

UNIVERZA V LJUBLJANI

FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Igor STERGAR

Mentorica: doc. dr. Maja GARB

BENEFICIJE V VOJSKI

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA, 2006

Z a h v a l a

Zahvaljujem se dr. Maji Garb za strokovne napotke
in pomoč pri izdelavi diplomske naloge



IZJAVA O AVTORSTVU diplomskega dela

Spodaj podpisani/-a IGOR STERGAR, z vpisno številko 21019632,
rojen/-a 13.04.1967 v kraju MARIBOR, sem avtor/-ica diplomskega dela z naslovom:
BENEFICIJE V VOJSKI

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo diplomsko delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela;
- sem poskrbel/-a, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem poskrbel/-a, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili;
- sem pridobil/-a vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisal/-a v predloženem delu;
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorstvu in sorodnih pravicah, Uradni list RS št. 21/95), prekršek pa podleže tudi ukrepom Fakultete za družbene vede v skladu z njenimi pravili;
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za družbene vede;
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko diplomskega dela ter soglašam z objavo diplomskega dela v zbirki »Dela FDV«.

V Ljubljani, dne 6. 10. 2006

Podpis avtorja/-ice: _____

BENEFICIJE V VOJSKI

V uvodu pojasnjujem izbiro naslova diplomskega dela. Beneficije so namreč tesno povezane z ugledom vojaškega poklica v slovenski družbi, za kar mi pa ni vseeno, kakšen bo. Da bi nakazal dejstva, težave in morebitne rešitve sem v osrednjem delu na kratko opisal razvoj beneficij v vojski skozi različna zgodovinska obdobja in načine popolnjevanja vojske. Detajlna analiza zakonov, drugih dokumentov in tudi lastnih izkušenj je pokazala, da v Slovenski vojski beneficij še zdaleč ni malo, so pa nesistematične in netransparentne in zaradi tega včasih tudi neenakopravno dostopne. Obravnava virov o sistemu beneficij v ameriških oboroženih silah da odgovore na to kako zelo je preglednost, smiselnost in sistematičnost beneficij pomembna za življenje in delo pripadnikov oboroženih sil, njihovih družin, veteranov in rezervne sestave. Empirična obravnava pokaže podobno sliko kot jo poznam iz opazovanja z udeležbo, zato v sklepu potrdim tako hipotezo o potrebi po sistematičnih in smiselnih beneficijah, kot hipotezo o težavah s preglednostjo in sistematičnostjo beneficij v Slovenski vojski.

Ključne besede: beneficija, vojaška organizacija, privilegij

BENEFITS IN THE ARMY

The introduction explains the title of the diploma thesis. The reputation of military profession in Slovene society is very important and thus closely linked to benefits. The central part of the diploma thesis briefly describes the historical development of benefits in the army and ways of complementing it, with the aim of pointing out facts, problems and possible solutions. Detailed analysis of acts, other documents and personal experiences showed that the Slovene army does not lack benefits, but that the benefits are unsystematic, non-transparent and because of that sometimes not equally available. Analysis of the source material of the benefit system in the armed forces of the United States of America points out how important a transparent, logical and systematic benefit system is for the life and work of service-members of armed forces, the veterans and members of the National Guard, the Reserve and their families. The analysis of the applied empirical method shows a similar image that is known to me from participant observation. The conclusion, therefore, confirms the hypothesis on problems with a non-transparent and unsystematic benefit system in the Slovene army.

