strokovno usposabljanje (OVSU – pridobitev VED-a);
- dopolnilno vojaško strokovno izobraževanje in usposabljanje (DVSU) kot:
 - nadaljevalno (nadaljevalno I, nadaljevalno II, tečaj za vodenje);
 - funkcionalno (programi za dolžnosti vojaka: npr. pridobitev dodatnih VED-ov);
 - dodatno (jezik, licence, drugi tečaji in delavnice ter dodatno izobraževanje v funkciji odhoda iz SV).

4.4.1.2 Opis kariernega modela za vojaka v SV

a) Kandidat za vojaka

Ima praviloma končano srednjo poklicno šolo in je praviloma mlajši od 25 let. Kandidat za vojaka praviloma sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas.

Opravlja TVSU in OVSU.

b) Vojak

Po najmanj šestih mesecih kandidat, ki je uspešno končal TVSU in OVSU, pridobil VED, postane vojak ter je vključen v operativni cikel enote. Razporejen je na formacijsko dolžnost vojaka in ima najmanj IV. stopnjo poklicne izobrazbe .

Opravlja dolžnosti, opredeljene v formacijah SV.

c) Poddesetnik

V čin poddesetnika se lahko poviša vojak, ki ima predpisano izobrazbo, ki je določena s formacijo, ter je razporejen na formacijsko dolžnost, za katero se zahteva čin poddesetnika, in je to dolžnost opravljal z oceno »odličen« najmanj šest mesecev ali z oceno »dober« najmanj eno leto in pol. Imel naj bi najmanj dva VED-a oziroma je opravljal najmanj dve različni formacijski dolžnosti.

Opravlja dolžnosti, opredeljene v formacijah SV.

d) Desetnik

V čin desetnika se lahko poviša poddesetnik, ki ima predpisano izobrazbo, ki je določena s formacijo, ter je razporejen na formacijsko dolžnost, za katero se zahteva čin desetnika, in je to dolžnost opravljal z oceno »odličen« najmanj eno leto ali z oceno »dober« najmanj dve leti.

Pridobiti mora licenco za vsaj eno specialistično dolžnost ali opraviti tečaj za vodjo skupine. Desetnik lahko pridobi licenco tudi v tujini. Imel naj bi najmanj dva do tri VED-a oziroma je opravljal najmanj dve do tri različni formacijski dolžnosti .

Opravlja dolžnost vodje skupine oziroma ostale dolžnosti, opredeljene v formacijah SV.

e) Naddesetnik

V čin naddesetnika se lahko poviša desetnik, ki je bil razporejen na dolžnost, za katero se zahteva čin naddesetnika, in je to dolžnost opravljal z oceno »odličen« najmanj eno leto, oziroma z oceno »dober« najmanj dve leti.

Opravlja dolžnost vodje skupine in ostale dolžnosti, opredeljene v formacijah SV.

4.4.1.2.1 Prehodi vojaka v SV

Status:

Če je vojak v času službovanja v SV pridobil VII. stopnjo strokovne izobrazbe in izpolnjuje posebne pogoje iz 88. člena ZObr – UPB1, lahko kandidira za prehod v častniški zbor.

Desetnika ali naddesetnika izjemoma tudi vojaka, mlajšega od 30 let, se lahko po najmanj treh letih dela na vojaških formacijskih dolžnostih ob izpolnjevanju splošnih pogojev napoti v Šolo za podčastnike (ŠPČ).

Prva dolžnost vojaka v SV je praviloma formacijska dolžnost v motoriziranem bataljonu, ki jo opravlja minimalno en operativni cikel enote, kar pa je za vojakov nadaljnji karierni razvoj izrednega pomena.

Ob izrednih rezultatih pri delu se lahko desetnika ali naddesetnika ob izpolnjevanju predpisanih pogojev po zaključenem prvem operativnem ciklusu enote napoti na ŠPČ.

Opomba:

SV trenutno deli vojaka na vojaka II, ki ima najmanj IV. stopnjo poklicne izobrazbe, in vojaka I, ki ima najmanj V. stopnjo strokovne izobrazbe. V čin poddesetnika, desetnika in naddesetnika je lahko povišan le vojak I. (Shema 4.2 in 4.3)

Shema 4.2: Shematski prikaz modela kariere za vojaka v SV s IV. stopnjo izobrazbe

ODLIČEN												
Usposabljanje v centru za usposabljanje.	• Možnost pridobitev V. stopnje izobrazbe po 36 mesecih		Izobraževanje za pridobitev V. st. izobrazbe	• delo v enoti na formacijski dolžnosti (sile za posredovanje)		• delo v enoti na formacijski dolžnosti – vodja skupine • prehod v PČ zbor • možen prehod v sile za bojno podporo, sile za podporo vodenja in poveljevanja ter nadaljevanje vojaške kariere, pridobitev dopolnilnega VED-a, usposabljanje • priprava na izhod iz sistema						
TVSU(OVSU)	DVSIU			DVSIU		DVSIU		DVSIU		DVSIU		
ZA VSTOP: Zaključen TVSU in OVSU ter IV. STOPNJA POKLICNE IZOBRAZBE	BOJEVNIK VOJAŠKI POKLIC • strelec • <u>namerilec</u> PM • <u>strežjač</u>	SPECIALIST CIV-VOJ POKLIC • mehanik • <u>avtomeh.</u> • mesar • kuhar • bolničar • elektrikar		BOJEVNIK VOJAŠKI POKLIC • strežjač • polnilec • podajalec • izvidnik	SPECIALIST CIV-VOJ POKLIC • <u>opto</u> - elektronik • informatik • pirotehnik	BOJEVNIK VOJAŠKI POKLIC • ostrostrelec • strelec LPRS • izvidnik • topograf • voznik BRDM	SPECIALIST CIV-VOJ POKLIC • skladiščnik • <u>elektromeh.</u> • med. tehnik	BOJEVNIK VOJAŠKI POKLIC • vodja skupine • VP • <u>radijec</u> • operater TZI • topograf • računar	SPECIALIST CIV-VOJ POKLIC • kinolog • varnostnik • med. tehnik • informatik	BOJEVNIK VOJAŠKI POKLIC • vodja skupine • izvidnik • <u>namerilec</u> • RKBO izvidnik	SPECIALIST CIV-VOJ POKLIC • skladiščnik • laborant • <u>administra.</u> • informatik	
ČAS V ČINU	Zaključen en operativni cikel enote					6 mesecev		12 mesecev		24 mesecev		
ČIN	VOJAK 2			VOJAK 1		PODDESETNIK		DESETNIK		NADESETNIK		
ČAS V ČINU	Podaljšanje pogodbe			V kolikor konča izobraževanje za pridobitev V. st. izobrazbe, napreduje po desno navedenih časih	6 mes.	12 mesecev		24 mesecev		36 mesecev		
ZA VSTOP: Zaključen TVSU in OVSU ter IV. STOPNJA POKLICNE IZOBRAZBE	BOJEVNIK VOJAŠKI POKLIC • strelec • <u>namerilec</u> PM • <u>strežjač</u>	SPECIALIST CIV-VOJ POKLIC • mehanik • avtomehanik • mesar • kuhar • bolničar • elektrikar	POGOJI ZA NAPREDOVANJE - ima predpisano izobrazbo, - je imenovan na dolžnost za katero se zahteva višji čin, - izpolnjuje psihofizične pogoje in je ocenjen s službeno oceno najmanj »DOBER«, - mora opraviti ustrezno usposabljanje									
TVSU(OVSU)	DVSIU											
Usposabljanje v centru za usposabljanje.	• možnost podaljšanja pogodbe, • možnost pridobitev V. stopnje izobrazbe po 36 mesecih, • priprava na izhod iz sistema				Opomba: • TVSU – temeljno vojaško strokovno usposabljanje • OVSU – osnovno vojaško strokovno usposabljanje • DVSIU – dopolnilno vojaško strokovno izobraževanje in usposabljanje							
DOBER	POKLICI KOT TAKŠNI ŠE NISO UVEDENI, AMPAK SO PREDSTAVLJENI V TEJ OBLIKI ZARADI LAŽJE PREDSTAVE.											

Opomba: V shematskem prikazu modela kariere vojaka je čas v činu z oceno dober oziroma odličen (napredovanje vojaka) upoštevana Uredba o činih in povišanju v SV in Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih. Na osnovi teh dveh uredb je opredeljen najkrajši možni čas napredovanja. Iz praktičnega stališča poviševanja vojaka ima največji vpliv operativni cikel enot. Vojaki se bodo izobraževali in usposabljali v prvi fazi operativnega cikla in s tem pridobili pogoje za povišanje. V shemi so prikazani poklici in kot takšni še niso uvedeni, ampak so predstavljeni v tej obliki zaradi lažje predstave in razumevanja kariere.

Vir: GŠSV (2004).

Shema 4.3: Shematski prikaz modela kariere za vojaka v SV s V. stopnjo izobrazbe

ODLIČEN									
Usposabljanje v centru za usposabljanje.	delo v enoti na formacijski dolžnosti (sile za bojevanje)		- delo v enoti na formacijski dolžnosti – vodja skupine - prehod v PČ zbor - možen prehod v sile za bojno podporo, sile za podporo vodenja in poveljevanja ter nadaljevanje vojaške kariere, pridobitev dopolnilnega VED-a, usposabljanje - priprava na izhod iz sistema						
TVSU(OVSU)	DVSIU		DVSIU		DVSIU				
ZA VSTOP: Zaključen TVSU in OVSU ter V. STOPNJA SPLOŠNE IZOBRAZBE	BOJEVNIK VOJAŠKI POKLIC - pomočnik nam - strežaj - polnilec - podajalec - izvidnik	SPECIALIST CIV-VOJ POKLIC - administrator - optoelektronik - informatik - pirotehnik	BOJEVNIK VOJAŠKI POKLIC - pom. Ostrostrelca - ostrostrelec - strelec LPRS - izvidnik topograf	SPECIALIST CIV-VOJ POKLIC - skladiščnik - administrator - elektrikar - elektromehanik - med. tehnik - voznik	BOJEVNIK VOJAŠKI POKLIC - vodja skupine - vojaški policist - namerilec v MMC - operater TZI - topograf - računar	SPECIALIST CIV-VOJ POKLIC - kinolog - varnostnik-receptor - bolničar - informatik	BOJEVNIK VOJAŠKI POKLIC - vodja skupine - izvidnik nam. - radiorolejec - RKBO izvidnik - namerilec tanka	SPECIALIST CIV-VOJ POKLIC - laborant - administrator - informatik	
ČAS V ČINU	6 mesecev		12 mesecev		24 mesecev		36 mesecev		
ČIN	VOJAK I		PODDESETNIK		DESETNIK		NADESETNIK		
ČAS V ČINU	6 mesecev		24 mesecev		36 mesecev		48 mesecev		
ZA VSTOP: Zaključen TVSU in OVSU ter V. STOPNJA SPLOŠNE IZOBRAZBE	BOJEVNIK VOJAŠKI POKLIC - pomočnik nam - strežaj - podajalec - polnilec - izvidnik	SPECIALIST CIV-VOJ POKLIC - administrator - optoelektronik - informatik - pirotehnik - mehanik	BOJEVNIK VOJAŠKI POKLIC - pom. Ostrostrelca - ostrostrelec - strelec LPRS - izvidnik topograf	SPECIALIST CIV-VOJ POKLIC - skladiščnik - administrator - elektrikar - med. tehnik	BOJEVNIK VOJAŠKI POKLIC - vodja skupine - vojaški policist - operater TZI - topograf - računar - namerilec v MMC	SPECIALIST CIV-VOJ POKLIC - kinolog - varnostnik-receptor - med. tehnik - informatik	POGOJI ZA NAPREDOVANJE - ima predpisano izobrazbo, je imenovan na dolžnost za katero se zahteva višji čin, - izpolnjuje psihofizične pogoje in je ocenjen s službeno oceno najmanj »DOBER«, - mora opraviti ustrezno usposabljanje		
TVSU(OVSU)	DVSIU		DVSIU		DVSIU		Opomba: TVSU - temeljno vojaško strokovno usposabljanje OVSU – osnovno vojaško strokovno usposabljanje DVSIU – dopolnilno vojaško strokovno izobraževanje in usposabljanje		
Usposabljanje v centru za usposabljanje.	delo v enoti na formacijski dolžnosti (sile za posredovanje)		- delo v enoti na formacijski dolžnosti – vodja skupine - prehod v PČ zbor - prehod v enote sil za posredovanje (rodovi) in nadaljevanje vojaške kariere - priprava na izhod iz sistema						
DOBER	POKLICI KOT TAKŠNI ŠE NISO UVEDENI, AMPAK SO PREDSTAVLJENI V TEJ OBLIKI ZARADI LAŽJE PREDSTAVE.								

Vir: GŠSV (2004).

4.4.2 Podčastnik SV

PČ je poklicni pripadnik SV. Je izobražen in usposobljen za opravljanje dela in nalog PČ v PEZ SV. Končal je ustrezno izobraževanje, pridobil čin in je postavljen na formacijsko dolžnost v SV. Pristojen in pooblaščen je, da vodi oziroma poveljuje enoti SV (oddelek – vod) v skladu s formacijo in organizacijo enote, v kateri je zaposlen. Sprejel je vrednote PČ in jih uporablja v delu in življenju. Istočasno je član podčastniškega zbora, v katerem združuje in uresničuje določene interese.

PČ se mora zavedati svojega mesta in vloge v vojaški organizaciji. Vedno mora voditi z osebnim ugledom, skrbeti za podrejene, za njihove pravice in dolžnosti, za stanje v enoti – poveljstvu kjer je zaposlen, dajati mora pobude, predloge in mnenja za izboljšanje stanja, skrbeti mora za racionalno porabo virov: človeških, materialno-finančnih, energije in časa. PČ se zaveda, da je ugled njegovega poklica ustvarjen z delom njegovih predhodnikov v dolgem časovnem obdobju, v miru in vojni, z uspehi in izgubami in da okolje pričakuje od njega ustrezno obnašanje, etiko in rezultate.

PČ je osnovno gonilo in ustvarjalec vojske oziroma dobri PČ so temelj dobre vojske.

4.4.2.1 Zahteve izobraževanja in usposabljanja za PČ v SV

Pogoj za opravljanje dolžnosti PČ SV je zahtevana V., VI. stopnja ali VII./0 stopnja splošne izobrazbe. Smer in stopnja izobrazbe se določi v skladu s področjem ter vsebino dela.

Vojaško izobraževanje in usposabljanje:

- osnovno vojaško strokovno izobraževanje in usposabljanje (OVSIU – šola za PČ);
- dopolnilno vojaško strokovno izobraževanje in usposabljanje (DVS IU) kot:
 - nadaljevalno (štabni tečaj – v prihodnosti bo štabni tečaj in tečaj za vodne PČ zamenjan s tečajem »nadaljevalni tečaj«, višji tečaj, visoki tečaj);
 - funkcionalno (programi za dolžnost PČ: npr. tečaj za poveljnika oddelka, tečaj za vodnega PČ, tečaj za poveljnika voda, pridobivanje licenc in podiplomski študij);
 - dodatno (jezik, licence, drugi tečaji in delavnice ter dodatno izobraževanje v funkciji odhoda iz SV).

4.4.2.2 Podčastniška linija v SV

SV ima samo eno linijo poveljevanja in kontrole. Podčastniška linija je podpora (podporna linija) liniji poveljevanja in kontrole ter je njen namen, da jo krepi in podpira. Da bi linija poveljevanja in kontrole delovala učinkovito, mora tudi podčastniška linija delovati brezhibno in učinkovito.

Na nivoju SV se podčastniška linija v poveljniškem stebru prične s poveljniki oddelkov (vodnik) in konča z glavnim PČ SV (višji štabni praporščak). Med temi nivoji so vmesni nivoji, kot so vodni PČ (štabni vodnik), četni PČ (praporščak), bataljonski PČ (višji praporščak), brigadni PČ (štabni praporščak) in glavni PČ poveljstva sil (višji štabni praporščak). V poveljniškem stebru so na različnih nivojih vključeni tudi PČ-inštruktorji. Podčastniška linija ima v štabnem stebru štabne dolžnosti (referent in pomočnik) in v specialističnem stebru specialistične dolžnosti (inštruktor, učitelj ...).

PČ uporabljajo podčastniško linijo za prenos informacij – za izvrševanje nalog. Najpogosteje se podčastniška linija uporablja za uveljavitev pravil in postopkov, vojaških standardov, usposabljanje, vojaško obnašanje in izvajanje nalog.

4.4.2.3 Opis kariernega modela PČ v SV

a) Vodnik

Vojaku (desetniku ali naddesetniku) se čin vodnika podeli po opravljeni šoli za PČ. Vodnik po prevzemu poveljevanja oddelku opravi še tečaj za poveljnika oddelka svojega rodu/specialnosti oziroma službe. Vojak za prehod med PČ je moral predhodno opravljati obvezno dolžnost vodje skupine, razen za VED-e, v katerih se ne predvidevajo začetne dolžnosti v poveljniškem stebru.

Opravlja zlasti dolžnost poveljnika oddelka ali vodje skupine ter za določen VED tudi dolžnost specialista.

b) Višji vodnik

V višjega vodnika se lahko poviša vodnik, ki je bil razporejen na dolžnost, za katero se zahteva čin višjega vodnika, ter je to dolžnost opravljal z oceno »odličen« najmanj dve leti oziroma najmanj tri leta z oceno »dober«.

Opravlja zlasti dolžnost poveljnika oddelka ali inštruktorja ali specialista, izjemoma se ga lahko razporedi na formacijsko dolžnost referenta v štabnem stebru.

c) Štabni vodnik

Višji vodnik, ki je opravil štabni tečaj ali tečaj za vodne PČ (glede na prihodnji razvoj izobraževanja in usposabljanja je predviden nadaljevalni tečaj) ali primerljivo VIU v tujini in je razporejen na dolžnost, za katero se zahteva čin štabni vodnik, ter je to dolžnost opravljal z oceno »odličen« najmanj dve leti oziroma z oceno »dober« najmanj tri leta, se lahko poviša v čin štabnega vodnika. V poveljniškem stebru in za prehod v štabni steber je moral predhodno opravljati obvezno dolžnost poveljnika oddelka ali inštruktorja, v specialističnem stebru dolžnost vodje ali poveljnika oddelka ali inštruktorja, razen za formacijske dolžnosti, ki se ne predvidevajo za začetne dolžnosti v poveljniškem stebru.

Opravlja dolžnosti vodnega PČ, specialista, referenta in inštruktorja.

d) Višji štabni vodnik

Štabni vodnik, ki je opravil višji štabni tečaj¹⁴ ali primerljivo VIU v tujini in je razporejen na dolžnost, za katero se zahteva čin višji štabni vodnik, ter je to dolžnost opravljal z oceno »odličen« najmanj eno leto oziroma z oceno »dober« najmanj tri leta, se lahko poviša v čin višjega štabnega vodnika. Ima najmanj VI. stopnjo splošne izobrazbe.

Opravlja dolžnost poveljnika oddelka ali voda, referenta, specialista, inštruktorja in vodje vadišča ter vodje delavnice.

e) Praporščak

Višji štabni vodnik se lahko poviša v čin praporščaka, če je opravljal dolžnost, za katero se zahteva čin praporščaka z oceno »odličen« najmanj dve leti ali z oceno »dober« najmanj tri leta. Praporščak in višji podčastniški čin lahko sklene pogodbo za nedoločen čas. V poveljniškem stebru je moral opravljati obvezno dolžnost poveljnika voda ali vodnega PČ oziroma v štabnem stebru štabnega PČ v bataljonu ali POLK-u ali Vojaškem teritorialnem poveljstvu (VTP).

Opravlja dolžnost četnega PČ, referenta, specialista, inštruktorja in vodje vadišča ter vodje delavnice.

f) Višji praporščak

Praporščak se lahko poviša v čin višjega praporščaka, če je bil razporejen na formacijsko dolžnost, za katero se zahteva čin višjega praporščaka, in je to dolžnost opravljal z oceno

¹⁴ Glede na pot razvoja VIU bo to višji tečaj, ki sodi v DVS IU – glej točko 4.4.2.1.

»dober« najmanj tri leta ali z oceno »odličen« najmanj dve leti. V poveljniškem stebru je moral opravljati obvezno dolžnost četrtega PČ.

Opravlja dolžnost PČ-polka, VTP, bataljonskega PČ, PČ-zavoda, referenta, inštruktorja in specialista.

g) Štabni praporščak

V čin štabnega praporščaka se lahko poviša višji praporščak, ki je opravil visoki tečaj ali primerljivo VIU v tujini in ima najmanj VII. stopnjo splošne izobrazbe. Dolžnost, za katero se zahteva čin štabnega praporščaka, je moral opravljati najmanj dve leti z oceno »odličen«.

V štabnem stebru je moral opravljati obvezno najmanj dolžnost štabnega PČ v brigadi ali njej enaki enoti.

Opravlja dolžnost generalštabnega PČ, brigadnega PČ, PČ-zavoda (PČ v Centru za doktrino in razvoj (CDR), PČ-Šole za PČ (ŠPČ) in PČ-Šole za Č (ŠČ)), štabnega PČ z nazivom pomočnika ali učitelja.

h) Višji štabni praporščak

V čin višjega štabnega praporščaka se lahko poviša štabni praporščak po enem letu razporeditve na dolžnost, kjer se zahteva čin višji štabni praporščak, in je to dolžnost opravljal z oceno »odličen«.

Višji štabni praporščak je moral obvezno opravljati dolžnost brigadnega PČ in bataljonskega PČ ali PČ enote enake ravni.

Opravlja lahko dolžnost glavnega PČ v Poveljstvu sil (PS), glavnega PČ v Poveljstvu za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje (PDRIU) in glavnega PČ SV.

4.4.2.3.1 Prehodi podčastnika v SV

Status:

Če je PČ v času službovanja v SV pridobil VII. stopnjo strokovne izobrazbe in izpolnjuje posebne pogoje iz 88. člena ZObr – UPB1, lahko kandidira za prehod v častniški zbor.

Stebri:

Od nivoja čina višji vodnik naprej lahko PČ prehaja iz poveljniškega stebra v štabni steber. Dolžnost poveljnika oddelka ali inštruktorja je osnovna za vsa napredovanja, razen za napredovanje po specialističnih dolžnostih (stebru), ki se začinja po uspešno

zaključenem delu v poveljniškem stebru v nazivu desetnik. Za »specialistični steber« je osnovno – obvezno pridobivanje predpisanih strokovnih licenc.

Praviloma je prva in osnovna PČ dolžnost poveljnik oddelka (obvezna dolžnost). Poveljnika oddelka – vodnika se lahko po določenem časovnem obdobju¹⁵ razporedi v Center za usposabljanje (CU). V CU je razporejen na formacijsko dolžnost višjega vodnika in opravlja delo inštruktorja.

Za določene VED v specialističnem stebru se ne predvidevajo začetne dolžnosti v poveljniškem stebru, ampak se lahko napoti vojaka specialista s činom naddesetnika na ŠPČ ali primerljivo VIU v tujini.

Najboljši PČ rodov in služb so po zaključenem višjem tečaju za PČ razporejeni na formacijsko dolžnost višjega štabnega vodnika – inštruktorja v CDR ali ŠPČ. Ti inštruktorji so predavatelji na PČŠ ali tečaju za PČ.

Enotovnemu PČ se omogoči pridobivanje delovnih izkušenj na štabnih formacijskih dolžnostih. PČ s činom višjega štabnega vodnika, ki je predhodno opravljal formacijsko dolžnost vodnega PČ v poveljniškem stebru in je nadalje predviden za opravljanje formacijske dolžnosti četrtega PČ, se pred razporeditvijo napoti na opravljanje dolžnosti v poveljstvo bataljona.

PČ s činom praporščaka, ki je predhodno opravljal formacijsko dolžnost četrtega PČ v poveljniškem stebru in je nadalje predviden za opravljanje formacijske dolžnosti bataljonske PČ, se pred razporeditvijo napoti na opravljanje dolžnosti v poveljstvo brigade. Namen prehoda enotovnega PČ v štabni steber je spoznavanje kompleksnosti dela.

Opombe:

- PČ lahko napreduje v poveljniškem stebru do vključno čina višjega štabnega praporščaka, v štabnem in specialističnem stebru do vključno čina štabnega praporščaka.
- Splošna karierna pot v štabnem in specialističnem stebru poteka na enak način kot enotovna karierna pot v poveljniškem stebru.
- Dolžnost specialista in referenta lahko PČ od čina štabnega vodnika naprej opravlja na vseh ravneh (taktična raven, združena taktična raven, operativna raven in strateška raven) in v zavodih glede na kriterije, ki določajo prehode na višjo raven.
- PČ lahko preide iz splošne karierne poti v enotovno linijo samo, če je prej opravljal obvezno predhodno dolžnost na enotovni dolžnosti.
- Obvezne dolžnosti v specialističnem stebru določa značilnost rodu ali službe.

¹⁵ Upoštevajoč službeno oceno in kadrovske potrebe SV.

- PČ s činom višji štabni vodnik izjemoma opravlja dolžnost poveljnika voda. Vse podčastniške dolžnosti so razvidne iz številke formacije in zaporedne številke formacijske dolžnosti.
- V prehodnem obdobju se omogoča prehode enotovnih PČ iz poveljniškega stebra na štabno formacijsko dolžnost v okviru zmožnosti glede na razvoj enotovne linije v SV.
- V prihodnje bo dolžnost GŠSV PČ opravljal podčastnik na formacijski dolžnosti višjega štabnega praporščaka. (Shema 4.4)

Shema 4.4: Shematski prikaz modela kariere za podčastnika v SV

ODLIČEN	• Opravlja delo na formacijski dolžnosti	• Izbira kariernega stebra • Opravlja delo na formacijski dolžnosti • Priprava na izhod iz sistema	• Opravlja delo na formacijski dolžnosti • Izobraževanje za pridobitev VI. st. iz. • Štyd lahko sklne pogodbo za nedoločen čas	• Opravlja delo na formacijski dolžnosti • Priprava na izhod iz sistema
ZA VSTOP: SOLA ZA PODČASTNIKE in V. ST.SPLOŠNE IZOBRAZBE	• DVSIU – funkcionalno • UPnD	• DVSIU – nadaljevalno • DVSIU – funkcionalno • DVSIU – dodatno • UPnD	• DVSIU – nadaljevalno • DVSIU – dodatno • UPnD	• DVSIU – funkcionalno • DVSIU – dodatno • UPnD
SPECIALISTIČNI STEBER	specialist • za vzdrž. kom.sist. • za LAN/WAN • za simul. sist. in trenazherje	specialist • inštruktor za rušenje	specialist • inštruktor • padalec • inštruktor za šport	specialist • inštruktor • za oskrbo • za finance
ŠTABNI STEBER			referent • za logistiko • za spremljanje situacije • za načrtovanje	referent • za spremljanje situacije • za mednarodno sodelovanje • za operativne zadeve in usposabljanje
POVELJNIŠKI STEBER	poveljnik oddelka	poveljnik oddelka, inštruktor	vodni podčastnik	poveljnik voda, inštruktor
ČAS V ČINU	3 leta	5 let	7 let	8 let
ČIN	VODNIK	VIŠJI VODNIK	ŠTABNI VODNIK	VIŠJI ŠTABNI VODNIK
ČAS V ČINU	5 let	8 let	11 let	14 let
POVELJNIŠKI STEBER	poveljnik oddelka	poveljnik oddelka, inštruktor	vodni podčastnik	poveljnik voda, inštruktor
ŠTABNI STEBER			referent • logistik • za spremljanje situacije • za načrtovanje	referent • za spremljanje situacije • za mednarodno sodelovanje • za operativne zadeve in usposabljanje
SPECIALISTIČNI STEBER	specialist • za vzdrž. kom.sist. • za LAN/WAN • za simul. sist. In trenazherje	specialist • inštruktor • za rušenje	specialist • inštruktor • padalec inštruktor • za šport	specialist • inštruktor • za oskrbo • za finance
ZA VSTOP: SOLA ZA PODČASTNIKE in V. ST.SPLOŠNE IZOBRAZBE	• DVSIU – funkcionalno • UPnD	• DVSIU – nadaljevalno • DVSIU – funkcionalno • DVSIU – dodatno • UPnD	• DVSIU – nadaljevalno • DVSIU – dodatno • UPnD	• DVSIU – funkcionalno • DVSIU – dodatno • UPnD
DOBER	• Opravlja delo na formacijski dolžnosti	• Izbira kariernega stebra, • Opravlja delo na formacijski dolžnosti • Priprava na izhod iz sistema	• Opravlja delo na formacijski dolžnosti • Izobraževanje za pridobitev VI. st. iz. • Štyd lahko sklne pogodbo za nedoločen čas	• Opravlja delo na formacijski dolžnosti • Priprava na izhod iz sistema

Vir: GŠSV (2004).

Shema 4.4: Shematski prikaz modela kariere za podčastnika v SV – nadaljevanje

ODLIČEN	♦ Opravlja delo na formacijski dolžnosti ♦ <u>Prap</u> sklene pogodbo za nedoločen čas	♦ Opravlja delo na formacijski dolžnosti ♦ Izobraževanje za pridobitev VII st. izobrazbe	♦ Opravlja delo na formacijski dolžnosti	♦ Opravlja delo na formacijski dolžnosti
	♦ DVSIU – nadaljevalno ♦ DVSIU – dodatno ♦ <u>UPnD</u>	♦ DVSIU – nadaljevalno ♦ DVSIU – funkcionalno ♦ DVSIU – dodatno ♦ <u>UPnD</u>	♦ DVSIU – nadaljevalno ♦ DVSIU – dodatno ♦ <u>UPnD</u>	♦ <u>UPnD</u>
	specialist inštruktor	specialist inštruktor	specialist učitelj	
	referent ♦ za civilno vojaško sodelovanje ♦ za obveščevalne zadeve in <u>analitiko</u> ♦ za načrtovanje dela	referent ♦ za moralo in promocijo SV ♦ za načrtovanje in mobilizacijo ♦ za vodenje obveščevalnih operacij	pomočnik ♦ za kadre in izobraževanje ♦ za usposabljanje	
	POVELJNIŠKI STEBER	POVELJNIŠKI STEBER	POVELJNIŠKI STEBER	POVELJNIŠKI STEBER
ČAS	10 let	12 let	14 let	16 let
ČIN	PRAPORŠČAK	VIŠJI PRAPORŠČAK	ŠTABNI PRAPORŠČAK	VIŠJI ŠTABNI PRAPORŠČAK
ČAS	17 let	20 let	POGOJI ZA NAPREDOVANJE (ZObr, 63. člen): - ima predpisano izobrazbo, - je imenovan na dolžnost, na kateri se opravlja vojaška služba in za katero se zahteva višji čin, - je dolžnost opravljal določen čas, vendar najmanj eno leto, - je od zadnjega povišanja preteklo najmanj dve leti - je uspešno končal predpisano vojaško izobraževanje ali usposabljanje, - izpolnjuje pogoje, določene za psihofizično pripravljenost, - je ocenjen z najmanj dobro službeno oceno.	
POVELJNIŠKI STEBER	četni podčastnik	bataljonski podčastnik podčastnik polka, VTP, zavoda		
ŠTABNI STEBER	referent ♦ za civilno vojaško sodelovanje ♦ za obveščevalne zadeve in <u>analitiko</u> ♦ za načrtovanje dela	referent ♦ za moralo in promocijo SV ♦ za načrtovanje in mobilizacijo ♦ za vodenje obveščevalnih operacij		
SPECIALISTIČNI STEBER	specialist inštruktor	specialist inštruktor		
DOBER	♦ DVSIU – nadaljevalno ♦ DVSIU – dodatno ♦ <u>UPnD</u>	♦ DVSIU – nadaljevalno ♦ DVSIU – funkcionalno ♦ DVSIU – dodatno ♦ <u>UPnD</u>	LEGENDA: ♦ DVSIU – dopolnilno vojaško strokovno izobraževanje in usposabljanje ♦ <u>UPnD</u> – usposabljanje posameznika na dolžnosti ♦ VTP – vojaško teritorialno poveljstvo	

Vir: GŠSV (2004).

4.4.3 Častnik SV

Častnik je pripadnik vojaške organizacije s častniškim činom: poročnik, nadporočnik, stotnik, major, podpolkovnik, polkovnik, brigadir, generalmajor, generalpodpolkovnik ali general ter z ustreznimi ekvivalentnimi mornariškimi čini. Prostovoljno se je opredelil, da bo opravljal naloge v PEZ SV in je izbran in zaposlen na podlagi predpisanih pogojev. S SV je vezan s pogodbo o delu v organizaciji na 10 let ali je zaposlen za nedoločen čas. Končal je TVSU v SV in je pridobil osnovni VED rodu – službe. Sprejel je kodeks profesionalne etike in ga uporablja v delu in življenju. Postavljen je na častniško dolžnost v skladu z veljavno formacijo in opravlja dolžnosti v določenem PEZ SV, za kar je plačan. V enoti izvaja dopolnilno usposabljanje in se individualno usposablja, kjer se pripravlja za naloge v sestavi enot NATO ali v mirovnih misijah. Izvaja usposabljanje v CU, kjer usposobi in izuri sebe in enoto za sodelovanje v boju v sestavi višje enote. Udeležuje se izobraževanja v stroki na domačih in tujih izobraževalnih institucijah, na katera ga napoti organizacija.

4.4.3.1 Zahteve izobraževanja in usposabljanja za Č v SV

Pogoj za opravljanje dolžnosti Č SV je zahtevana VII./0, VII./1, VII./2 in VIII. stopnja splošne izobrazbe. Smer izobrazbe se določi v skladu s področjem ter vsebino nalog.

Vojaško izobraževanje in usposabljanje:

- temeljno vojaško strokovno usposabljanje (TVSU);
- osnovno vojaško strokovno izobraževanje in usposabljanje (OVSIU – šola za častnike);
- dopolnilno vojaško strokovno izobraževanje in usposabljanje (DVSIU) kot:
 - nadaljevalno (štabni tečaj, višji štabni tečaj in generalštabni program);
 - funkcionalno (programi za dolžnost častnika: npr. tečaj za poveljnika voda, tečaj za poveljnika čete, podiplomski študij);
 - dodatno (jezik, licence, drugi tečaji in delavnice ter dodatno izobraževanje v funkciji odhoda iz SV).

4.4.3.2 Opis kariernega modela Č v SV

a) Kandidat za Č

Ima najmanj VII./0 stopnjo splošne izobrazbe in je praviloma mlajši od 30 let. Kandidata za Č, ki je opravil TVSU, napotimo na ŠČ – OVSIU. Kandidat za Č praviloma sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas, če pa ne konča ŠČ v dveh letih od sklenitve pogodbe, se mu pogodba prekine.

b) Poročnik

Kandidatu za Č, ki je opravil ŠČ, se ob zaključku šolanja podeli čin poročnik. Poročnik po prevzemu poveljevanja vodu opravi še tečaj za poveljnika voda svojega rodu/specialnosti oziroma službe.

Opravlja zlasti naloge poveljnika voda.

Prehod

Stebri:

Od nivoja poročnik naprej lahko Č prehaja iz poveljniškega stebra v štabni steber. Dolžnost poveljnika voda je osnova za vsa napredovanja, razen za napredovanje po specialističnih dolžnostih (stebri).

c) Nadporočnik

Poročnika, ki je razporejen na dolžnost, za katero se zahteva čin nadporočnika, ter je to dolžnost opravljal z oceno »odličen« najmanj dve leti oziroma z oceno »dober« najmanj tri in je opravil tečaj za poveljnika voda, se lahko poviša v čin nadporočnika.

Opravlja dolžnosti poveljnika voda. Za Č VED, za katere se ne predvideva, da bi poveljevali vodom, se ob napredovanju ne zahteva opravljenega tečaja za poveljnika voda. Ti Č opravljajo strokovno-štabne dolžnosti svoje ravni ter naloge učiteljev. V poveljniškem stebri in za prehod v štabni steber je moral predhodno obvezno opravljati dolžnost poveljnika voda, v specialističnem stebri pa dolžnost poveljnika voda (oddelka), razen za VED-e, v katerih se ne predvidevajo začetne dolžnosti v poveljniškem stebri.

Opravlja dolžnost poveljnika voda (oddelka), namestnika poveljnika čete, pomočnika v odsekih poveljstva bataljona (S1, S2, S3, S4 in S6)¹⁶ in učitelja.

¹⁶ S1 – kadrovski odsek; S2 – obveščevalni odsek; S3 – operativni odsek; S4 – logistični odsek; S6 – odsek za informatiko in telekomunikacije.

d) Stotnik

Nadporočnika, ki je razporejen na dolžnost, za katero se zahteva čin stotnika, ter je to dolžnost opravljal z oceno »odličen« najmanj dve leti oziroma z oceno »dober« najmanj tri leta in je opravil štabni program ali primerljivo VIU v tujini, se lahko poviša v čin stotnika.

Opravlja dolžnosti poveljnika čete (voda ali oddelka), namestnika poveljnika čete, načelnika odseka v bataljonu, POLK-a ali VTP-a, organizacijske enote znotraj odseka in štabnega častnika z nazivom pomočnik. V brigadi lahko opravlja dolžnost načelnika oddelka. V zavodu opravlja dolžnosti učitelja, pomočnika, vodje delavnice in vodje ambulate.

e) Major

Stotnika, ki je razporejen na dolžnost, za katero se zahteva čin majorja, ter je to dolžnost opravljal z oceno »odličen« najmanj dve leti oziroma z oceno »dober« najmanj štiri leta in je opravil višji štabni tečaj, se lahko poviša v čin majorja. Major in višji častniški čin lahko sklene pogodbo za nedoločen čas. V poveljniškem stebru je moral predhodno obvezno opravljati dolžnost poveljnika čete, v štabnem stebru dolžnost štabnega častnika v brigadi ali POLK-u ali VTP-u.

Opravlja dolžnosti namestnika poveljnika bataljona, POLK-a ali VTP-a, načelnika odseka v POLK-u ali VTP-u, načelnika oddelka v brigadi ali načelnika oddelka v PS ter pomočnika v bataljonu in njemu enakih enotah, brigadi, PS in GŠSV. V zavodu opravlja dolžnosti učitelja, pomočnika, vodje ambulate, načelnika šole, načelnika oddelka, načelnika katedre in načelnika centra.

f) Podpolkovnik

Majorja, ki je razporejen na dolžnost, za katero se zahteva čin podpolkovnika, ter je to dolžnost opravljal z oceno »odličen« najmanj dve leti oziroma z oceno »dober« najmanj tri leta in ima opravljen višji štabni tečaj, se lahko poviša v čin podpolkovnika. V poveljniškem stebru je moral predhodno obvezno opravljati dolžnost namestnika poveljnika POLK-a ali VTP-a ali bataljona, v štabnem stebru dolžnost štabnega častnika na GŠSV ali v PS.

Opravlja dolžnosti poveljnika bataljona, POLK-a ali VTP-a, namestnika poveljnika POLK-a, VTP-a in brigade, načelnika štaba v brigadi, načelnika sektorja in oddelka v PS, načelnika oddelka v GŠSV ter pomočnika v PS in GŠSV. V zavodu opravlja dolžnosti

učitelja, pomočnika, vodje ambulate, načelnika šole, načelnika oddelka, načelnika katedre in načelnika centra.

g) Polkovnik

Podpolkovnika, ki je razporejen na dolžnost, za katero se zahteva čin polkovnika, ter je to dolžnost opravljal z oceno »odličen« najmanj dve leti in je opravil generalštabni program, se lahko poviša v čin polkovnika. Ima najmanj VII./1 stopnjo splošne izobrazbe. V poveljniškem stebru je moral predhodno obvezno opravljati dolžnost poveljnika bataljona in za povišanje v štabnem stebru je moral v času svoje kariere predhodno opravljati dolžnost v poveljniškem stebru poveljnika čete ali višjo poveljniško dolžnost.

Opravlja dolžnosti poveljnika brigade, poveljnika POLK-a ali VTP-a, namestnika poveljnika brigade. V PS opravlja dolžnosti namestnika vodje predstavništva, svetovalca poveljnika in načelnika sektorja. Na GŠSV opravlja dolžnosti načelnika sektorja in oddelka ter svetovalca načelnika GŠSV (NGŠSV) ter pomočnika. V zavodu opravlja dolžnosti učitelja, pomočnika, vodje ambulate, načelnika šole, načelnika oddelka, načelnika katedre in načelnika centra.

h) Brigadir

Polkovnika, ki je razporejen na dolžnost, za katero se zahteva čin brigadirja, ter je to dolžnost opravljal z oceno »odličen« najmanj dve leti in ima opravljen generalštabni program, se lahko poviša v čin brigadirja. V poveljniškem stebru je moral predhodno obvezno opravljati dolžnost namestnika poveljnika brigade.