Key words: the benefit system, army organization, privilege

1. UVOD	6
2. METODOLOŠKO HIPOTETIČNI OKVIR	7
2.1 Predmet in namen preučevanja	7
2.2 Opredelitev metod dela in pristopov	8
2.3 Opredelitev ključnih pojmov	9
2.3.1 Beneficija	9
2.3.2 Vojaška organizacija	10
2.3.3 Privilegij	10
2.4 Hipoteze	10
3. ZGODOVINSKI PREGLED RAZVOJA BENEFICIJ	10
4. BENEFICIJE V SLOVENSKE VOJSKE	14
4.1 Beneficije iz naslova plačil	14
4.1.1 Plačila pripadnikom SV na delu v tujini	15
4.2 Socialna, pokojninska in zdravstvena varnost pripadnikov SV	16
4.2.1 Delovna doba s povečanjem ali beneficirana delovna doba	16
4.3 Možnost dodelitve službenega stanovanja	21
4.4 Vojaško izobraževanje in usposabljanje	22
4.5 Druga nadomestila prejemi in ugodnosti	22
4.6 Druge ugodnosti s področja ugleda in statusa vojaka	23
4.7 Predlog zakona o službi v Slovenski vojski	24
5. BENEFICIJE V AMERIŠKI VOJSKI	26
5.1 Prednosti, povezane z denarjem	26
5.2 Plače in dodatki	27
5.3 Bonitete pri zdravstveni oskrbi	29
5.4 Dodatne bonitete	30
5.5 Ugodnosti pri izobraževanju	32
5.6 Ugodnosti in pomoč pri načrtovanju kariere	33
5.7 Prednosti pri prehodni dobi/ ob zaključku služenja	35
5.8 Prednosti za družino	37
6. STALIŠČA PRIPADNIKOV SLOVENSKE VOJSKE GLEDE BENEFICIJ (empirična raziskava)	40
6.1 Statistična analiza	40
6.1.1 Cilj statistične analize	40
6.1.2 Metode in postopki statistične analize	40
6.1.3 Predstavitev vzorca in spremenljivk	41
6.2 Analiza podatkov	41
6.2.1 Predstavitev podatkov	41
6.2.2 Analiza odvisnosti pojavov	50
6.2.3 Korelacije rangov	51
6.2.4 Kvalitativna analiza	52
7. SKLEP IN VERIFIKACIJA HIPOTEZ	52
8. LITERATURA	54
P r i l o g e	58
Prologa 1 : Anketa za vojake	59
Priloga 2 : Dovoljenje za izvedbo ankete	61
Priloga 3 : Tabele deskriptivne statistike	62
Priloga 4 : Tabele odvisnosti variabel	71
Priloga 5 : Tabela korelacije rangov	72

1. UVOD

Izbira teme za diplomsko delo pogosto ni preprosta. Zahteva veliko časa, ob tem pa sploh ni nujno, da je izbor tudi dober. Tehta se med temami, ki so študentu blizu, a o njih ni dovolj literature in tistimi, ki so bogate z literaturo, pa za njih ni zanimanja. Kompromisi so pogosto težki, rezultati pa vprašljivi.

Pri izbiri teme za moje diplomsko delo ni bili kompromisov, saj sem jo našel med razpisanimi temami in brez velikega razmisleka sem vedel, da so beneficije v vojski tema, ki jo želim bolje spoznati sam in njen pomen podrobneje predstaviti tudi drugim. Predvsem mislim na tiste, ki se z beneficijami v naši vojski ukvarjajo, vendar se pogostokrat ne zavedajo njihovega pomena za pridobivanje in obstoj kakovostnih kadrov.

Ko govorimo o beneficijah, se nam zdi, da je pojem splošno znan. To je nekaj, kar je povezano z vojniki, policisti in rudarji; tisti, ki pa o beneficijah vedo »več«, bodo pa dodali še baletnike ali kak drug poklic, ki ga človek ne more opravljati do pozne starosti.

Pa vendar je to le skromen delček vedenja o beneficijah. Beseda se namreč najprej pojavi v cerkvi, in sicer se beneficij nanaša na službo, povezano z dohodki, zlasti iz nepremičnin. Sicer pa se beseda nanaša na ugodnost iz nekega naslova (SSKJ 1970:118). Ugodnosti do določene skupine ljudi so običajno povezane s stroški. Kakšne bodo torej beneficije v neki vojski in v nekem času, je torej tesno povezano s tem, kakšne stroške si določena oblast lahko privošči tako materialno kot politično. Iz časov socialistične Jugoslavije nas beseda asociira predvsem na pribitke k delovni dobi pri nekaterih poklicih, povezanih z nacionalno varnostjo ter pri določenih težaških delih oziroma delih v težkih pogojih.

Sam sem tako ali drugače pripadnik vojaške organizacije že dolgih 25 let. Ves ta čas imam priložnost poslušati o beneficijah, ugodnostih, da ne rečem celo privilegijih, ki jih pripadniki vojske uživamo glede na druge državljane. Kot vojak se ves čas sprašujem, ali imam res kakšne ugodnosti, ki jih drugi državljani nimajo, predvsem pa, zakaj bi jih sploh imel? Ali je

vojaška profesija ¹ v svoji naravi tako specifična, da je potrebno članom te profesije podeliti posebne ugodnosti, beneficije?