Opravlja dolžnosti poveljnika brigade, načelnika štaba PS, namestnika poveljnika PS, pomočnika NGŠSV, načelnika združenega sektorja v GŠSV. V zavodu opravlja dolžnost načelnika ali svetovalca.

i) Generalmajor

Brigadirja, ki je razporejen na dolžnost, za katero se zahteva čin generalmajorja, ter je to dolžnost opravljal najmanj dve leti s službeno oceno odličen in ima opravljen generalštabni program ter je v svoji karieri najmanj eno leto uspešno poveljeval brigadi, se lahko poviša v čin generalmajorja. V poveljniškem stebru je moral predhodno obvezno opravljati dolžnost poveljnika brigade.

Opravlja dolžnosti poveljnika PS, vodja predstavništva v PS, načelnika združenega sektorja v GŠSV in namestnika NGŠSV. V zavodu opravlja dolžnost načelnika.

j) Generalpodpolkovnik

Generalmajorja, ki je razporejen na dolžnost, za katero se zahteva čin generalpodpolkovnika, ter je to dolžnost opravljal najmanj dve leti s službeno oceno odličen in ima opravljen generalštabni program ter je v svoji karieri najmanj eno leto uspešno poveljeval brigadi, se lahko poviša v čin generalpodpolkovnika.

Opravlja dolžnost načelnika GŠSV.

k) General

Generalpodpolkovnika, ki je razporejen na dolžnost, za katero se zahteva čin generala, ter je to dolžnost opravljal najmanj eno leto s službeno oceno odličen, se lahko poviša v čin generala.

4.4.3.2.1 Prehodi Č v SV

Stebri:

Praviloma je prva in osnovna častniška dolžnost poveljnik voda (obvezna dolžnost). Poveljnika voda – poročnika se lahko po določenem časovnem obdobju prerazporedi v CU. V CU je razporejen na formacijsko dolžnost poveljnika voda oziroma namestnika poveljnika čete.

Najboljši Č rodov in služb so po opravljenem štabnem programu razporejeni na formacijsko dolžnost učitelja v Centru vojaških šol (CVŠ), ŠČ ali poveljniški štabni šoli (PŠŠ). Ti učitelji so predavatelji v ŠČ ali štabnem programu.

Najboljši Č rodov in služb so po opravljenem višje-štabnem tečaju razporejeni na formacijsko dolžnost učitelja CVŠ ali ŠČ ali PŠŠ. Ti učitelji so predavatelji v ŠČ ali štabnem programu ali višje-štabnem tečaju.

Č v poveljniškem stebru se omogoči pridobivanje delovnih izkušenj na štabnih formacijskih dolžnostih. Č s činom stotnika, ki je predhodno opravljal formacijsko dolžnost poveljnika voda v poveljniškem stebru in je nadalje predviden za opravljanje formacijske dolžnosti poveljnika čete, se pred razporeditvijo napoti na opravljanje dolžnosti v poveljstvo bataljona.

Č s činom majorja, ki je predhodno opravljal formacijsko dolžnost poveljnika čete v poveljniškem stebru in je nadalje predviden za opravljanje formacijske dolžnosti namestnika oziroma poveljnika bataljona, se pred razporeditvijo napoti na opravljanje dolžnosti v poveljstvo brigade. Namen prehoda poveljujočega Č v štabni steber je spoznavanje kompleksnosti dela.

Opomba:

- Č lahko napreduje v poveljniškem stebru do vključno čina brigadir, v štabnem in specialističnem stebru do vključno čina polkovnika.
- Splošna karierna pot v štabnem in specialističnem stebru poteka na enak način kot poveljniška karierna pot v poveljniškem stebru.
- Č lahko preide iz splošne karierne poti v poveljniško linijo samo, če je prej opravljal obvezno predhodno dolžnost na poveljniški dolžnosti.
- Bodoči generali naj bi predhodno v svoji karieri opravljali tudi dolžnost v tujini.
- Obvezne dolžnosti v specialističnem stebru določa značilnost rodu ali službe.
- Vse častniške dolžnosti so razvidne iz številke formacije in zaporedne številke formacijske dolžnosti.

S shematskim prikazom modela karierne poti za častnike v SV zaključujem s predstavitvijo karierne poti vojaških oseb v SV. Ugotovimo lahko, da je sistem karierne poti za vse kategorije vojaških oseb urejen po enotnih kriterijih in je primerljiv ter omogoča prehode med posameznimi kategorijami vojaških oseb. Iz enotno urejenega sistema napredovanja deloma izstopa napredovanje VU, ki za napredovanje v višji naziv ne potrebujejo dodatnih znanj, kot je to določeno za napredovanje v določen čin za PČ in Č. (Shema 4.5)

Shema 4.5: Shematski prikaz modela kariere za častnika v SV

ODLIČEN	Opravlja delo na formacijski dolžnosti	- Izbira kariernega stebra, - Opravlja delo na formacijski dolžnosti - Priprava na izhod iz sistema	- Opravlja delo na formacijski dolžnosti - Priprava na izhod iz sistema	- Opravlja delo na formacijski dolžnosti - Major sklene pogodbo za nedoločen čas
ZA VSTOP: ŠOLA ZA ČASTNIKE in VILST. SPLOŠNE IZOBRAZBE	- DVSIU – funkcionalno - UPnD	- DVSIU – nadaljevalno - DVSIU – funkcionalno - DVSIU – dodatno - UPnD	- DVSIU – nadaljevalno - DVSIU – dodatno - UPnD	- DVSIU – funkcionalno - DVSIU – dodatno - UPnD
SPECIALISTIČNI STEBER	učitelj	učitelj	učitelj vodja delavnice vodja ambulante	učitelj vodja ambulante
ŠTABNI STEBER	pomočnik	pomočnik	načelnik oddelka načelnik odseka pomočnik	načelnik katedre načelnik oddelka pomočnik
POVELJNIŠKI STEBER	poveljnik voda	poveljnik voda namestnik poveljnika čete	poveljnik čete	namestnik pov. POLK, VTP, B načelnik centra načelnik šole
ČAS V ČINU	3 leta	5 let	7 let	9 let
ČIN	POROČNIK	NADPOROČNIK	STOTNIK	MAJOR
ČAS V ČINU	4 let	7 let	10 let	14 let
POVELJNIŠKI STEBER	poveljnik voda	poveljnik voda namestnik poveljnika čete	poveljnik čete	namestnik pov. POLK, VTP, B načelnik centra načelnik šole
ŠTABNI STEBER	pomočnik	pomočnik	načelnik oddelka načelnik odseka pomočnik	načelnik katedre načelnik oddelka pomočnik
SPECIALISTIČNI STEBER	učitelj	učitelj	učitelj vodja delavnice vodja ambulante	učitelj vodja ambulante
ZA VSTOP: ŠOLA ZA ČASTNIKE in VILST. SPLOŠNE IZOBRAZBE	- DVSIU – funkcionalno - UPnD	- DVSIU – nadaljevalno - DVSIU – funkcionalno - DVSIU – dodatno - UPnD	- DVSIU – nadaljevalno - DVSIU – dodatno - UPnD	- DVSIU – funkcionalno - DVSIU – dodatno - UPnD
DOBER	Opravlja delo na formacijski dolžnosti	- Izbira kariernega stebra, - Opravlja delo na formacijski dolžnosti - Priprava na izhod iz sistema	- Opravlja delo na formacijski dolžnosti - Priprava na izhod iz sistema	- Opravlja delo na formacijski dolžnosti - Major sklene pogodbo za nedoločen čas

Vir: GŠSV (2004).

Shema 4.5: Shematski prikaz modela kariere za častnika v SV – nadaljevanje

ODLIČEN	• Opravlja delo na formacijski dolžnosti • Izobraževanje za pridobitev VII/1 st. izobrazbe	• Opravlja delo na formacijski dolžnosti • Izobraževanje na podiplomskem študiju ali generalštabnem programu	• Opravlja delo na formacijski dolžnosti	• Opravlja delo na formacijski dolžnosti
	♦ DVSIU – nadaljevalno ♦ DVSIU – dodatno ♦ <u>UPnD</u>	♦ DVSIU – nadaljevalno ♦ DVSIU – funkcionalno ♦ DVSIU – dodatno ♦ <u>UPnD</u>	♦ DVSIU – nadaljevalno ♦ DVSIU – dodatno ♦ <u>UPnD</u>	♦ <u>UPnD</u>
SPECIALISTIČNI STEBER	specialist	specialist	specialist	
ŠTABNI STEBER	načelnik oddelka pomočnik	svetovalec načelnik sektorja načelnik oddelka pomočnik	pomočnik načelnika načelnik z druženege a sektorja	
POVELJNIŠKI STEBER	poveljnik POLK, VTP, B	namestnik pov. BR	namestnik poveljnika PS poveljnik BR	namestnik načelnika GŠ SV poveljnik PS
ČAS	11 let	13 let	15 let	17 let
ČIN	PODPOLKOVNIK	POLKOVNIK	BRIGADIR	GENERALMAJOR
ČAS	17 let	POGOJI ZA NAPREDOVANJE (ZObr. 63. člen): - ima predpisano izobrazbo, - je imenovan na dolžnost, na kateri se opravlja vojaška služba in za katero se zahteva višji čin, - je dolžnost opravljal določen čas, vendar najmanj eno leto, - je od zadnjega povišanja preteklo najmanj dve leti, - je uspešno končal predpisano vojaško izobraževanje ali usposabljanje, - izpolnjuje pogoje, določene za psihofizično pripravljenost, - je ocenjen z najmanj dobro službeno oceno.		
POVELJNIŠKI STEBER	poveljnik POLK, VTP, B			
ŠTABNI STEBER	načelnik oddelka pomočnik			
SPECIALISTIČNI STEBER	specialist			
DOBER	♦ DVSIU –nadaljevalno ♦ DVSIU – dodatno ♦ <u>UPnD</u>	LEGENDA: DVSIU – dopolnilno vojaško strokovno usposabljanje <u>UPnD</u> – usposabljanje na dolžnosti GŠ SV – generalštab SV PS – poveljstvo sil, BR – brigada; B – bataljon; POLK VTP – vojaško teritorialno poveljstvo		
				GENERALPODPOLKOVNIK OPRAVLJA DOLŽNOST NAČELNIKA GŠ SV
				GENERAL

4.5 Pravni okviri uvedbe VU v SV in ureditev statusa VU – kronološki pregled

S spremembo in dopolnitvijo ZObr v letu 2002 je bila uvedba nove kategorije vojaških oseb v SV pravno-formalno pokrita. V 8. točki 5. člena omenjenega zakona je bilo definirano, da je stalna sestava vojske formacija, ki jo sestavljajo poklicni pripadniki vojske, to so vojaki, PČ, Č in VU (vojaške osebe), ter civilne osebe, ki delajo v vojski, vendar civilne osebe ne opravljajo vojaške službe. V 63. a členu zakona pa je bilo med drugim določeno, da pogoje in postopke za določanje razredov VU, napredovanje, zadržanje v napredovanju in odvzem razreda podrobneje predpiše Vlada.

Na podlagi omenjenih določil zakona sta na Generalštabu (GŠ) SV najprej nastala dva dokumenta:

- predlog Pravilnika o spremembah in dopolnitvah pravilnika o oznakah v Slovenski vojski, ki je določal oznake razredov VU;
- prvi osnutek oziroma delovni dokument, ki se je imenoval »Uredba o razredih in napredovanjih VU v SV«.

Delovni dokument je bil na usklajevalnem sestanku s predstavniki Ministrstva za obrambo (10. 03. 2003) predstavljen z naslednjo obrazložitvijo:

» S predlaganim besedilom uredbe o razredih in napredovanjih VU v SV se v skladu s 63. a členom ZObr določa imenovanje VU, potrjevanje, primerljivost razredov VU s čini, napredovanje VU, odvzem in objavo razredov ter v prehodnih določbah ureditev prevedbe dolžnosti in prehoda na dolžnosti VU za že zaposlene delavce.

Spremembe ZObr, uveljavljene junija 2002, so določile okvir za ureditev statusa VU. Njegove pglavitne značilnosti so:

- da je vojaška oseba;
- da se ločuje na nižjega in višjega VU;
- da se razporeja na formacijske dolžnosti, opredeljene z razredi;
- da za svoje delo ne potrebuje vojaške izobrazbe;
- da opravlja dela, za katera se zahteva strokovna izobrazba ter osnovno usposabljanje za delo v vojski;
- da ga imenuje načelnik Generalštaba (razen uslužbenca XV. razreda);
- da ga potrjuje – nižjega načelnik GŠSV; – višjega minister na predlog načelnika;
- da se pogoji in postopki za določanje razredov, imenovanja, napredovanja, zadržanja ter odvzem razreda za VU uredi primerjalno ureditvi, ki ureja to področje za Č in PČ.

ZObr je torej določil okvire za vzpostavitev statusa VU v celoti, kar pomeni tudi za vzpostavitev kariernega sistema, katerega del predstavlja tudi tematika predlagane uredbe.

Poglavitni cilj uvedbe statusa VU je bil v tem, da se zagotovi razvoj nekaterih strokovnih področji, ki jih splošna zakonodaja imenuje »spremljajoča dela«, ki jih je zaradi nemotenega izvajanja nalog ter vedno večjih strokovnih zahtev potrebno opravljati.

Uveljavitev tega statusa bo omogočila lažje razporejanje, v končni fazi pa tudi pridobivanje tistega kadra, za katerega je pomembno predvsem specifično strokovno znanje ter delovne izkušnje v stroki. Dosedanje izkušnje kažejo, da ti delavci niso mogli slediti zahtevam za pridobivanje vojaško strokovnih znanj, zato posledično tudi niso mogli napredovati v višje čine, kar je in še bo pri razporeditvah povzročalo veliko težav.

Dejstvo je, da je bilo potrebno tudi v SV priznati različnost in uveljaviti sistem, ki bo omogočal napredovanje v višji naziv na podlagi dodatnih strokovnih znanj, ki ne bodo nujno vojaško strokovne narave.

Po sedanji projekciji kariernega sistema VU bo ta za razliko od kariernega sistema Č in PČ omogočal vstop v sistem na različnih nivojih, seveda ob spoštovanju s formacijo predpisane strokovne izobrazbe, delovnih izkušenj v stroki ter drugih pogojev, ki jih določata posebni in splošni predpis.

Poglavitne rešitve, predlagane z uredbo

Besedilo predloga uredbe najprej pojasnjuje pojme, uporabljene v uredbi, opredeljuje VU ter ureja poglavitna izhodišča za imenovanje na dolžnost, s čimer kaže na različnost od sistema Č in PČ.

- VU se potrdi v razred ob prvi razporeditvi tedaj, ko uspešno opravi OUDV, kar je določeno tudi z ZObr.
- V 8., 9. in 10. členu so primerjalno s čini drugih vojaški oseb določeni razredi VU, pri čemer je najvišji XV. razred primerljiv s činom brigadir. Temu sledi tudi določba glede zahtevane izobrazbe za posamezne skupine razredov. Ta je usklajena z izobrazbenimi zahtevami, določenimi v kariernem sistemu Č in PČ ter s 87. členom ZJU, ki opredeljuje predpisano izobrazbo za nazive.
- V nadaljevanju so določeni pogoji za napredovanje VU v višji razred, pri čemer je glede službenih ocen upoštevana analogija z zahtevami pri poviševanju Č in PČ. Tako je predvideno, da bi v najvišji razred, tj. XV. razred, lahko napredoval VU, ki je dolžnost

opravljaj najmanj eno leto s službeno oceno »odličan«, kar je analogno za povišanje v čin brigadirja.

- VU bodo morali za napredovanja v višji razred, ravno tako kot Č in PČ, opraviti dodatno izobraževanje in usposabljanje *s to razliko*, da ta uredba določa poseben akt ministra, s katerim bi bilo urejeno to področje. Po mojem mnenju bi ta zahteva, če bi bila tako kot pri Č in PČ zapisana v formaciji, pomenila oviro za zaposlitev novih delavcev, saj bodo ti, kot je bilo že navedeno, vstopali v sistem na različnih nivojih kariernega sistema VU in ne zgolj na začetku, tako kot Č in PČ. Upoštevati je potrebno tudi to, da bo to izobraževanje in usposabljanje odvisno od vsebinskih področji, ki jih bodo pokrivali VU, zato tega ne bo mogoče pokriti zgolj z izobraževalnimi oblikami našega sistema.
- V besedilu predloga uredbe je predviden tudi odvzem razreda, če je VU obsojen zaradi kaznivega dejanja ter v primeru težje kršitve vojaške discipline, za kar je možno tudi zadržanje napredovanja v višji razred.
- Potrditve VU ter napredovanja in odvzemi razredov naj bi se, analogno ureditvi, ki velja za Č in PČ, objavili v glasilu Slovenska vojska. O tem bi se tudi vodila evidenca.
- Prehodne določbe urejajo prvi prehod že zaposlenih vojaških in civilnih oseb na dolžnosti, ki bodo z novimi formacijami SV opredeljene kot dolžnosti VU. Izhaja se iz stališča, da je večina zaposlenih že zaključila različne oblike usposabljanja doma in v tujini ter pridobila osebne čine. Zato se meni, da je predlagana ureditev primerna, saj termin »OUDV« kaže na vsebino, kot je opredeljena v začetku predloga te uredbe, to vsebino pa ti delavci že obvladajo (GŠSV 2003).

Največ polemike ter nesoglasij pri usklajevanju tega dokumenta je bilo pri opredelitvi vsebine 2. člena, ki je določal pomen izrazov. VU je opredeljeval kot »poklicnega pripadnika SV, ki opravlja spremljajoča dela (to so dela na področju kadrovskega, materialno-finančnega poslovanja, tehnična in podobna dela ter druga dela, ki jih je potrebno opravljati zaradi nemotenega izvajanja nalog SV), za katera se zahteva poznavanje temeljnih nalog SV« (GŠSV: 2003). Iz teksta lahko razberemo, da si je SV s predlaganim besedilom pravzaprav na široko »odprla vrata« glede določanja formacijskih dolžnosti, ki se zasedajo z VU.

Po uskladitvi predloga besedila je Vlada Republike Slovenije maja 2003 izdala Uredbo o vojaških uslužbencih. V 2. členu uredbe je sicer natančneje opredeljevala naloge, ki jih opravljajo VU, vendar je zadržala tudi predlog teksta »in druge podobne naloge v SV, določene s formacijami«, kar je kasneje pri določanju formacijskih dolžnosti, ki se zasedajo z VU, povzročilo nastanek okoli 930 takšnih delovnih mest. Razlog temu je bila

moč posameznih poveljujočih poveljstev in enot SV, ki so pripravljali predloge formacij za svoja poveljstva in enote pri uveljavljanju predloga formacije. Poleg tega je z določili 21. člena uredbe določeno, da se vojaške formacijske dolžnosti ali dolžnosti, ki jih opravljajo civilne osebe v SV, prevedejo v formacijske dolžnosti VU z upoštevanjem primerljivega formacijskega čina¹⁷ iz 5. in 6. člena te uredbe ter količnika za določitev plače ali plačnega razreda. V opisovanem obdobju je bil v SV še vedno v veljavi poleg osebnega čina tudi formacijski čin, ki je omogočal zasedanje delovnih mest na vojaških dolžnostih tudi vojaškim osebam z nižjim osebnim činom¹⁸. Teh kadrovskih neskladij je bilo v tem obdobju v SV veliko, saj kar nekaj vojaških oseb še ni imelo ustrezne splošne izobrazbe in s tem posledično tudi vojaške ali pa so imele ustrezno splošno izobrazbo in nižjo vojaško izobrazbo in s tem posledično nižji osebni čin. Glede na to, da so se z uveljavitvijo ZObr iz leta 2004 formacijski čini v SV ukinili, je bilo seveda določilo 21. člena uredbe glede prevedb vojaških formacijskih dolžnosti v formacijske dolžnosti VU ena izmed možnosti reševanja omenjenih kadrovskih neskladij in dana možnost, da je lahko posameznik ob izpolnjevanju pogoja glede zahtevane splošne izobrazbe zasedel vojaški položaj v SV, za katerega pa je moral Č oziroma PČ dodatno opraviti še več vojaških izobraževanj in usposabljanj.

GŠSV je z namenom zagotovitve enotnega pristopa k organizaciji in izvedbi potrditve razreda VU ter s ciljem doslednega spoštovanja veljavnih predpisov v letu 2007 izdelal nov Standardni operativni postopek¹⁹ (SOP), ki določa postopke za organizacijo in izvedbo potrditve razreda pripadnikom stalne sestave SV, ki so podpisali pogodbe o zaposlitvi za VU in so razporejeni na formacijsko dolžnost nižjih oziroma višjih VU v PEZ SV.

SOP opredeljuje pogoje in postopke za preverjanje izpolnjevanja pogojev za potrditev razreda, določa postopke od priprave, izdelave in posredovanja predlogov za potrditev razreda ter osnutkov odredb za potrditev razreda nižjih in višjih VU, po liniji poveljevanja in kontrole (PINK) pristojnim organizacijskim enotam (OE) za kadre v SV in v MORS.

Poleg tega opredeljuje obliko obrazca »Predlog za potrditev razreda« (v prilogi C) ter njegovo izpolnjevanje.

PEZ SV, OE v GŠSV in OE pri GŠSV so dolžni upoštevati postopke, navodila in roke, ki so določeni s tem SOP.

¹⁷ Položajni čin.

¹⁸ Razlago sem že podal na strani 87.

¹⁹ Interni akt SV.

Center za doktrino in razvoj (CDR) SV je maja 2007 izpostavil nekatere sporne sistemske ureditve vprašanj VU²⁰, in sicer:

- Neustrezno reševanje statusa VU glede na določila 4. alineje 63. a člena ZObr, ki govorijo o napredovanju in pogojih za napredovanje VU in tako napredovanje smiselno povezujejo z napredovanjem Č in PČ v SV. Poudarja, da je ta rešitev neustrezna, saj bi se morali VU razporejati na dolžnosti, za katere se ne zahteva vojaška izobrazba, ampak izobrazba, pridobljena v javnem izobraževalnem sistemu in v tem primeru o takšnem napredovanju VU sploh ne bi smeli govoriti. Kompetence (znanje, izobrazba, izkušnje), ki jih od VU pričakujemo za opravljanje določenih dolžnosti, morajo biti razvidne iz formacij. VU bi se moralo samo imenovati na določeno dolžnost in s tem bi bili razvrščeni v določen razred, ki je za to dolžnost predviden s formacijo. S pridobivanjem znanja, dodatne izobrazbe, izkušenj (v okviru lastne stroke) se VU lahko imenuje tudi v višje razrede, če za to izpolnjujejo pogoje, predpisane s formacijo.
- Glede določil 10. alineje 88. člena ZObr, ki govori tudi o trajanju VSU, in s tem v zvezi določil 3. člena Uredbe o VU, ki govori o OUDV, je le to predolgo. S tovrstnim usposabljanjem se VU obremenjuje 3 mesece, to pa je za znanja, ki so jim potrebna za opravljanje vojaških dolžnosti, predolgo obdobje.
- V SV so s formacijo predpisane dolžnosti, ki jih ne bi smeli zasedati VU. 2. člen Uredbe o VU predpisuje, s katerimi nalogami naj bi se v SV ukvarjali VU, dejansko stanje pa je drugačno. Zaradi takšnih primerov se postavlja pod vprašaj možnost napredovanja VU oziroma potrebe po njihovem dodatnem izobraževanju, saj so na teh dolžnostih potrebna vojaška znanja.

Na podlagi analize izpostavljenih ugotovitev je Minister za obrambo v avgustu 2007 izdal nov Program OUDV za VU in v SV nastal predlog Uredbe o spremembah in dopolnitvah uredbe o VU, ki je bila s strani Vlade RS v decembru 2007 tudi izdana. Vse spremembe (te sem upošteval in podal v začetku tega poglavja, ko sem predstavil kategorijo VU v SV) izboljšujejo sistemske ureditve vprašanj in s tem tudi sam status VU v SV. Na podlagi izdane uredbe je GŠSV v septembru 2008 izdal tudi nove usmeritve za izvedbo kadrovskega postopka potrditve razreda VU v oktobru 2008.

²⁰ Dokument CDR, št. 603-9/2007-56 z dne 28. 5. 2007.

4.6 Okoliščine nastanka ideje o uvedbi vojaških uslužbencev v SV ter izvedba ideje in njene posledice

Da bi bile ugotovitve okoliščin nastanka ideje eksaktne in bi bilo s tem ocenjevanje sprejemljivosti vpeljave ideje v sistem ter samega načina izvedbe ideje v praksi čim relevantnejše, sem pri uvodnih pridobivanjih informacij poskušal priti v stik z nekaterimi osebami, ki so v času ustvarjanja in sprejemanja odločitve o uvedbi VU v SV neposredno sodelovale v projektni skupini Ministrstva za obrambo, ki je med drugim pripravila tudi predloge dokumentov za obravnavo na Vladi RS. Z nekaterimi izmed njih mi je uspelo opraviti intervju²¹. Izsledke intervjujev predstavljam v nadaljevanju. Poskušal sem pridobiti odgovore na naslednja vprašanja:

- Stanje v SV pred odločitvijo o uvedbi kategorije VU v SV oziroma razlog za pojav ideje in potek uveljavljanja ideje.
- Dileme in težave, ki so se pojavljale pri nastanku in sprejemanju dokumentov.
- Vpliv principa oziroma ureditve tega področja v nekdanji JA na idejo o uvedbi VU v SV in nastanek dokumentacije.
- Kakšne so bile temeljne usmeritve ob uvedbi kategorije VU v SV v smislu nastajanja oz. sprememb formacij poveljstev in enot SV?
- Vzrok razširitve kategorije VU glede na določbe uredbe (večje število delovnih mest, prekategorizacije z vojaških dolžnosti, preimenovanja PČ in Č pri popolnjevanju teh dolžnosti itd.).
- Vaš pogled na trenutno stanje in prihodnost.

a) Stanje v SV pred odločitvijo o uvedbi kategorije VU v SV oziroma razlog za pojav ideje in potek uveljavljanja ideje

Ideja o potrebi po uvajanju novega »profila« vojaških oseb v SV se je pojavljala predvsem vzporedno z opuščanjem sistema popolnjevanja vojske z vojaki na služenju vojaškega roka in s potrebo po uvajanju poklicne vojske. To prestrukturiranje je spremljalo več pojavov, ki so bistveno vplivali, če ne na nastanek, pa pozneje na realizacijo projekta »vojaški uslužbenci«.

Glavni in v resnici edini pravi razlog za samo uvajanje VU je uvajanje poklicne vojske, kar je zahtevalo uvajanje bistveno bolj urejene karierne poti posameznika. Projekta

²¹ Izvedel sem usmerjene intervjuje s šestimi osebami, zaposlenimi v SV, ter osebo, ki je bila v času uvajanja nove kategorije vojaških oseb v SV zaposlena na MO. Na njihovo željo osebnih podatkov v nalogi ne navajam, so pa vsi neposredno sodelovali pri ustvarjanju ideje o uvedbi vojaških uslužbencev v SV in njene operacionalizacije. Intervjuji so bili izvedeni decembra 2004, oktobra 2006 in maja 2007.

koncept kadrovskega menedžmenta in koncept novega sistema VIU sta potekala vzporedno, saj so se posamezne oblike VIU pojavljale kot pomembni mejniki na kadrovski poti posameznika. In prav tu se je pojavila ključna dilema, ki se ni več smela in mogla odriniti na rob: »Kako na določenih hitro razvijajočih strokovnih področjih (zveze, informatika) zagotoviti kader, ki bo v obdobju med prvo poveljniško dolžnostjo in resno štabno dolžnostjo, kjer bo prišlo do izraza resnično visoko strokovno znanje, ohranil znanje na konkurenčni ravni« (po takratnih izračunih bi preteklo med 5 in 10 let delovne dobe). Druga dilema je bila, zakaj na nekaterih dolžnostih, kjer znanja, sposobnosti in izkušnje iz poveljevanja za opravljanje nalog niso primarne, vztrajati na dolgem in dragem šolanju, če za opravljanje določenih dolžnosti ta znanja in sposobnosti niso bistvena (določene dolžnosti tehnične stroke, glasbena, finančna služba, administrativne dolžnosti, duhovna in psihološka oskrba, deloma tudi zdravstvena in pravna služba), za vojaški sistem, vključenost v operativne sile pa je zahteval uniformirane ljudi.

Možne rešitve oz. odgovori na dileme so bili, glede na poznavanje sistemov v tujini, trije:

- uvedba tako imenovanih tehničnih PČ in Č;
- uvedba nekega tipa v uniformo oblečenih civilnih oseb ali
- ohranjanje/uvajanje »čiste« Č- in PČ-strukture.

Razlika med temi tremi kategorijami je v stopnji usposobljenosti (seveda tudi v pristojnosti poveljevanja) za opravljanje PČ- in Č-dolžnosti in seveda temu primerno dolžini ter zahtevnosti šolanja. Seveda je razlika tudi v načinu vključevanja posameznikov na začetne dolžnosti, kar dobesedno pomeni, da npr. poročnik pravniške stroke lahko v ameriški vojski takoj sprejme dolžnost na brigadni ravni brez dneva kariere v nižji enoti (vodu), pravnik s pravosodnim izpitom po šestih tednih vojske v Veliki Britaniji dobi čin stotnika, ki se v ničemer ne razlikuje od enakega čina pehote, razen v oznaki službe, kar avtomatsko pomeni, da ta stotnik pravne službe ne poveljuje.

Zavedanje, da smo nova in mala vojska, je botrovalo potrebi, da se jasno označi razlika med eno kategorijo vojaških oseb in drugo. To bi bile lahko oznake služb, sprejete pa so bile grafične rešitve²² projekta VU.

Ne smemo pozabiti, da je projekt VU potekal vzporedno oziroma v času uvajanja Zakona o delavcih v javni upravi ter v času, ko se je iztekal zakoniti rok, ki je urejal dobršen del spregleda tako imenovanega kadrovskega primanjkljaja, in da je projekt NATO zahteval spremembe v strukturi oziroma razmerju Č/PČ/vojak. Veliko je bilo zahtev, vsako odstopanje pa je pomenilo neuresničevanje večjega števila projektov.

²² V prilogi B tega diplomskega dela se nahaja slika oznak razredov VU v SV.

Vsekakor pa so razlogi za razmišljanje o VU »naslovni čini«²³. Naslovni čini so bili ena izmed napak in predvsem deviacij razvoja SV, zato jih je bilo nujno odpraviti. Težava je bila v tem, kako velikemu številu ljudi, ki nimajo ustreznih osebnih činov in ustreznega VIU, omogočiti isti status še naprej. Problem je bil tudi, kako zagotoviti določene specialiste v SV, ki nočejo in ne potrebujejo biti klasični Č ter jih je potrebno bolje plačati, če jih hočemo dobiti na trgu delovne sile.

Zavedati se je treba, da je ukinitve naslovnih činov prizadela vsaj 20 % tedanjih pripadnikov SV. Po drugi strani pa je bilo naslovne čine nujno ukiniti, saj take ureditve, predvsem odstopanja v dveh in več činih (bili so tudi posamezniki z naslovnim činom bg brez osnovnega vojaškega usposabljanja), ne pozna nobena članica NATO. Ob tem v NATO obstaja tudi STANAG²⁴ o činih in zahteve za dolžnosti, ki dokaj jasno opredeljujejo, da za činom stoji določeno znanje in izkušnje.

b) Dileme in težave, ki so se pojavljale pri nastanku in sprejemanju dokumentov

Dilem pri nastanku dokumentov je bilo kar veliko, predvsem pa so jih izpostavljali sami idejni očetje. Jasno je bilo, da je potrebno izdelati uredbo o VU, ki bo v skladu z ZObr, uredbo vlade o notranji organizaciji, sistemizaciji delovnih mest in nazivih v organih javne uprave in pravosodnih organih (v prilogi je urejala primerjavo razredov VU s čini) in uredbo o povišanjih v činih ter izdelati formacije, ki bodo omogočile udejanjanje ZObr in zagotovile zakonito in smiselno postavitve ljudi, ki jih je SV takrat potrebovala. Ob tem je bil pomemben tudi socialni čut.

Razprave o pravih razlogih uvedbe nove kategorije vojaških oseb in realno možnih rešitvah so vsebovale nekaj dilem v zvezi s prehodi med posameznimi kategorijami vojaških oseb. Ni bilo toliko dilem, ali Č lahko opravlja dolžnost VU v določenem razredu (zavedali so se, da je bistveno izkazovanje primerne strokovnega znanja oziroma da mora biti to znanje konkurenčno komu, ki pride »od zunaj«), dilema je bila, ali se nekdo, ki je dosegel npr. čin nadporočnika, lahko imenuje na dolžnost VU v višjem činu oz. razredu VU (ne toliko dilema vojske kot problem določil ZJU). S tem v zvezi so bila postavljena nekatera izhodišča, ki so opredeljevala načine prehajanja in so bila

²³ Naslovni čini so se od osebnih činov razlikovali po barvi – bili so srebrne barve. Naslovne čine so nosile vojaške osebe, ki niso imele ustrezne civilne oziroma vojaške izobrazbe za formacijsko dolžnost, ki so jo zasedale – torej so imele nižji osebni čin ali pa so bile celo brez čina. Naslovni čini so bili ukinjeni z ZObr iz leta 2002, in sicer po preteku enega leta po uveljavitvi zakona.

²⁴ Normativni akt, ki velja za države članice NATO.

vezana tudi na mejnike v vojaškem izobraževanju, vendar pa se kasneje niso upoštevala. Problematika s tem v zvezi je bila ponovno izpostavljena šele v letu 2007.

V zvezi s tem je potrebno omenitvi dva ključna elementa, ki seveda nista zanemarljiva. V GŠ in MORS se je takrat »bil boj« na treh ravneh. Prvi se je vodil iz strani MORS, ki je z velikim nezaupanjem gledal na projekt VU, predvsem so pazili, da se ne sprosti preveč prehajanja med civilnim in vojaškim delom MORS. Drugi je potekal med bodočimi VU, ki so glede na formacijsko dolžnost, ki so jo opravljali, vedeli, da bodo spadali v to kategorijo. Med bodočimi VU je bilo namreč kar nekaj vplivnih posameznikov, ki so kot poročniki opravljali visoke častniške dolžnosti (podpolkovniki, polkovniki in višje) in so menili, da je temeljna vojaška/častniška izobrazba pač nekaj, kar je nujno. Nekaj posameznikov pa je bilo tistih, ki v vseh letih, čeprav so opravljali visoke dolžnosti, niso imeli niti dneva veljavnega vojaškega šolanja, še odsluženega vojaškega roka ne. Tudi med častniki na vodilnih dolžnostih je bilo nekaj takšnih, ki niso zaupali tem novitetam in niso podpirali nobenih rešitev.

Zelo pomemben element je predstavljala tudi direktiva najodgovornejših v sistemu, da se skozi projekt VU razreši cel spekter kadrovskih neskladij, vendar, kar bomo videli v nadaljevanju, operacionalizacija ideje ni bila uspešna, ampak se je z že obstoječih neskladij ustvarilo še nekaj novih po načelu »dva gor ali dol«.

V zvezi s pripravo osnovnih tekstov zakonskih in podzakonskih aktov sploh ni bilo težav, ko so bili enkrat določeni vloga, namen, temeljni principi itd. Težave so nastopile pri prehodnih določbah, kjer se je urejal status zatečenega stanja.

c) Vpliv principa oziroma ureditve tega področja v nekdanji JLA na idejo oziroma nastanek dokumentacije

Pri odgovorih na to vprašanje sem prišel do zaključka, da so bile pri ustvarjanju ideje in njenih rešitev v zakonodajnem smislu pri njenih ustvarjalcih upoštewane tudi rešitve iz normativne ureditve na tem področju v nekdanji JLA. Prednostno naj bi se analizirale druge vojske, kjer pa teh rešitev pravzaprav ne poznajo. V večini primerov (razen npr. Francija) vojske poznajo dve kategoriji: vojaške osebe (Č, PČ, vojak) in civilne osebe, zaposlene v vojski. Po drugi strani pa naj projekt VU v SV po izjavah sogovornikov ne bi imel nobene korelacije z nekdanjo JLA že zaradi samega izhodišča – razloga uvajanja te kategorije v SV, vendar glede na ugotovitve oziroma pregled ureditve tega področja (tudi v tej nalogi) lahko trdim, da korelacija obstoja in da je pri pripravi in ureditvi tega področja v SV imela dokaj velik vpliv tudi urejenost tega področja v nekdanji JLA.

Končno so pri ustvarjanju tega projekta sodelovali tudi Č SV, ki so urejenost tega področja v JLA dobro poznali, saj so bili pred osamosvojitvijo Republike Slovenije tudi njeni pripadniki oziroma so se izobraževali v njenih vojaških šolah.

d) Kakšne so bile temeljne usmeritve ob uvedbi kategorije VU v SV v smislu nastajanja oziroma sprememb formacij poveljstev in enot SV

Temeljne usmeritve so bile razvidne iz predhodno pripravljenih dokumentov, ki so določali principe za izdelavo formacij, vključno z usmeritvami za oblikovanje formacijskih dolžnosti VU. Strokovna osnova je temeljila na določilih 8. točke 5. člena ZObr, ki določa sestavo formacije stalne sestave vojske, ter 63. a členu istega zakona, ki govori o razdelitvi VU na višje in nižje, njihovih razredih, razporejanju na dolžnost in napredovanju. Glavne usmeritve so bile:

- VU naj ne bi bili v bojnih bataljonih in bataljonih za bojno podporo, z izjemo zdravnikov in psihologov;
- VU se uvajajo restriktivno;
- pri uvajanju VU se upoštevajo tudi individualni primeri (posameznikov se ne sili v kategorijo VU);
- teži se k uvedbi VU v celotni dejavnosti (npr. psihologija, zdravstvo);
- VU se uvedejo na osnovi primerljivosti med čini in razredi VU (uredba vlade);
- z ustrezno metodologijo zagotavljati, da se iz presoje učinkovitosti procesa dela s poenotenim pristopom projektira potrebne dolžnosti VU v posameznih formacijah in opredeljuje merila za določanje pogojev za opravljanje nalog na takih dolžnostih.

e) Vzrok razširitve kategorije VU glede na določbe uredbe (večje število delovnih mest, prekategorizacije iz vojaških dolžnosti, preimenovanja PČ in Č pri popolnjevanju teh dolžnosti itd.)

Težko bi nekaj, kar je bilo dejstvo, imenovali vzrok. V nekem trenutku je vzrok za preveliko degradacijo in izkoriščanje kategorije VU kompleksnejši, kot se zdi, predvsem pa izhaja iz dejstva, da se je vzporedno z nujnim uvajanjem VU izvajalo preoblikovanje vojske iz naborniške v poklicno, izvajalo preoblikovanje formacij zaradi Zakona o javnih uslužbencih, iztekali so se zakonski roki za rešitev kadrovske neskladij itd. Pravzaprav so se nosilci projekta VU tega zavedali. Problem je nastal takrat, ko so nosilci projekta VU in tudi koncepta VIU ugotovili, da so stvari kot plaz ušle v nepravo stran. Naj jih navedem samo nekaj:

- oblikovanje formacijskih mest nižjih in višjih VU na dolžnostih, kjer se niso predvidevali VU (predvsem v PDRIU, kjer je nastal cel spekter VU, kjer to sploh ni bilo potrebno, saj bi bili lahko določeni učitelji, knjižničarji itd. enostavno civilne osebe);
- spekter oblikovanja določenih dolžnosti s ciljem reševanja kadrovskih neskladij (Č z ali brez vojaške izobrazbe, s ali brez činov, na delovnih mestih VU visokih razredov);
- vztrajanje na Č in PČ formacijskih mestih za dolžnosti, kjer je bilo potrebno uvesti VU, ker je pač nekdo imel čin;
- pri izdelavi formacij so se preveč upoštevale želje posameznikov, predvsem poveljnikov, ki se nočejo zavedati realnosti, koliko ljudi je dejansko na razpolago;
- uredba je bila presplošna, saj se je v 2. členu uredbe, ki določa, kdo so VU in katere naloge opravljajo, pojavila klavzula: »... in druge podobne naloge v SV, določene s formacijami«. S tem se je omogočila uporaba VU med drugim tudi v upravnem delu in obveščevalno-varnostni dejavnosti;
- v hitrem razvoju SV se je ustvarilo večje število PČ in Č »na hitro« (izredne generacije). Nekateri so bili v to prisiljeni, drugi pa so želeli, pravih vojakov pa ni postalo veliko. Mnogi izmed njih so se pri uveljavitvi VU zopet znašli na razpotju med vojaki in VU;
- glavni vzrok pa se pripisuje dejstvu, da bodo ljudje vedno iskali »luknje« in ustrezno pot zase, to pa lahko delno prepreči le ustrezna nadzorna funkcija.

f) Vaš pogled na trenutno stanje in prihodnost

V odgovoru na to vprašanje bom predstavil dve različni razmišljanji sogovornikov, predvsem z razlogom, ker sta bili obe prisotni pri ustvarjanju in implementaciji ideje o uvedbi VU v SV.