Odgovor sem poiskal v knjigi Wiatra Sociologija vojske. Wiatr pravi, da je večina socioloških študij o vojski narejenih v času miru, sociologi pa preučujejo vse druge lastnosti vojske bolj kot tisto, zaradi katere je ustanovljena. Ustanovljena pa je zaradi izvajanja oboroženega boja in doseganja zmage v njem. Pomembnost vojaške organizacije se menjava skladno z vojno ogroženostjo. V miru se vojska intenzivno pripravlja na vojno, katere se ne da časovno natančno napovedati, v vojni pa prihaja do izraza njeno bistvo, in to je izvajanje zmagovalnega oboroženega boja. Pri izvajanju oboroženega boja kot bistva obstoja vojske je izguba življenja pogost pojav (Vjatr 1987:40).

Osebno menim, da je zelo malo profesij, katerih osnovna aktivnost je takšne narave, da je izguba življenja zelo pogost dogodek. Če torej ostanemo le pri bistvu obstoja vojske in ne pri pogojih dela, menim, da je vojska zagotovo organizacija, pri kateri je potrebno govoriti o beneficijah njenih pripadnikov.

2. METODOLOŠKO HIPOTETIČNI OKVIR

2.1 Predmet in namen preučevanja

Delo bo skušalo odgovoriti na nekatera elementarna vprašanja v zvezi z beneficijami v vojski. Začel bom s poskusom definiranja pojma in z njegovo umestitvijo v vojsko. Na kratko bom opisal razvoj beneficij glede na različne načine popolnjevanja vojske skozi zgodovino. Pogledal bom, kako je z beneficijami v ameriški vojski, ki jo radi uporabljamo kot referenčno vojsko. Vsekakor bom moral odgovoriti, kako je z beneficijami v mladi slovenski vojski. Ugotoviti želim, katere beneficije delajo vojaški poklic v Sloveniji privlačnejši, in ali so te beneficije dovolj transparentne. Glede na približajoče se težave s popolnjevanjem SV, me

¹ Profesija zahteva posebno znanje in ima višji družbeni ugled. Za profesije so značilna tudi posebna profesionalna združenja in profesionalna etika. (na začetku le pravniki, dukovniki, zdravniki, kasneje tudi vojska in mornarica)(Kotnik 1994).

zanima, ali imajo beneficije kakšen vpliv na odločitev za vojaški poiklic. Zato sem izvedel obsežnejšo raziskavo na pripadnikih Slovenske vojske. Anketiral sem preko tristo pripadnikov 1. BRSV, ki ima v SV gotovo najbolj raznovrstne naloge.

2.2 Opredelitev metod dela in pristopov

V svojem diplomskem delu bom uporabil naslednje metode:

- deskriptivno metodo, s katero bom pojasnil temeljne pojme, ki so ključnega pomena za razumevanje diplomskega dela;
- analizo obstoječih virov, zakonov, pravil, odlokov in drugih virov, ki jih bom uporabil za pridobivanje podatkov o beneficijah v vojski;
- primerjalno analizo, s katero bom primerjal zbrane podatke o beneficijah v SV in ameriški vojski;
- opazovanje z udeležbo (v vojaški organizaciji sem od štirinajstega leta starosti in že 25 let lahko opazujem beneficije v vojski in njihov vpliv na zadovoljstvo pripadnikov vojske na delovnem mestu);
- primarno in sekundarno analizo primarnega vira bom uporabil za pojasnjevanje rezultatov raziskave na vzorcu pripadnikov SV;
- metodo sinteze, ki jo bom uporabil pri verifikaciji hipotez ter zaključku;
- metodo ankete.

2.3 *Opredelitev ključnih pojmov*

2.3.1 **Beneficija**

V slovarjih in drugi literaturi je o pojmu napisanega zelo malo. V slovenskih slovarjih in slovarjih srbohrvaškega govornega področja se beseda opredeli zgodovinsko in nato običajno preide na beneficirano delovno dobo².

Beneficija pomeni ugodnost, prednost, korist, olajšavo, lahko pa tudi dobro delo ali uslugo. V zgodnjem srednjem veku je beneficij pomenil posest, ki so jo kralji ali večji fevdalci darovali v dosmrtni užitek. Beneficiran - latinsko *benefactio* iz *bene*-dobro in *facere*-narediti. Gre torej za nekoga, ki je zaradi določenih pogojev ali razmer boljše upoštevan, nagrajen. Pri tem se misli na delovno dobo, zavarovalno dobo, obresti, staž ali kaj podobnega. Beneficirati pa pomeni legalno in nelegalno³ šteti, upoštevati več kot dejansko je (Veliki slovar tujk; 2002:113, SSKJ 2002:40).