Prvo temelji na prepričanju, da mora biti VU vojaška oseba, ki:

- obvladuje sebe kot vojaško osebo in uporabo osebne oborožitve na osnovni ravni (TVSU);
- mora bit sposoben in usposobljen vzdrževati osebno vojaško disciplino ter sposoben in usposobljen spoznati in zahtevati vojaško ravnanje in vojaško disciplino pri drugih vojaških osebah nižjega čina;
- ni sposoben in usposobljen poveljevati enoti katerega koli nivoja, je pa sposoben in usposobljen poveljevati in voditi vojaški zavod, službo v poveljstvu itd. (za to ne potrebuje častniške šole);

- mora imeti tiste sposobnosti in znanja, ki mu omogočajo razumeti nadrejenega častnika in opravljati strokovne naloge s Č in PČ v poveljstvu oz. zavodu;
- je specialist s področja informatike, zvez, psihologije, sociologije, kadrov, duhovne oskrbe, financ, administracije, nekaterih tehničnih strok, ki jih potrebujejo enote logistike, radiološko biološko-kemične obrambe, letalstva, prava, zdravstva in glasbeništva. Gre za specialiste, ki jih SV sama ne more in ne »proizvaja«.

Drugo razmišljanje je usmerjeno v nasprotovanje ideji uvedbe VU med vojaške osebe SV. Kljub temu je bilo idejo potrebno implementirati, kar je bilo storjeno v vidu vojaka, ki spoštuje zakone in ukaze, ki niso v nasprotju s tistim, kar piše v pravilih službe. Še vedno pa sogovorniki menijo, da so VU manjše »zlo« kot nazivni čini. (Usmerjeni intervju 2004, 2006, 2007)

Iz razgovorov sem ugotovil, da se je ideja o potrebi po uvajanju nove kategorije vojaških oseb v SV, pojavljala predvsem vzporedno z opuščanjem sistema popolnjevanja vojske z vojaki na služenju vojaškega roka in s potrebo po uvajanju poklicne vojske. Projekt VU je potekal vzporedno oziroma v času uvajanja Zakona o delavcih v javni upravi ter v času, ko se je iztekal zakoniti rok, ki je urejal dobršen del spregleda tako imenovanega kadrovskega primanjkljaja, in projekt NATO je zahteval spremembe v strukturi oziroma razmerju Č/PČ/vojak. Razlogi za razmišljanje o VU so bili tudi »naslovni čini«. V zvezi s pripravo osnovnih tekstov zakonskih in podzakonskih aktov sploh ni bilo težav, ko so bili enkrat določeni vloga, namen, temeljni principi itd. Težave so nastopile pri prehodnih določbah, kjer se je urejal status zatečenega stanja. Pri ustvarjanju ideje in njenih rešitev v zakonodajnem smislu so bile pri njenih ustvarjalcih upošteevane tudi rešitve iz normativne ureditve na tem področju v nekdanji JLA. Temeljne usmeritve, glede sprememb formacij poveljstev in enot (PE) SV, ob uvajanja VU v SV so bile razvidne iz predhodno pripravljenih dokumentov, ki so določali principe za izdelavo formacij, vključno z usmeritvami za oblikovanje formacijskih dolžnosti VU. Temeljile so na določilih ZObr in bile zelo restriktivne. Te se pri operacionalizaciji ideje niso v celoti upoštevale, tako je prišlo do degradacije in izkoriščanja kategorije VU predvsem za rešitev kadrovske neskladij. V nadaljevanju bom to ugotovitev poskušal podkrepiti v analizi popolnjevanja SV z VU glede na usmeritve planskih dokumentov. Pred tem pa še nekaj besed o problematiki, ki se je pojavila ob prevedbi vojakov, PČ in Č v kategorijo VU v SV.

4.7 Problematika pri prevedbi Č, PČ in vojakov v VU

Da bi lahko ugotovil stanje zaposlenih na formacijskih dolžnostih, ki se zasedajo z VU, sem izvedel analizo kadrovske strukture v SV, ki se nahaja na formacijskih dolžnostih VU, in jo bom predstavil v nadaljevanju. Še prej pa si bomo ogledali vsebino težav, ki so nastajale pri podpisovanju novih pogodb o zaposlitvi, oziroma nekatere dileme, ki so se pojavile med zaposlenimi v SV in jih je prevedba formacijske dolžnosti, ki so jo zasedali, uvrstila v novo kategorijo vojaških oseb.

Na nepravilnosti, ki so se pojavile pri podpisovanju novih pogodb, je med prvimi opozoril Sindikat vojske, obrambe in zaščite, ki je zaprosil za pravno mnenje »Odvetniško pisarno Miro Senica in odvetniki«. Po pridobitvi tega mnenja je članom sindikata, ki so jim bile zaradi spremembe kategorije vojaške osebe oziroma statusa med VU predložene vnaprej pripravljene nove pogodbe o zaposlitvi, podal naslednje mnenje:

Obveščanje delavcev o teh spremembah je bilo zelo pomanjkljivo. Tako večina ni bila seznanjena, kaj jim bo pri tem odvzeto in kakšen bo njihov kasnejši status. Kasneje, ko je vse skupaj pričelo dobivati svoje dimenzije in je prišlo na vrsto podpisovanje pogodb o zaposlitvi z novim nazivom VU, smo ugotovili, da so pogodbe o zaposlitvi vsebinsko izredno pomanjkljive, enostranske ter v določenih členih škodljive za zaposlene.

Spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi lahko predlaga katera koli stranka – tako delavec kot delodajalec. Če se spremeni naziv delovnega mesta, se sklene nova pogodba o zaposlitvi. Pogodba se spremeni oziroma nova pogodba velja, če na to pristane tudi nasprotna stranka.

Priti mora torej do soglasja volje glede predlagane spremembe, enako kot mora biti za prvotno in vsako sklenitev pogodbe o zaposlitvi podano soglasje volje delavca in delodajalca. To pomeni, da enostransko, neodvisno od volje druge stranke, ni mogoče doseči nobene spremembe ali sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi. Ne delavec ne delodajalec ne more enostransko spreminjati že sklenjene pogodbe o zaposlitvi, ki ju zavezuje. Do spremembe pogodbe o zaposlitvi ali sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi lahko pride le na podlagi soglasja med delodajalcem in delavcem.

Sindikat vojske, obrambe in zaščite odločno in v celoti zavrača in odklanja vsiljevanje podpisovanja neustreznih pogodb, pri tem pa opozarja na nekatere poizkuse prisiljevanja podpisovanja pogodb ter s tem v zvezi predlaga:

- *Vsi, ki ste dobili v ponudbo podpisovanje omenjene pogodbe o zaposlitvi in ste že zaposleni za nedoločen čas ter Vam veljavna pogodba o zaposlitvi ustreza, je niste dolžni podpisati!*
- *Če Vam je delodajalec odpovedal obstoječo pogodbo o zaposlitvi in istočasno ponudil sklenitev nove pogodbe za nedoločen čas, imate za proučitev in podpis pogodbe na razpolago 30-dnevni rok. Če takšne pogodbe ne podpišete, Vam preneha delovno razmerje in nimate pravice do odpravnine.*
- *Pogodbe podpišite le v primeru, da Vam prinašajo določeno pozitivno spremembo (ki je mogoče prej niste imeli) (Sindikat VOZ 2004).*

S spremembami formacij poveljstev, enot in zavodov (PEZ) SV se je zmanjšalo predvsem število PČ-mest v logističnih enotah, zaradi česar je bilo potrebno večje število PČ prevesti v VU. Pri častniškem kadru je bilo prevedb bistveno manj, kar pa je povzročilo kar nekaj slabe volje in nezaupanja med zaposlenimi. Č in PČ, ki so se jim formacijske dolžnosti prevedle v VU in so želeli nadaljevati svojo vojaško kariero na Č- in PČ-dolžnostih, je bilo ponujeno delo znotraj enot, kjer je tovrstnega kadra primanjkovalo. S kvantitativno metodo ugotavljanja zadovoljstva s statusom VU, ki je bila izvedena z anketo²⁵ v 23. VTP (Vojaško teritorialno poveljstvo), je bilo ugotovljeno, da so zaposleni, ki so pred spremembo statusa opravljali civilne dolžnosti v SV, s statusom VU zadovoljni, kar je razumljivo, saj so z njim pridobili kar nekaj ugodnosti. Drugačna slika pa se je pokazala pri zaposlenih, ki so pred spremembo statusa opravljali dolžnosti vojaka, PČ ali Č. Kar 80 % anketiranih je bilo s prejšnjim statusom zadovoljnih in le 50 % anketiranih navaja, da je imelo pred spremembo statusa možnost soodločanja o sami spremembi. Prav tako le 23 % anketiranih navaja, da so bili pred spremembo statusa v zadostni meri seznanjeni s samim statusom VU, 80 % anketiranih pa je tudi strah, da bi sčasoma izgubili ugodnosti (beneficirana delovna doba, razni plačni dodatki), ker je status VU izenačen z ostalimi kategorijami vojaških oseb. Zadovoljstvo z novim statusom je z oceno »zelo zadovoljen« izrazilo 0 % anketiranih, z oceno »zadovoljen« 60 % in z oceno »nezadovoljen« 40 %. 61 % anketirancev, ki so pred spremembo statusa opravljali civilne dolžnosti v SV, je nov status ocenilo z oceno »zelo zadovoljen« in z oceno »zadovoljen« 39 % anketiranih.

Dejstvo je, da mnogi zaposleni v SV, ki so pred spremembo statusa opravljali dolžnost vojaka, PČ ali Č, niso bili dovolj dobro pripravljeni na spremembo in je pri njih obstajal

²⁵ Obrazložitev, podana na 9. strani te naloge.

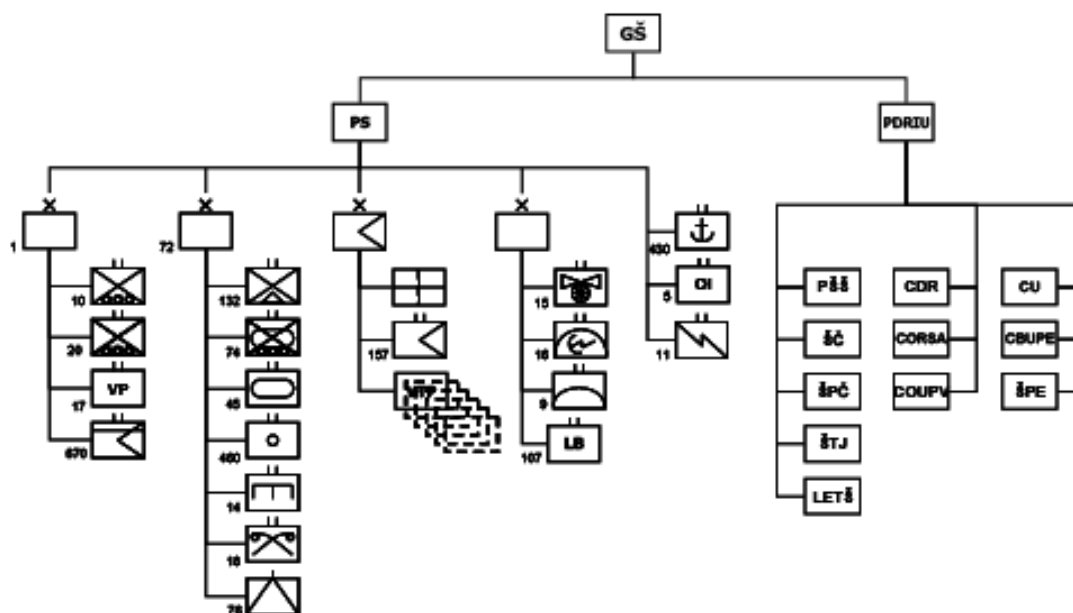
strah, da bi sčasoma izgubili ugodnosti (razni dodatki, beneficirana delovna doba), ki jim sicer pripadajo po novih formacijah tudi na dolžnostih VU.

4.8 Analiza popolnjevanja SV z VU

Z analizo popolnjevanja formacijskih dolžnosti VU v SV sem poskušal prikazati, da je bil način popolnjevanja rezultat neupoštevanja sistemskih rešitev uvajanja VU v SV ter veljavnih planskih dokumentov in je s tem povzročil stanje, zaradi katerega je morala SV v procesu kadrovanja sprejeti določene ukrepe predvsem na področju načrtovanja kadrov in na področju razvoja zaposlenih, ki sta med seboj povezana procesa. Analiza zajema stanje na dan 26. marec 2007, vendar pa se stanje od takrat ni bistveno spremenilo, kar je razvidno tudi iz nekaterih razvojnih dokumentov SV. Analizo sem izvedel na podlagi pridobljenih podatkov iz Urada za upravljanje človeških virov Ministrstva za obrambo, zato ocenjujem, da njihova verodostojnost ni vprašljiva. Podatki se nanašajo na VU, ki so bili na dan 26. 03. 2007 po ZJU imenovani v uradniški naziv.

Zaradi lažje predstave si moramo najprej ogledati organizacijsko strukturo SV (Slika 4.1).

Slika 4.1: Struktura SV na dan 31. 12. 2007



Vir: GŠSV (2006).

Generalštab SV (GŠSV) je organ v sestavi MO in hkrati najvišji vojaško strokovni organ za poveljevanje s poveljstvi, z enotami in zavodi SV. Poveljstvo sil (PS) je združeno

poveljstvo na operativni ravni, odgovorno za pripravljenost in usposobljenost podrejenih poveljstev in enot²⁶ (PE) SV. Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje (PDRIU) je organ poveljevanja in kontrole z zavodi, ki jih predstavljajo šole in centri v njegovi sestavi ter z ostalimi podrejenimi organizacijskimi enotami²⁷.

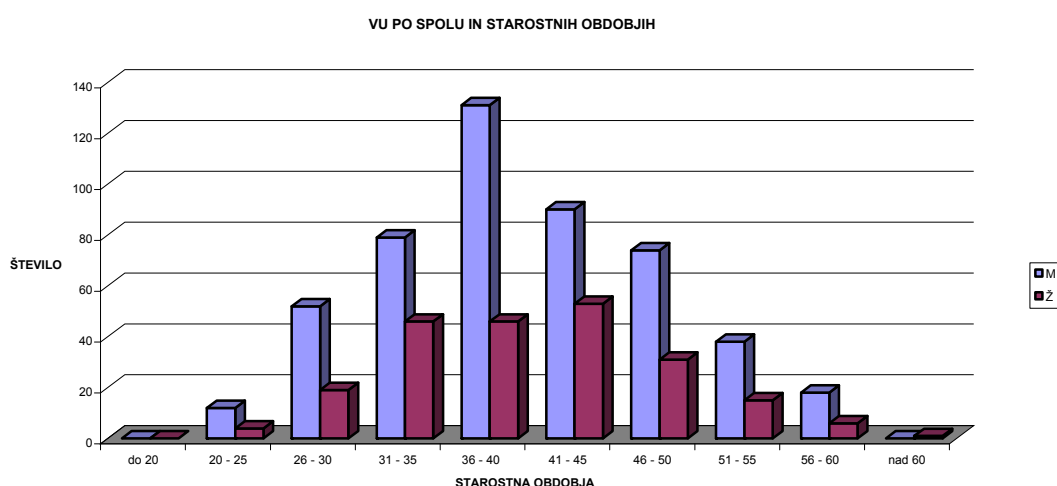
Izvedena analiza zajema podatke za celotno strukturo SV. Nekatere podatke bom prikazal tudi ločeno za PS ter PDRIU, ki sta v vlogi poveljstev na operativni ravni.

Najprej si pogledjmo, kakšno je stanje VU po spolu in starostnih obdobjih. Skupno število VU, imenovanih po ZJU v uradniški naziv, je bilo 715, od tega 221 žensk in 494 moških. Največ VU je v starosti 36–40 let, in sicer skupno 177, od tega 46 žensk in 131 moških (tabela 4.8.1 in graf 4.8.1). Število VU, imenovanih v nazive po kategorijah NVU in VVU ter po ključnih poveljstvih SV (GŠSV z OE, PS SV s PE ter PDRIU s PE), je razvidno iz tabele 4.3 ter grafa 4.1.

Tabela 4.3: Vojaški uslužbenci po spolu in starostnih obdobjih

STAROSTNO OBDOBJE/SPOL		do 20	20 – 25	26 – 30	31 – 35	36 – 40	41 – 45	46 – 50	51 – 55	56 – 60	nad 60
M	494	0	12	52	79	131	90	74	38	18	0
Ž	221	0	4	19	46	46	53	31	15	6	1
SKUPAJ	715	0	16	71	125	177	143	105	53	24	1

Graf 4.1: Vojaški uslužbenci po spolu in starostnih obdobjih



²⁶ Podrejena PE so: 1. brigada, 72. brigada, Poveljstvo za podporo, Brigada za zračno obrambo in letalstvo, 430. mornariški odred, 5. obveščevalno-izvidniški bataljon in 11. bataljon zvez.

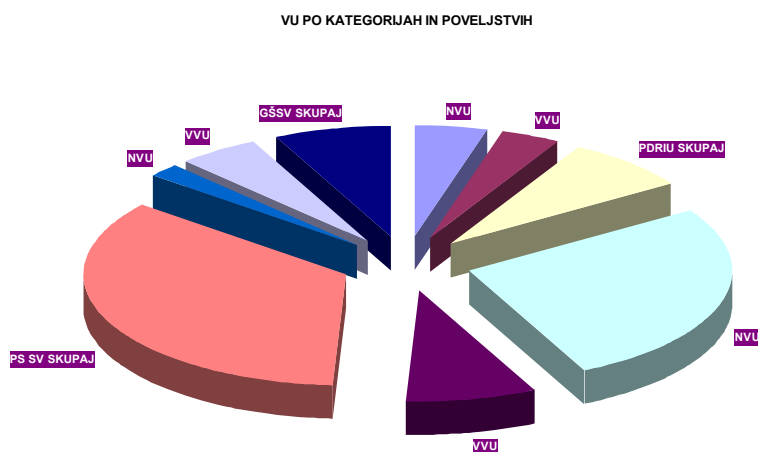
²⁷ PDRIU sestavljajo: Poveljniško štabna šola, Šola za častnike, Šola za podčastnike, Šola za tuje jezike, Letalska šola, Center za doktrino in razvoj, Center za operacijske raziskave, simulacije in analize, Center odličnosti za usposabljanje za preživetje v visokogorju, Center za usposabljanje, Center za bojno usposabljanje poveljstev in enot in Športna enota.

Tabela 4.4: Vojaški uslužbenci po razredih ter poveljstvih SV

URADNIŠKI NAZIV / ENOTA	VU I.r.	VU II.r.	VU III.r.	VU IV.r.	VU V.r.	VU VI.r.	VU VII.r.	VU VIII.r.	VU IX.r.	VU X.r.	VU XI.r.	VU XII.r.	VU XIII.r.	VU XIV.r.	VU XV.r.	SKUPAJ
NVU	9	5	9	17	14	2	4	3								63
VVU									17	7	7	13	3	3	1	51
PDRIU SKUPAJ	9	5	9	17	14	2	4	3	17	7	7	13	3	3	1	114
NVU	79	0	34	106	136	7	15	8								385
VVU									26	17	31	20	15	5	0	114
PS SV SKUPAJ	79	0	34	106	136	7	15	8	26	17	31	20	15	5	0	499
NVU	4	0	4	1	16	0	0	3								28
VVU									14	9	24	9	13	5	0	74
GŠSV SKUPAJ	4	0	4	1	16	0	0	3	14	9	24	9	13	5	0	102
SKUPAJ	92	5	47	124	166	9	19	14	57	33	62	42	31	13	1	715

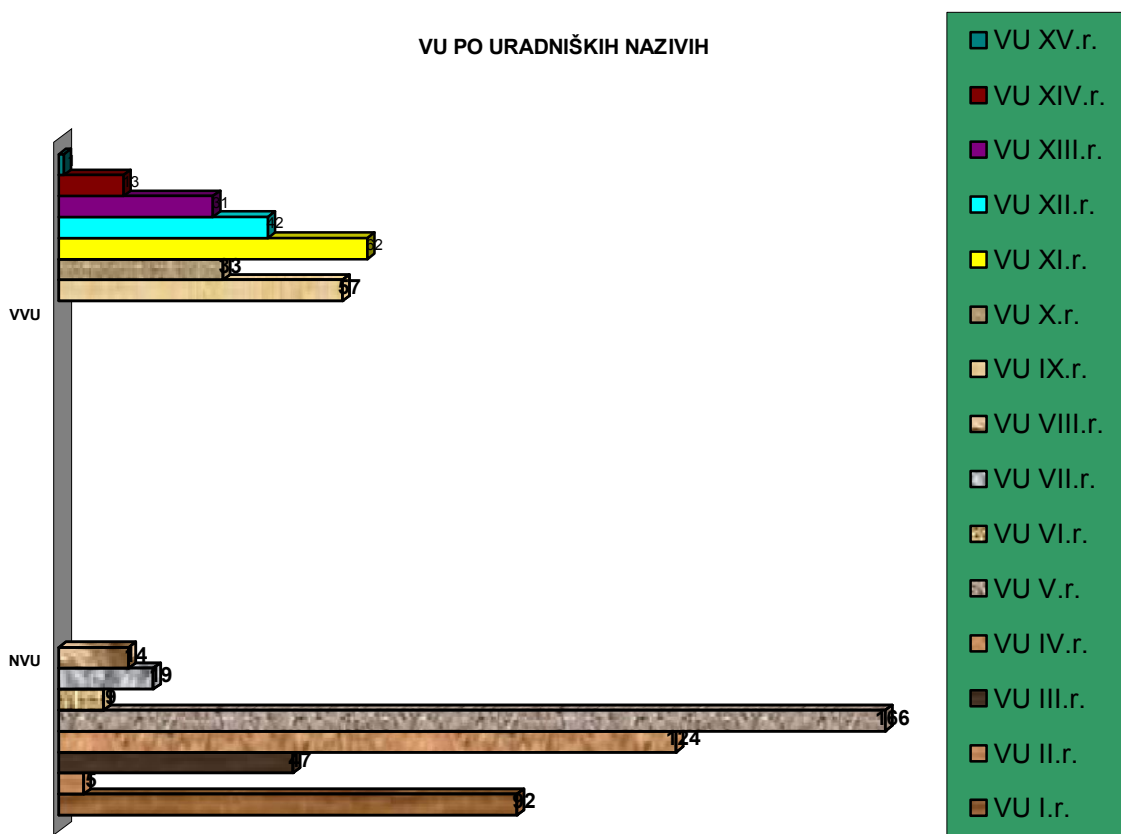
Pri pregledu tabele 4.4 in grafa 4.2 vidimo, da je daleč največ vojaških oseb imenovanih v naziv VU v Poveljstvu sil (PS) s svojimi podrejenimi PE. Iz strukture SV (slika 4.8 na strani 87) je razvidno, da ima PS SV podrejenih sicer največ PE, vendar pa je potrebno poudariti, da kar 418 vojaških oseb od skupno 499, imenovanih v naziv VU v PS SV, odpade na Poveljstvo za podporo (PP). PP je organ poveljevanja in kontrole za zagotovitev pogojev za delovanje SV in podporo vodenju logističnih procesov na izvedbeni ravni v SV. Težiščno zagotavlja načrtovanje, organizacijo in usklajevanje logistične podpore delovanja celotne SV s poudarkom na strateškem premiku in logistični podpori sil v operacijah. PP vodi procese podpore države gostiteljice zavezniškim silam med prehodom, bivanjem ali delovanjem na ozemlju RS. Pristojno in odgovorno je za pripravljenost in usposobljenost podrejenih enot.

Graf 4.2: Vojaški uslužbenci po razredih ter poveljstvih SV



V nadaljevanju si pogledjmo stanje VU po uradniških nazivih. Od skupaj 715 VU je v uradniških nazivih kategorije NVU 476 vojaških oseb in v uradniških nazivih kategorije VVU 239 vojaških oseb. Največji delež vojaških oseb v kategoriji NVU se nahaja v uradniškem nazivu VU IV. in V. r., v kategoriji VVU pa v uradniškem nazivu VU IX. in XI. r. (graf 4.3).

Graf 4.3: Vojaški uslužbenci po uradniških nazivih



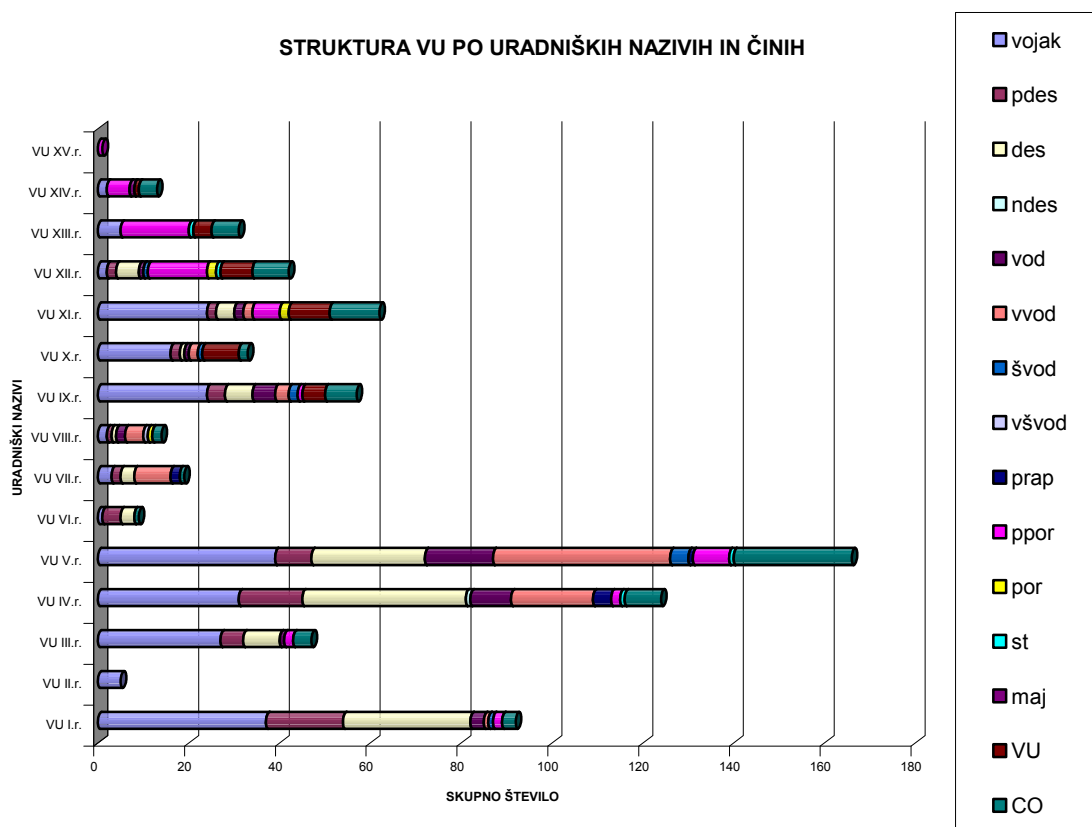
V okviru kvalitativnega vidika si bomo ogledali popolnitev kategorije VU v SV po izobrazbeni strukturi ter činih. Zaradi možnosti realnejše primerjave sem v strukturi po činih upošteval kot čin tudi »vojač« in s tem pridobil podatek, koliko vojaških oseb je bilo imenovanih v uradniške nazive VU in koliko civilnih oseb. Podatki so naslednji: od skupno 715 VU je 117 VU brez čina oziroma so bili pred imenovanjem v uradniške nazive VU civilne osebe, 598 VU pa je bilo že pred imenovanjem v uradniške nazive vojaška oseba in imajo čin. S »činom« vojak je 218 VU, s činom pdes je 61 VU, s činom des je 120 VU, s činom ndes je 1 VU, s činom vod je 39 VU, s činom vvod je 77 VU, s činom švod je 9 VU, s činom všvod je 1 VU, s činom prap je 7 VU, s činom ppor je 55 VU, s činom por je 5 VU, s činom st so 4 VU in s činom maj je 1 VU (tabela 4.5 in graf 4.4).

Tabela 4.5: Vojaški uslužbenci po uradniškem nazivu in činih

URADNIŠKI NAZIV/ČIN	VU I.r.	VU II.r.	VU III.r.	VU IV.r.	VU V.r.	VU VI.r.	VU VII.r.	VU VIII.r.	VU IX.r.	VU X.r.	VU XI.r.	VU XII.r.	VU XIII.r.	VU XIV.r.	VU XV.r.
vojak	37	5	27	31	39	1	3	2	24	16	24	2	5	2	
pdes	17		5	14	8	4	2	1	4	2	2	2			
des	28		8	36	25	3	3	1	6	1	4	5			
ndes				1											
vod	3		1	9	15			2	5	1	2	1			
vvod	1			18	39		8	4	3	2	2				
švod	1				4				2	1		1			
všvod								1							
prap				4	1		2								
ppor	2		2	2	8				1		6	13	15	5	1
por								1			2	2			
st				1	1							1	1		
maj														1	
VU									5	8	9	7	4	1	
CO	3		4	8	26	1	1	2	7	2	11	8	6	4	
SKUPAJ	92	5	47	124	166	9	19	14	57	33	62	42	31	13	1

Opomba: Vojaški čini, ki niso zajeti v tabeli, niso zastopani v sestavi strukture VU. Čin ppor je bil ob uveljavitvi ZObr iz leta 2002 preveden v čin por, vendar ga tukaj prikazujem ločeno zaradi natančnosti analize.

Graf 4.4: Vojaški uslužbenci po uradniškem nazivu in činih



Če izvedemo primerjavo zastopanosti posameznih činov v uradniških nazivih VU glede na določbe 5. in 6. člena uredbe, ki govorita o primerljivosti razredov VU s čini, ugotovimo, da je ob imenovanju v naziv napredovala velika večina vojaških oseb, le nekaj jih je ostalo na enakem oziroma primerljivem položaju, nekaj pa je bilo imenovanih na nižji položaj. To so bile predvsem vojaške osebe, ki so sicer imele višji vojaški čin, vendar pa niso izpolnjevale pogoja predpisane splošne izobrazbe oziroma ob uveljavitvi ZObr-D iz leta 2004 niso bili vpisani v ustrezni izobraževalni program za pridobitev manjkajoče stopnje izobrazbe oziroma se v tak program niso vpisale v šestih mesecih od uveljavitve zakona (tabela 4.6)

Tabela 4.6: Primerjava statusov vojaških oseb pred in po imenovanju v naziv VU (določbe 5. in 6. člena Uredbe o VU)

URADNIŠKI NAZIV/ČIN	VU I.r. vojak	VU II.r. vojak	VU III.r. vod	VU IV.r. vvod	VU V.r. švod	VU VI.r. všvod	VU VII.r. prap	VU VIII.r. vprap	VU IX.r. por	VU X.r. npor	VU XI.r. stot	VU XII.r. maj	VU XIII.r. ppolk	VU XIV.r. polk	VU XV.r. brig
Vojak	37	5	27	31	39	1	3	2	24	16	24	2	5	2	
pdes	17		5	14	8	4	2	1	4	2	2	2			
des	28		8	36	25	3	3	1	6	1	4	5			
ndes				1											
vod	3		1	9	15			2	5	1	2	1			
vvod	1			18	39		8	4	3	2	2				
švod	1				4				2	1		1			
všvod								1							
prap				4	1		2								
ppor	2		2	2	8				1		6	13	15	5	1
por								1			2	2			
stot				1	1							1	1		
maj														1	
SKUPAJ	89	5	43	116	140	8	18	12	45	23	42	27	21	8	1

Iz tabele je razvidno, da je glede na določbe 5. in 6. člena uredbe, ki govorita o primerljivosti razredov VU s čini, z imenovanjem v naziv VU glede na statusni položaj, ki so ga zasedale vojaške osebe pred prevedbo, 27 vojaških oseb na slabšem, 113 vojaških oseb pa je zadržalo primerljiv status. Od skupno 598 vojaških oseb (vojak, pč, č) je ob imenovanju v naziv VU kar 458 vojaških oseb na statusu pridobilo. Če si pogledamo tabelo 4.2 (stran 50), ki govori o primerjavi plačnih količnikov, je slika sicer malenkostno drugačna predvsem v delu, kjer govorimo o vojaških činih pdes, des in ndes, ker so plačni količniki teh činov primerljivi z nazivi VU III., IV. in celo V. r., ter v delu,

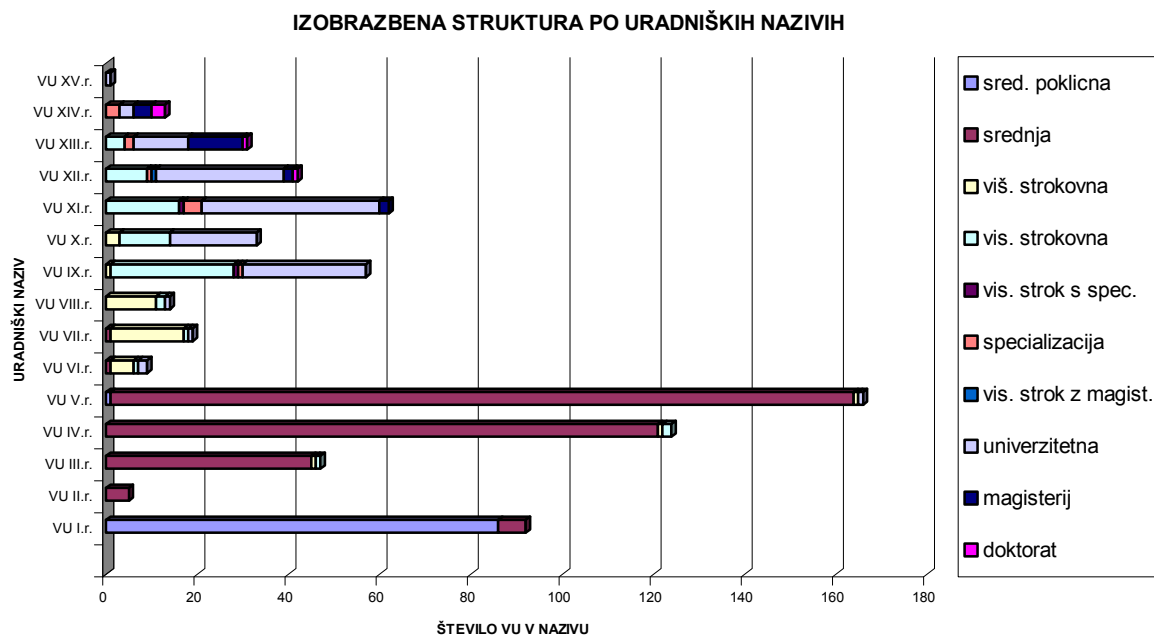
kjer govorimo o vojaških činih šprap in všprap, ker so plačni količniki teh činov primerljivi z nazivi VU XI. in XII. r. Slednjih v strukturi analize ni, ker teh činov ni zastopanih v med VU. Iz izvedene analize je razvidno, da pri imenovanju vojaških oseb v naziv VU element primerljivosti z vojaškimi čini (določbe uredbe) v zelo velikem delu ni bil upoštevan, ampak le določila 88. člena ZObr-D, ki navaja splošne in posebne pogoje za poklicno delo na obrambnem področju, med katerimi je tudi ustrezna izobrazba. Zato si v nadaljevanju pogledjmo še izobrazbeno strukturo v posameznih uradniških nazivih VU. (tabela 4.7 in graf 4.5)

Tabela 4.7: Pregled izobrazbene strukture vojaških uslužbencev po posameznih uradniških nazivih

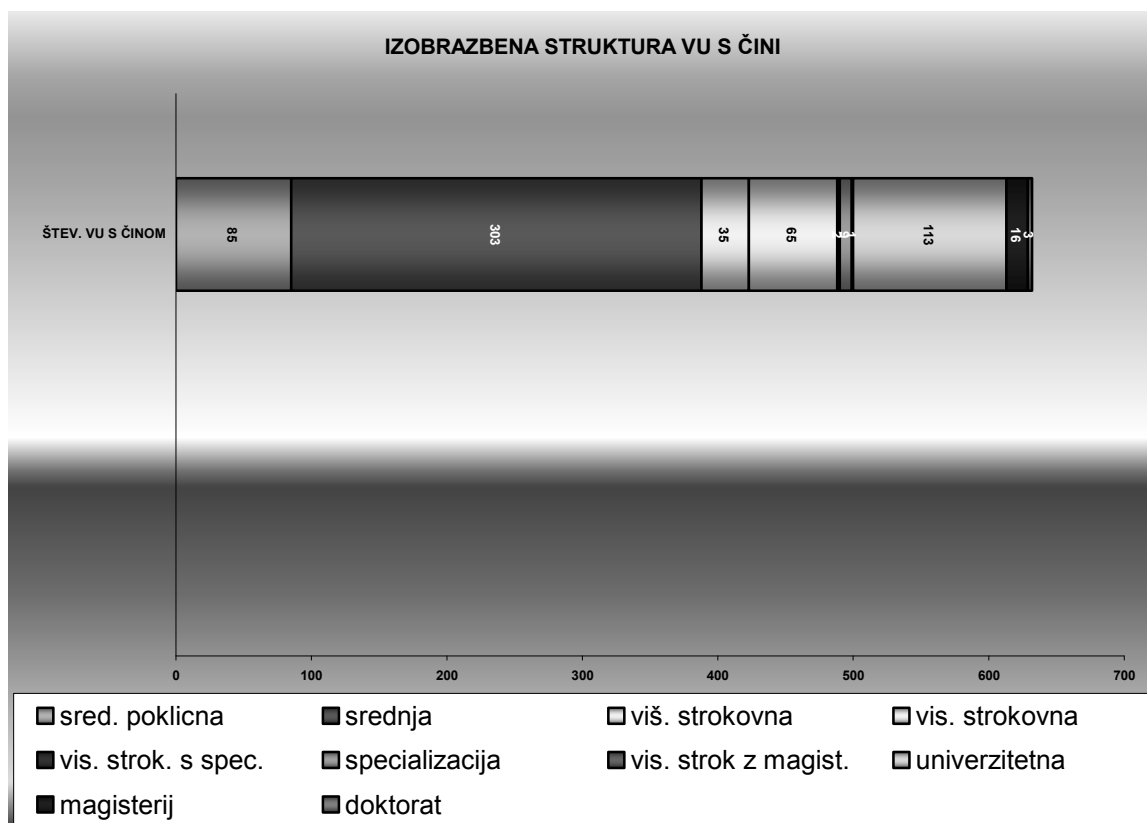
URADNIŠKI NAZIV/ IZOBRAZBA	VU I.r.	VU II.r.	VU III.r.	VU IV.r.	VU V.r.	VU VI.r.	VU VII.r.	VU VIII.r.	VU IX.r.	VU X.r.	VU XI.r.	VU XII.r.	VU XIII.r.	VU XIV.r.	VU XV.r.
sred. poklicna	86				1										
srednja	6	5	45	121	163	1	1								
viš. strokovna			1	1	1	5	16	11	1	3					
vis. strokovna			1	2		1	1	2	27	11	16	9	4		
vis. st. s spec.									1		1				
specializacija									1		4	1	2	3	
vis. st. z mag.												1			
univerzitetna					1	2	1	1	27	19	39	28	12	3	1
magisterij											2	2	12	4	
doktorat												1	1	3	
SKUPAJ	92	5	47	124	166	9	19	14	57	33	62	42	31	13	1

Iz tabele je razvidno, da je od 476 NVU s poklicno izobrazbo 87 NVU, s srednjo 342 NVU, z višjo strokovno 35 NVU, z visoko strokovno 7 NVU in z univerzitetno izobrazbo 5 NVU. Od 239 VVU so z višjo strokovno izobrazbo 4 VVU, z visoko strokovno je 67 VVU, z visoko strokovno s specializacijo sta 2 VVU, s specializacijo je 11 VVU, z visoko strokovno z magisterijem 1 VVU, z univerzitetno 129 VVU, z magisterijem 20 VVU in doktoratom 5 VVU.

Graf 4.5: Izobrazbena struktura vojaških uslužbencev po posameznih uradniških nazivih



Graf 4.6: Izobrazbena struktura vojaških uslužbencev s činom



Iz grafa 4.6 lahko razberemo, da je največ VU, ki imajo čin, s srednjo izobrazbo (303) – sem sodijo predvsem vojaške osebe (vojaki in PČ), imenovane v naziv VU iz logističnih enot SV; sledijo VU, ki imajo čin, z univerzitetno izobrazbo (113); VU, ki imajo čin, s srednjo poklicno izobrazbo (85); VU, ki imajo čin, z visoko strokovno izobrazbo (65); VU, ki imajo čin, z višjo strokovno izobrazbo (35); VU, ki imajo čin, z magisterijem (16); VU, ki imajo čin, s specializacijo (9); VU, ki imajo čin, z doktoratom (3); VU, ki imajo čin, z visoko strokovno izobrazbo s specializacijo (2) ter VU, ki imajo čin, z visoko strokovno izobrazbo z magisterijem (1). Ali je izobrazbena struktura VU, ki so imenovani v naziv, ustrezna po stroki, na tem mestu ne ugotavljam, vendar pa je za sprejemanje odločitev v okviru sanacije stanja tudi na to vsebino nujno potrebna temeljita analiza.

Za zaključek te analize si pogledjmo potek popolnjevanja SV v obdobju od leta 2003, ko je stopila v veljavo Uredba o VU, do leta 2007 ter načrt popolnjevanja do leta 2012, ki temelji na Srednjeročnem obrambnem programu (SOPr 2007–2012)²⁸.

Zaposlovanje v SV je bilo leta 2003 in 2004 intenzivnejše kot prej, kar je predvsem posledica uresničevanja dolgoročnih načrtov profesionalizacije SV. Novi so tudi načini promocije vojaškega poklica. Leta 2004 se je zaposlilo 821 novih pripadnikov SV, in sicer 774 vojakov, 1 PČ, 12 Č, 33 VU in ena civilna oseba, delovno razmerje je prenehalo 243 pripadnikom, 14 je bilo premeščenih v upravni del, ena delavka pa je bila iz upravnega dela premeščena v SV. Strukturo SV je konec leta 2004 sestavljalo 85 VVU in 89 NVU.

Leta 2005 je bilo v SV zaposlenih skupno 7316 poklicnih pripadnikov, od tega 606 civilistov, 405 NVU, 209 VVU, 2918 vojakov, 1841 PČ, 1329 Č in 8 drugih, ki so bili začasno premeščeni na delo v SV. V primerjavi z letom 2004 se je število Č leta 2005 zmanjšalo za 64, število PČ za 196 in število civilistov za 122. Število vojakov se je povečalo za 314, VVU za 124 in NVU za 316. Leta 2005 je bilo tako v SV zaposlenih 18 % Č, 25 % PČ, 40 % vojakov, 3 % VVU, 6 % NVU in 8 % civilistov.

Iz letnega poročila SV je razvidno, da je bilo konec leta 2006 v okviru strukture vojaških oseb v SV že 240 VVU in 487 NVU, kar je bilo znatno več, kot je določal kadrovski načrt za leto 2006, in sicer je število VVU presegalo za 27, število NVU pa za 70 zaposlenih. V primerjavi z ostalo strukturo zaposlenih so bila prav v tej kategoriji vojaških oseb največja odstopanja. SOPr 2005–2010 je v zvezi s popolnjevanjem VU v

²⁸ Srednjeročni obrambni program 2007–2012 (SOPr) je izdelan na podlagi Resolucije o splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja SV do leta 2015 (ReSDPRO SV, Uradni list RS, št. 89/04), Srednjeročnega obrambnega programa za obdobje od 2005 do 2010 (Vlada RS, šifra 802-00-1/2004-89, z dne 22. 06. 2005), ciljev sil NATA 2006 za Republiko Slovenijo (RS) in Pravilnika o planiranju v Ministrstvu za obrambo (šifra 017-02-15/2003-31, z dne 23. 12. 2005).

SV določal, da bo v kadrovski strukturi SV 90 VVU in 264 NVU v letu 2005, 100 VVU in 274 NVU v letu 2006, 100 VVU in 300 NVU v letu 2007, 100 VVU in 310 NVU v letu 2008, 100 VVU in 320 NVU v letu 2009 in 100 VVU in 340 NVU v letu 2010.

Glede na dejansko stanje je NGŠ izdal ukaz za planiranje in delo PE sil SV za leto 2007 in 2008, ki je vseboval kadrovski načrt sil in je določal, da je v letu 2007 in 2008 potrebno zmanjševati število VU skladno z zahtevami, ki izhajajo iz SOPr 2007–2012, in sicer v letu 2007 zmanjšati na 210 VVU in 450 NVU in v letu 2008 na 200 VVU in 400 NVU. Pri tem je potrebno upoštevati naravni odliv in možnosti prehoda VU na predhodne Č, PČ ali vojaške dolžnosti. V skladu s SOPr 2007–2012 naj bi se struktura VU zmanjšala na 170 VVU in 300 NVU, kar kaže na to, da SOPr 2007–2012 v tem segmentu ne sledi usmeritvam SOPr 2005–2010.

V kadrovskem načrtu SV za leti 2009–2010, ki je izdelan skladno z zahtevami predloga SOPr 2009–2014, je načrtovano zmanjšanje števila VVU na 241 in NVU na 430 v letu 2009 ter zmanjšanje števila VVU na 241 in NVU na 427 v letu 2010. Neskladja planskih dokumentov ter odstopanja dejanskega stanja od planskih dokumentov so razvidna iz tabele 4.8.

**Tabela 4.8: Neskladje planskih dokumentov ter odstopanja dejanskega stanja
popolnitve SV z VU**

Leto	PLAN				STANJE	
	SOPr 2005–2010 (kadrov. načrt za l. 2006)		SOPr 2007–2012 (kadrov. načrt 2009–2010)		Letno poročilo SV	
	NVU	VVU	NVU	VVU	NVU	VVU
2003						5
2004					89	85
2005	264	90			405	209
2006	274 (417)	100 (213)			487 (451)*	240
2007	300	100	450	210	463	244
2008	310	100	400	200		
2009	320	100	350 (430)	180 (241)		
2010	340	100	300 (427)	170 (241)		
2011			300	170		
2012			300	170		

* po letnem poročilu MORS za leto 2006 je na dan 31.12.2006 v SV zaposlenih 451 NVU.

Z izvedeno analizo ugotavljam, da je popolnitev SV z VU v letu 2005, kljub usmeritvam SOPr 2005–2010, skokovito narasla in presegla načrt za 260 VU. Ocenjujem, da je bil zato plan popolnjevanja SV z VU, v izdelanih kadrovskih načrtih za leto 2006 in leti 2007–2008, delno prilagojen in s tem niso bile upoštevane usmeritve SOPr 2005–2010. V letu 2006 je bil izdelan SOPr 2007–2012, kjer je načrt popolnjevanja SV z VU prav tako prilagojen zatečenemu stanju popolnitve. Na tej osnovi izdelan kadrovski načrt SV za leti 2007–2008 upošteva usmeritve SOPr 2007–2012, vendar pa izdelan kadrovski načrt SV za leti 2009–2010 ne sledi več usmeritvam SOPr 2007–2012, ampak se sklicuje na SOPr 2009–2014. Vsi omenjeni planski dokumenti predvidevajo znatno postopno zmanjšanje popolnitve SV z VU, iz letnih poročil pa je razvidno, da število VU v SV vse do leta 2007 narašča.

Iz analize strukture VU je razvidno, da je največje število VU v starosti od 31 do 50 let zato ni pričakovati, da bi se z naravnim odlivom stanje popolnitve lahko v kratkem obdobju približalo zelenemu oziroma načrtovanemu v planskih dokumentih. Glede na to, da je kar 598 VU ob prevedbi bilo pred tem vojaška oseba in so imeli čin, je potrebno za sanacijo stanja analizirati predvsem možnosti prehoda VU na predhodne Č, PČ ali vojaške dolžnosti, kar pomeni sprememba formacij s predhodno temeljito analizo posameznih dolžnosti. Dejstvo je, da je ob imenovanju v naziv napredovala velika večina vojaških oseb, le nekaj jih je ostalo na enakem oziroma primerljivem položaju. Od skupno 598 vojaških oseb (vojak, pč, č) je ob imenovanju v naziv VU kar 458 vojaških oseb na statusu pridobilo. Iz izvedene analize je namreč razvidno, da pri imenovanju vojaških oseb v naziv VU element primerljivosti z vojaškimi čini (določbe uredbe) v zelo velikem delu ni bil upoštevan, ampak le določila 88. člena ZObr-D, ki navaja splošne in posebne pogoje za poklicno delo na obrambnem področju, med katerimi je tudi ustrezna izobrazba. Ustreznost izobrazbe vojaških oseb razporejenih na dolžnost VU glede na zahteve v formacijah PE SV zaradi zaupnosti podatkov nisem mogel analizirati, je pa ta analiza tudi nujno potrebna pred sprejemanjem določenih sanacijskih ukrepov. Iz analize je razvidno, da je največje število VU s srednjo (342) in univerzitetno (129) izobrazbo.

5 VERIFIKACIJA HIPOTEZ IN ZAKLJUČEK

Obrambne reforme so nujna posledica spreminjanja zunanjih in notranjih dejavnikov, ki so ali bodo vplivali na delovanje in učinkovitost obrambnega sistema. Po določenem obdobju izvajanja obrambnih reform, ob spremembi nacionalnih ciljev, razpoložljivosti virov ali ogrožanja nacionalnih interesov je SV izvedla strateški pregled obrambe, ki je imel za posledico določitev usmeritev za nadaljnje izvajanje reform na obrambnem področju.

V zadnjem desetletju so nastale številne spremembe v varnostnem okolju in RS prevzema z vključitvijo v zvezo NATO in Evropsko unijo (EU) leta 2004 vse večjo obveznost pri njihovem obvladovanju in oblikovanju. Ključne spremembe zunanjih dejavnikov so vse bolj heterogeno, nepredvidljivo in stalno spreminjajoče se mednarodno okolje, vse pogostejši in vse intenzivnejši regionalni (lokalni) konflikti ter spreminjanje narave in prioritete varnostnih tveganj in groženj (predvsem po »11. septembru«).

Spremembe v okolju so zahtevale temeljit razmislek o novem poslanstvu, nalogah in zmogljivostih SV kot obrambne sile RS, tem spremembam pa se je moral prilagoditi celoten obrambni sistem RS. Poglavitni cilj obrambnih reform je oblikovanje in zagotavljanje usposobljenih, motiviranih, bojno sposobnih in povezljivih obrambnih sil, ki bodo z jasnim vodenjem, usmerjenim v spremembe, ter temelječe na znanju, izkušnjah in pozitivni tradiciji, dopolnjeni z uporabo sodobne doktrine in tehnologije, učinkovito sledile jasnim strateškim ciljem. Samo takšne obrambne sile RS bodo doma in v tujini priznane kot zaupanja vredne in sposobne izpolnjevati svojo nacionalno in mednarodno vlogo. Potrditev splošne hipoteze temelji na vlogi in nalogah SV, ki so zelo heterogene ter s tem tudi na potrebah po specialnih znanjih in izobrazbeni strukturi vojaških oseb, ki zagotavlja uspešno in učinkovito izvajanje nalog. Samostojno izvajanje nalog zahteva modularen pristop oblikovanja sil za učinkovito izvedbo nalog, kar pa je z uvedbo nove kategorije vojaških oseb v SV znatno bolj omogočeno. Na podlagi načrta razvoja človeških virov in kariernih poti SV uresničuje zastavljeni cilj, da je to vojska, ki gradi na kvaliteti, ne pa na številčnosti. Karierna pot je opredeljena s strokovnim in z osebnim razvojem, ki se v SV navzven udejanja s činom oziroma z razredom pri vseh kategorijah vojaških oseb. **S tem splošno hipotezo, da so VU kot nova struktura popolnjevanja sil SV nujno potrebna sila za doseganje njene učinkovitosti, potrjujem.**

Z uvedbo VU v PEZ SV se srečamo z novo kategorijo vojaških oseb, ki je nujno potrebna, predvsem z vidika možnosti vključevanja civilnih specialnih znanj v vojaški

sistem, ki jih sam zaradi majhnosti in s tem racionalnosti ne proizvaja, jih pa nujno potrebuje za uspešno opravljanje svojih nalog in doseganje učinkovitosti. Nekatere dolžnosti v SV so takšne narave, da ima prednost znanje iz civilnih izobraževalnih ustanov, potrebno vojaško znanje pa je zgolj osnovno in ne zahteva obvladovanja vojaških veščin po metodah in merilih za ocenjevanje usposobljenosti. VU opravljajo pravne, kadrovske, tehnične, finančne, zdravstvene, informacijske, glasbene in druge podobne naloge v SV, določene s formacijami. VU lahko opravljajo izjemoma tudi delo na določenih delovnih mestih v MORS, na katerih se v skladu z zakonom opravlja vojaška služba. Nižji VU opravljajo aktivnosti in naloge zlasti na nivoju zahtevnosti srednje in višješolske izobrazbe. Opravljajo naloge podpore poveljevanju, podpore delu višjih VU, PČ in Č ter izvajalske naloge svoje stroke na področju zagotovitev delovanj v poveljstvih in zavodih. Višji VU opravljajo aktivnosti in naloge na nivoju zahtevnosti visoke ali univerzitetne šolske izobrazbe. Opravljajo naloge podpore poveljevanju, podpore delu višjih VU in Č ter izvajalske naloge svoje stroke na področju zagotovitve delovanj v poveljstvih in zavodih SV.

Nižji VU, ki so primerljivi z vojaki ter podčastniki (PČ), se imenujejo v razrede od I. do VIII. Višji VU, ki so primerljivi s častniki (Č), se imenujejo v razrede od IX. do XV. **S tem v celoti potrdim prvo izvedeno hipotezo, da VU v SV pomembno vplivajo na kvaliteto delovnega procesa v SV.**

Z analiziranjem načina popolnjevanja z VU in nekaterih sistemskih rešitev v nekdanji JLA sem ugotovil, da se te pri uvajanju popolnjevanja SV z VU in njihovih statusnih vprašanjih ne razlikujejo veliko. Razlika obstaja samo v številu razredov VU, v SV je to število večje, ter pri napredovanjih VU. Napredovanje VU v SV je med drugim pogojeno tudi z opravljanjem formacijske dolžnosti, za katero se zahteva neposredno višji razred, tega pogoja pa sistemske rešitve v nekdanji JLA niso zajemale. Sistemske rešitve v nekdanji JLA so kot pogoj za napredovanje VU v VII. in III. razred. opredeljevale izpit, česar pa ne vsebujejo sistemske rešitve v SV. Pri operacionalizaciji ideje uvedbe VU se tako v nekdanji JLA kot tudi v SV v začetni fazi popolnjevanja srečujemo z bliskovitim porastom števila VU na formacijskih dolžnostih PE, kar pa se kmalu izkaže za neustrezno. Izkušnje iz nekdanje JLA s popolnjevanjem z VU se pri pripravi sistemskih rešitev popolnjevanja SV z VU ter operacionalizaciji le-teh, niso upoštevale. Tako se morajo v SV zaradi storjenih napak na tem področju izvesti ustrezni ukrepi za izboljšanje stanja.

Pri pregledu normativnih aktov, ki urejajo sistemske rešitve popolnjenja SV z VU ter njihov status, sem ugotovil, da so ti usklajeni in celo omogočajo v primerjavi s statusnimi rešitvami ostalih kategorij vojaških oseb v SV (vojak, pč, č) VU nekoliko privilegiran položaj. VU lahko z razliko od ostalih kategorij vojaških oseb vstopi v sistem na različnih nivojih ob spoštovanju predpisanih pogojev in v bistveno krajšem času, saj je njegovo izobraževanje in usposabljanje na obrambnem področju bistveno krajše, ker potrebuje zgolj osnovno vojaško znanje. VU nimajo pravice poveljevati enotam, ki so podrejene linijskim vodjem. So podpora linijskim vodjem, ki jim dajejo strokovne rešitve s področja svojih funkcij, in so vojaško disciplinsko odgovorni. Prav zaradi nenatančne opredelitve nalog, ki naj jih opravljajo VU v SV, je prišlo do degradacije in izkoriščanja kategorije VU predvsem za rešitev kadrovskih neskladij v SV.

Pogoji za imenovanje v naziv so med drugim predpisana izobrazba, strokovni izpit in delovne izkušnje. VU se imenuje v naziv ob prvi razporeditvi tedaj, ko uspešno opravi OUDV, kot je določeno z ZObr in Uredbo o vojaških uslužbencih. Z zaposlitvijo se mu pogojno določi razred. Pri odločanju o napredovanju VU v neposredno višji razred se upošteva službena ocena. Vsebina službene ocene, pristojnosti in postopki za ocenjevanje se urejajo s Pravili službe v SV ter Pravilnikom o službeni oceni in so enaki kot za vojake, PČ in Č SV. S primerjavo sistemov kariernih poti posameznih kategorij vojaških oseb sem ugotovil, da je sistem karierne poti za vse kategorije vojaških oseb urejen po enotnih kriterijih in je primerljiv ter omogoča prehode med posameznimi kategorijami vojaških oseb. Iz enotno urejenega sistema napredovanja deloma izstopa napredovanje VU, ki za napredovanje v višji naziv v skladu z določili 8. člena Uredbe o vojaških uslužbencih potrebujejo dodatna izobraževanja in usposabljanja, kot je to določeno za napredovanje v določen čin za PČ in Č. Pregled teh izobraževanj in usposabljanj še ni izdelan in verificiran s strani ministra, čeprav to določa 9. člen Uredbe o vojaških uslužbencih, zato se ta določba v praksi ne izvaja, kar pomeni, da se napredovanje VU v SV ne izvaja v skladu z določili Uredbe o vojaških uslužbencih.

Po ZJU vojaške osebe sodijo tudi v kategorijo javnih uslužbencev oziroma uradnikov. Pri primerjavi sistemskih rešitev v zvezi z napredovanjem ugotovim, da je Uredba o vojaških uslužbencih v skladu z določili ZJU, ki ureja napredovanje uradnikov. Ugotovim tudi, da je napredovanje VU na podlagi ocene delovne uspešnosti mogoče v krajšem času kot napredovanje uradnikov po ZJU.

Glede na ugotovitve izvedene hipoteze, da je sistem pridobivanja, razvoja in vodenja VU v SV urejen in kot tak uspešno vključen v celovit sistem pridobivanja, razvoja in vodenja pripadnikov SV, ne morem v celoti potrditi.

Z izvedenimi intervjuji in analizo pridobljenih informacij ugotovim, da je projekt VU potekal vzporedno oziroma v času uvajanja Zakona o delavcih v javni upravi ter v času, ko se je iztekal zakoniti rok, ki je urejal dobršen del spregleda tako imenovanega kadrovskega primanjkljaja, in da je projekt NATO zahteval spremembe v strukturi oziroma razmerju Č/PČ/vojak. Razlogi za razmišljanje o VU so bili tudi »naslovni čini«. V zvezi s pripravo osnovnih tekstov zakonskih in podzakonskih aktov ni bilo težav, ko so bili enkrat določeni vloga, namen, temeljni principi itd. Težave so nastopile pri prehodnih določbah, kjer se je urejal status zatečenega stanja. Temeljne usmeritve glede sprememb formacij poveljstev in enot (PE) SV so bile ob uvajanja VU v SV razvidne iz predhodno pripravljenih dokumentov, ki so določali principe za izdelavo formacij, vključno z usmeritvami za oblikovanje formacijskih dolžnosti VU. Temeljile so na določilih ZObr in bile zelo restriktivne. Te se pri operacionalizaciji ideje niso v celoti upoštevale. Tako je zaradi neustrezne kontrole v času operacionalizacije ideje prišlo do določenih odstopanj, ki so se kazala predvsem v:

- oblikovanju formacijskih mest nižjih in višjih VU na dolžnostih, kjer se niso predvidevali VU;
- spektru oblikovanja določenih dolžnosti s ciljem reševanja kadrovske neskladij;
- vztrajanju na Č- in PČ-formacijskih mestih za dolžnosti, kjer je bilo potrebno uvesti VU;
- prevelikem upoštevanju želja posameznikov pri izdelavi formacij;
- presplošni uredbi.

Posledica odstopanj je bila skokovit porast števila VU v SV, kar potrjujem tudi z analizo popolnjevanja SV z VU in planskih dokumentov.

Tu ugotavljam, da je bil način popolnjevanja rezultat neupoštevanja sistemskih rešitev uvajanja VU v SV ter veljavnih planskih dokumentov in je s tem povzročil stanje, zaradi katerega mora SV v procesu kadrovanja sprejeti določene ukrepe predvsem na področju načrtovanja kadrov in na področju razvoja zaposlenih, ki sta med seboj povezana procesa. Z izvedeno analizo ugotavljam, da je popolnitev SV z VU v letu 2005 kljub usmeritvam SOPr 2005–2010 skokovito narasla in presegla načrt za 260 VU. Vsi analizirani planski dokumenti predvidevajo znatno postopno zmanjšanje popolnitve SV z VU, iz letnih poročil pa je razvidno, da število VU v SV vse do leta 2007 narašča.

Iz analize strukture VU je razvidno, da je največje število VU v starosti od 31 do 50 let, zato ni pričakovati, da bi se z naravnim odlivom stanje popolnitve lahko v kratkem obdobju približalo zelenemu oziroma načrtovanemu v planskih dokumentih. Glede na to, da je bilo kar 598 VU ob prevedbi pred tem vojaška oseba in so imeli čin, je potrebno za

izboljšanje stanja analizirati predvsem možnosti prehoda VU na predhodne Č-, PČ- ali vojaške dolžnosti, kar pomeni spremembo formacij s predhodno temeljito analizo posameznih dolžnosti. Dejstvo je, da je ob imenovanju v naziv napredovala velika večina vojaških oseb, le nekaj jih je ostalo na enakem oziroma primerljivem položaju. Od skupno 598 vojaških oseb (vojak, pč, č) je ob imenovanju v naziv VU kar 458 vojaških oseb na statusu pridobilo. Iz izvedene analize je namreč razvidno, da pri imenovanju vojaških oseb v naziv VU element primerljivosti z vojaškimi čini (določbe uredbe) v zelo velikem delu ni bil upoštevan, ampak le določila 88. člena ZObr-D, ki navaja splošne in posebne pogoje za poklicno delo na obrambnem področju, med katerimi je tudi ustrezna izobrazba. **S temi ugotovitvami izvedene hipoteze, da je operacionalizacija ideje uvedbe VU v skladu s planskimi dokumenti, ne morem potrditi.**

Da je bila operacionalizacija ideje neustrezna, se kaže tudi v tem, da mnogi zaposleni v SV, ki so pred spremembo statusa opravljali dolžnost vojaka, PČ ali Č, niso bili dovolj dobro pripravljeni na spremembo in je pri njih obstajal strah, da bi sčasoma izgubili ugodnosti (razni dodatki, beneficirana delovna doba), ki jim sicer pripadajo po novih formacijah tudi na dolžnostih VU. S kvantitativno metodo ugotavljanja zadovoljstva s statusom VU, ki je bila izvedena z anketo v 23. VTP, je bilo ugotovljeno, da so zaposleni, ki so pred spremembo statusa opravljali civilne dolžnosti v SV, s statusom VU zadovoljni, kar je razumljivo, saj so z njim pridobili kar nekaj ugodnosti. Drugačna slika pa se je pokazala pri zaposlenih, ki so pred spremembo statusa opravljali dolžnosti vojaka, PČ ali Č. Kar 80 % anketiranih je bilo s prejšnjim statusom zadovoljnih in le 50 % anketiranih navaja, da je imelo pred spremembo statusa možnost soodločanja o sami spremembi. Prav tako le 23 % anketiranih navaja, da so bili pred spremembo statusa v zadostni meri seznanjeni s samim statusom VU, 80 % anketiranih pa je tudi strah, da bi sčasoma izgubili ugodnosti (beneficirana delovna doba, razni plačni dodatki), ker je status VU izenačen z ostalimi kategorijami vojaških oseb. Zadovoljstvo z novim statusom je z oceno »zelo zadovoljen« izrazilo 0 % anketiranih, z oceno »zadovoljen« 60 % in z oceno »nezadovoljen« 40 %.

Zaključujem z ugotovitvijo, da je uvedba VU v SV oziroma so njene določene systemske rešitve sicer povzete po rešitvah iz JLA, vendar pa je upravičenost uvedbe te kategorije vojaških oseb v sistem SV veliko bolj upravičljiva predvsem z vidika profesionalizacije SV ter večje odprtosti sistema do zunanjega – civilnega trga delovne sile, ki s tem omogoča zaposlovanje večjega števila državljanov RS s strokovnimi znanji. Ocenjujem,

da je sistem dobro zasnovan in postavljen, ker pa je pri njegovi operacionalizaciji prišlo do anomalij v smislu razvrednotenja kategorije VU zaradi preštevilne prekategorizacije nekaterih vojaških, PČ- in Č-dolžnosti v dolžnosti VU, je potrebno na tem področju izvesti določene ukrepe za normalizacijo stanja. Morda je bil v danem trenutku uvajanja sistema v SV način operacionalizacije rešitev marsikaterih kadrovskih neskladij v sistemu, vendar pa je bila to kratkoročna naložba, kar se izraža tudi v spoštovanju te kategorije vojaških oseb med ostalimi kategorijami vojaških oseb SV. Glede na to predlagam naslednje ukrepe za ureditev stanja na tem področju:

- ponovno analizo formacijskih potreb po VU in izdelavo novih formacij;
- natančno opredelitev strokovnih področij dela VU;
- analizo kadra, ki je razporejen na dolžnost VU, in na podlagi analize formacijskih potreb izvedbo ustrezne prerazporeditve kadra (individualno reševanje posameznikov);
- ureditev nekaterih sistemskih rešitev v zvezi s statusom VU (napredovanje, dodatki, oznake itd.).

6 LITERATURA

- Adanić, Stjepan in Siniša Tatalović. 1993. *Oružane snage – novačenje i mobilizacija*. Zagreb: Otvoreno sveučilište Zagreb.
- Belčič, Franc. 2002. *Proces zaposlovanja kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.
- Center za doktrino in razvoj SV. 2007. *Sistemska ureditev vprašanj vojaških uslužbencev*. Interno gradivo.
- Cuming, W. M. 1994. *The Theory and Practice of Personnel Management*. Jordan Hill. Linacre House. Butterworth – Heinemann Ltd. London: Oxford.
- Čibron, Andreja. 1991. Tipologija in potek delovne kariere v organizaciji. *Teorija in praksa* 28 (8–9): 1073–1086.
- Delavci Ministrstva za obrambo in SV. 2004. *Intervju*. Ljubljana, 13. december.
- Delavci Ministrstva za obrambo in SV. 2006. *Intervju*. Vrhnika, 11. oktober.
- Delavci Ministrstva za obrambo in SV. 2007. *Intervju*. Ljubljana, 21. maj.
- *Dictionary of Military Terms*. 1986. New York: The H. W. Wilson Company.
- *Fakulteta za upravo*. Dostopno prek: <http://www.fu.uni-lj.si/> (12. november 2008).
- Ferjan, Marko. 1996. Vplivni dejavniki karier. *Organizacija* 29 (10): 609–616.
- Florjančič, Jože. 1998. *Operativni management*. Kranj: Moderna organizacija.
- Generalštab SV. 2003. *Uredba o napredovanjih vojaških uslužbencev v SV*. Delovno gradivo.
- Generalštab SV. 2004. *Srednjeročni obrambni program 2005–2010*. Interno gradivo.
- Generalštab SV. 2006. *Srednjeročni obrambni program 2007–2012*. Interno gradivo.
- Geršak, Teodor. 1993. Ne v NATO včerajšnjega, pač pa v NATO jutrišnjega dne. *Revija Obramba* 1993 (november): 4–5.
- Godec, Rupko. 1993. *O problemih uprave*. Upravni zbornik. Ljubljana: Univerza v Ljubljani – Pravna fakulteta, Inštitut za javno upravo.
- Handel, Michael. 1981. Numbers Do Count. The Question of Quality Versus Quantity. *The Journal of Strategic Studies*: 225–260.
- Horowitz, Irving L. 1986. Human Resources and Military Manpower Requirements. *Armed Forces and Society* 12 (2): 174–180.
- Hvala, Miran. 1990. *Napredovanje in razvoj kadrov v organizaciji*. Diplomski naloga. Ljubljana: Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo.
- Jelušič, Ljubica. 1997. *Legitimnost sodobnega vojaštva*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

- Jurančič, Ilja. 1995. Napredovanje zaposlenih. *Gospodarski vestnik* (28): 51–62.
- Kotnik, Igor. 1994. *Primerjalna analiza naborniškega in poklicnega popolnjevanja oboroženih sil z vojniki v Evropi in Severni Ameriki*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kotnik—Dvojmoč, Igor. 2002. *Preoblikovanje oboroženih sil sodobnih evropskih držav*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Lipičnik, Bogdan. 1997. *Človeški viri in ravnanje z njimi*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Merkač, Marjana. 1998. *Kadri v organizaciji*. Koper: Visoka šola za management.
- Ministrstvo za obrambo. 2000. *Pravilnik o izobraževanju in usposabljanju v MORS*. Interno gradivo.
- Ministrstvo za obrambo. 2003a. *Vodnik za vojaškega uslužbenca SV*. Delovno gradivo.
- --- 2003b. *Vodnik za častnika STAS SV*. Delovno gradivo.
- --- 2003c. *Vodnik za podčastnika STAS SV*. Delovno gradivo.
- --- 2003d. *Vodnik za vojaka SV*. Delovno gradivo.
- --- 2003e. *Navodilo za vodenje kadrovske postopke v MORS*. Interno gradivo.
- Ministrstvo za obrambo. 2007a. *Program osnovnega usposabljanja za delo v vojski za vojaške uslužbenke*. Interno gradivo.
- --- 2007b. *Program temeljnega vojaškega usposabljanja za vojaške uslužbenke*. Interno gradivo.
- --- 2007c. *Učni program temeljnega vojaškega usposabljanja za vojaške uslužbenke*. Interno gradivo.
- Nikolić, Drago. 1989. *Kadrovi i kadrovska politika*. Beograd: Vojnoizdavački i novinski centar.
- Odvetniška pisarna Senica in pravniki. 2004. *Pravno mnenje o pogodbi o zaposlitvi za pripadnike SV*. Interno gradivo.
- *Opća enciklopedija jugoslavenskog leksikografskog zavoda*. 1979. Zagreb: Leksikografski zavod.
- Plaznik, Aleš. 2000. *Plačni sistem v državni upravi*. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Podbregar, Iztok. 1998. Model razvoja kadrov v Slovenski vojski. *Organizacija* (1): 32–43.
- *Pravila službe v SV*. Ur. l. RS 49-2918-1996 in spremembe. Interno gradivo MORS.

- Rakočević, Slobodan. 1994. *Državna uprava, vloga, položaj, organizacija, delovanje*. Ljubljana: ČZ. Uradni list Republike Slovenije.
- Sedej, Marjan. 1997. *Metode in tehnike kadrovanja*. Kranj: Moderna organizacija.
- Sindikat Vojske, obrambe in zaščite. 2004. *Mnenje Sindikata Vojske, obrambe in zaščite*. Interno gradivo.
- *Slovar slovenskega knjižnega jezika*. 1997. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
- *Sociološki leksikon*. 1982. Beograd: Savremena administracija.
- *Splošni dolgoročni program razvoja in opremljanja SV*. 2001. Ur. l. RS 97/01. Interno gradivo MORS.
- Treven, Sonja. 1998. *Management človeških virov*. Ljubljana. Gospodarski vestnik.
- Trpin, Gorazd. 1993. Nekateri problemi reorganizacije državne uprave ter uvajanja lokalne samouprave v Sloveniji. *Javna uprava* 29 (1–2): 15–20.
- *Uredba o notranji organizaciji, sistematizaciji, delovnih mest in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih*. Ur. l. RS, 58/03 in spremembe. Interno gradivo MORS.
- *Uredba o činih in poviševanju v SV*. Ur. l. RS 99/02 in spremembe. Interno gradivo MORS.
- *Uredba o vojaških uslužbencih*. Ur. l. RS 54/03. Interno gradivo MORS.
- *Uredba o spremembah in dopolnitvah Uredbe o vojaških uslužbencih*. Ur. l. RS 119/2007. Interno gradivo MORS.
- Virant, Grega. 2002. *Pravna ureditev javne uprave*. Ljubljana. Visoka upravna šola.
- *Vojna enciklopedija*. 1974. Beograd: Vojnoizdavački zavod.
- *Zakon o obrambi (ZO-UPB)*. Ur. l. RS, št. 40/04. Interno gradivo MORS.
- *Zakon o javnih uslužbencih*. Ur. l. RS, št. 56/02. Interno gradivo MORS.
- *Zakon o javnih uslužbencih*. Ur. l. RS, št. 35/2005. Interno gradivo MORS.
- *Zakon o delovnih razmerjih*. Ur. l. RS, št. 42/02. Interno gradivo MORS.
- *Zakon o tajnih podatkih*. Ur. l. RS, št. 87/01. Interno gradivo MORS.
- *Zakon o vojaški dolžnosti*. Ur. l. RS, št. 18/91 in spremembe. Interno gradivo MORS.
- *Zakon o službi v oboroženih silah*. Ur. l. SFRJ, št. 7/85. Interno gradivo MORS.

7 PRILOGE

Priloga A: Potrdilo o uspešno opravljenem temeljnem vojaškem strokovnem usposabljanju za vojaškega uslužbenca/uslužbenko.

Priloga B: Grafični prikaz oznak razredov vojaških uslužbencev v SV.

Priloga C: Predlog za potrditev razreda.

Priloga D: Predmetnik in predmetni cilji TVSU za VU.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO

SLOVENSKA VOJSKA
POVELJSTVO ZA DOKTRINO, RAZVOJ, VOJAŠKO IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE
CENTER ZA USPOSABLJANJE (*enota*)
(*naslov enote*)

POTRDILO

Ime in Priimek

rojen–a:

**je uspešno opravil–a Temeljno vojaško
strokovno usposabljanje za vojaškega
uslužbenca/uslužbenko**

v času od _____ do _____

številka:

kraj, dan, mesec, leto

čin
ime in priimek

poveljnik

GRAFIČNI PRIKAZ OZNAK RAZREDOV VU V SV

Nižji vojaški uslužbenci			
			
I. razred	II. razred	III. razred	IV. razred
			
V. razred	VI. razred	VII. razred	VIII. razred
Višji vojaški uslužbenci			
			
IX. razred	X. razred	XI. razred	XII. razred
			
XIII. razred	XIV. razred	XV. razred	



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO

Številka:

Datum:

PREDLOG ZA POTRDITEV RAZREDA

1.	SESTAVA: - poklicni pripadnik - rezervna sestava – po zakonu		- delovna mesta, ki jih določi minister - rezervna sestava – po pogodbi
2.	PREDLAGAN RAZRED:		
3.	IME IN PRIIMEK: _____ EMŠO: _____ V evidenci izpostave za obrambo: _____		
4.	Stopnja izobrazbe: _____ Predpisana izobrazba po formaciji/sistemizaciji: _____		
5.	DATUM ZAPOSLOTITVE V MORS: _____		
6.	STATUS PRED VOJAŠKIM USLUŽBENCEM: OSEBNI ČIN: _____ VED: _____	CIVILNA OSEBA/VOJAŠKA OSEBA (V, PČ, Č) (ustrezno podčrtaj)	
7.	DATUM SPREMEMBE STATUSA/POGODBE VU: _____		
8.	OBVEZNOSTI, DOLOČENE S POGODBO ZA VU (podčrtaj in po potrebi dopiši): a) OUDV b) STROKOVNI/DRŽAVNI IZPIT ZA IMENOVANJE V NAZIV c) NIČ d) DRUGO: _____ _____		
9.	SKUPNA SLUŽBENA DOBA V JAVNEM SEKTORJU: _____		

10. a)	OBRAZLOŽITEV: I. Vojaška oseba je do 21. 06. 2003, ko se je formacijska dolžnost iz vojaške osebe prevedla v formacijsko dolžnost vojaškega uslužbenca, opravljala vojaško dolžnost najmanj 2 (dve) leti in ji ni potrebno opraviti OUDV. V _____ Dolžnost _____ Zahtevan čin iz formacije/sistemizacije _____ Dolžnost opravljal od _____ do _____ V _____ Dolžnost _____ Zahtevan čin iz formacije/sistemizacije _____ Dolžnost opravljal od _____ do _____ Dopolniti s podatki za najmanj 2 leti pred 21. 06. 2003.
10. b)	II. Oseba je že opravila predpisano vojaško strokovno izobraževanje in usposabljanje za vojaka ali podčastnika ali častnika in ji ni potrebno opraviti OUDV. a) zaključeno OVSU za vojaka: od _____ do _____ VED: _____ b) zaključena Šola za podčastnike: od _____ do _____ c) zaključena šola za častnike: od _____ do _____ d) zaključeno primerljivo IU v tujini: od _____ do _____ Podčrtajte ustrezno VIU in dopišite čas poteka IU.
10. c)	III. Osebi se potrdi razred po uspešno opravljenem OUDV (prevedba formacijske dolžnosti iz civilne osebe v vojaškega uslužbenca). 1. faza – TVSU – uspešno opravljeno v času od _____ do _____ ali odslužen vojaški rok v času od _____ do _____. 2. faza – Skupno strokovno usposabljanje v času od _____ do _____ 3. faza – Strokovno spec. usposabljanje v času od _____ do _____ 4. faza – Uspos. in učenje z delom na del. mestu v času od _____ do _____ 5. faza – Strokovni izpit za imenovanje v naziv a) opravljen državni izpit iz javne uprave dne _____; b) opravljen strokovni izpit dne _____; c) priznan državni izpit – na dan 28. 06. 2003 v delovnem razmerju pri državnem organu in je pridobil/a naziv višjega upravnega delavca po predpisih, ki so veljali pred uveljavitvijo ZJU, če ima najmanj 5 (pet) let službene dobe; d) priznan strokovni izpit – na dan 28. 06. 2003 zaposlen/a v državnem organu in je imel/a 5 (pet) let službene dobe; Obvezno priložiti fotokopijo potrdila o opravljenem TVSU in državnem oz. strokovnem izpitu.
	ČIN IME IN PRIIMEK DOLŽNOST (pooblaščen poveljnik)
	Žig _____ (predlagatelj razreda)

PREDMETNIK IN PREDMETNI CILJI TVSU ZA VU

PREDMETI		ŠT. UR
<i>Prva faza TVSU - ZAČETNO VSU (pregled ur)</i>		
A.	SPLOŠNI VOJAŠKI PREDPISI	25
B.	POSTROJITVENA PRAVILA	18
C.	OSEBNO OROŽJE S POUKOM STRELJANJA	74
D.	PREŽIVETJE	70
E.	RKBO	13
F.	ZVEZE	6
G.	SANITETA	19
H.	ŠPORTNA VZGOJA	26
I.	DRŽAVLJANSKA VZGOJA	9
SKUPAJ UR		260
DRUGE AKTIVNOSTI		
– Ponavljanje in utrjevanje veščin in znanj		16
– Preverjanje		28

Druga faza TVSU – OUDV za vojaškega uslužbenca (pregled ur)

PREDMETI		ŠT. UR
A.	PRAVO ZA VOJAŠKE USLUŽBENCE	20
B.	NACIONALNI VARNOSTNI SISTEM	20
C.	OSNOVE ORGANIZACIJE IN DELOVANJA SV	30
D.	VOJAŠKA PSIHOLOGIJA	20
E.	VOJAŠKA ZGODOVINA	25
F.	ŠPORTNA VZGOJA	20
G.	OSEBNO OROŽJE S POUKOM STRELJANJA	18
SKUPAJ UR		153
DRUGE AKTIVNOSTI		
– Ponavljanje in utrjevanje veščin in znanj		8
– Preverjanje		10

Predmetni cilji TVSU – druga faza TVSU – OUDV za vojaškega uslužbenca

A.	Pravo za vojaške uslužbence	20
-----------	------------------------------------	-----------

Cilj: kandidat pridobi temeljna znanja o delovnih pravicah in dolžnostih višjega VU ter pridobi temeljna znanja o mednarodnem pravu o oboroženih spopadih.

B.	Nacionalno varnostni sistem	20
-----------	------------------------------------	-----------

Cilj: kandidati poznajo osnove nacionalno varnostnega sistema Republike Slovenije, kolektivne varnosti in kolektivne obrambe.

C.	Osnove organizacije in delovanja SV	30
-----------	--	-----------

Cilj: kandidati poznajo splošne predpise ter naloge, organizacijo in načela delovanja SV in njenih poveljstev, enot in zavodov v miru in oboroženem boju.

D.	Vojaška psihologija	20
-----------	----------------------------	-----------

Cilj: kandidati spoznajo osnove psihologije in njeno vlogo v vojski, pridobijo psihološka spoznanja o skupini in skupinski dinamiki, o vodenju, medosebni motivaciji in komunikaciji.

E.	Vojaška zgodovina	25
-----------	--------------------------	-----------

Cilj: kandidati znajo opredeliti zgodovinske okoliščine razvoja slovenskega naroda in temelje vojne in vojaške zgodovine.

F.	Športna vzgoja	20
-----------	-----------------------	-----------

Cilj: kandidati so gibalno usposobljeni in pripravljeni za opravljanje poklicnega dela VU v SV.

G.	Osebno orožje s poukom streljanja	18
-----------	--	-----------

Cilj: kandidati vzdržujejo stopnjo strelske usposobljenosti.

Druge aktivnosti	18
-------------------------	-----------

Ure, namenjene ponavljanju in utrjevanju znanj se organizirajo in izvedejo po potrebi z vsebinami, pri katerih kandidati pokažejo pomanjkljiva znanja. Po zaključku faze kandidate preveriti v znanju.