V pravnem pomenu gre za pravico določenih oseb v rimskem pravu, da se v neki pravni situaciji lahko obnašajo drugače kot ostale osebe (Blagojevič in drugi 1979:86).

V angleškem slovarju se pod geslom *benefit* nahaja opis prednosti, koristi, pribitkov, dodatkov v korist nekoga in z nekim razlogom (Filipović 1999:89).

V hrvaških slovarjih pa se nahajajo opisi gesla, ki se nanašajo bolj na poklice in službe. Beneficij je določena ugodnost, prednost, olajšava, ki jo uživa določena profesija. (Anić, Goldstein 1999:167) Beneficiran - tisti ki uživa beneficije, pretežno se nanaša na delovno dobo (skrajšano za določene poklice in službe) (Anić 2002:103).

V splošnem je pojem dokaj jasen, v smislu vojaških beneficij ga najboljše in najbolj obširno pojasnjuje literatura, ki govori o beneficijah v ameriški vojski. Beneficijam v ameriški vojski je v nalogi namenjeno tretje poglavje in iz teksta je razvidno, kaj vse štejejo med beneficije v tej visoko razviti vojaški organizaciji.

² Gre za štetje delovne dobe s posebnim faktorjem pribitka. Različne poklicne skupine imajo različne pribitke (Veliki slovar tujk; 2002:113).

³ Legalno vs nelegalno – zakonito vs nezakonito (Pravni leksikon 1970:506) .

2.3.2 Vojaška organizacija

Besedna zveza je po vsebini zelo široka in označuje tako regularne kot neregularne vojaške organizacije in stalne armade, prav tako pa pomožne in prostovoljne, za tiste institucije, ki pa so v službi države, pa uporabljamo po vsebini bolj ozko pomensko besedno zvezo oborožene službe⁴ (International Military and Defense Encyclopedia 1993: 188).

2.3.3 Privilegij

Latinsko privilegium, sestavljeno iz privus, ki pomeni svoj in lex, ki pomeni zakon.

Privilegij je posebna pravica, ugodnost, ki omogoča določenemu družbenemu sloju, skupini ljudi ali posamezniku poseben, boljši položaj od drugih (Veliki slovar tujk; 2002:925, SSKJ 2002:1073).

2.4 Hipoteze

a.) Beneficije v vojski morajo biti zelo smiselno določene, pregledne in transparentne, kar je velikega pomena pri novačenju za vojaški poklic.

Izvedena hipoteza:

b.) Beneficije v SV so zelo nejasne in nesistematične, njihova netransparentnost pa povzroča velike težave pri pridobivanju novih kadrov, predvsem v vrste profesionalnih vojakov.

3. ZGODOVINSKI PREGLED RAZVOJA BENEFICIJ

V starem Egiptu so že kmalu poznali vojake najemnike, saj zatiran in ponižan egipčanski kmet zagotovo ni bil dober za vojake. Drugače pa je bilo z Arabci iz Libije in črnci ob

⁴ Dodatno zmedo povzroča uvedba nove nejasne besedne zveze oborožene službe (Armed services). Morda je mogoče rešiti terminološko težavo z uporabo omenjenega termina, takrat ko želimo poudariti hierarhičnost in z njo povezane pojave (Kotnik, 1994: 15).

zgoranjem Nilu. Pri Egipčanih je pomenilo oditi v vojsko enako kot umreti. Življenje vojakov ni imelo nobene cene, temu primerno so jih tudi hranili in skrbeli zanje.

Grške države, še posebej Šparta, so v obdobju od 8. do 5. stoletja pred našim štetjem vojski namenile veliko pozornost. Pripadniki vladajočega sloja, ki so se imenovali spartisti, so bili vojaki. Živel so v posebnih taborih in se urili za vojno. Delo jim je bilo pod častjo. Pri Atencih je bogastvo pogojevalo položaj v vojski in s tem veliko ali majhno mero časti. Razdeljeni so bili v štiri razrede glede na količino pridelka in skladno z razredi jim je bil namenjen položaj v vojski (Švajncer 1998:74).

Vojska starega Rima je bila stalna več desetisočglava organizacija, ki je terjala veliko denarja in gospodarskega zaledja. Na zmagovitih pohodih so se vojaki hranili in bogatili z naropanim vojnim plenom, bogastvo premaganih držav se je vračalo v vojsko. Še vedno pa je za tako številno in predvsem dobro opremljeno vojsko skrbela prava kovaška industrija. Vojska je bila torej izredno opremljena in na pohodih si je nabrala veliko vojnega plena, vendar se je od vojakov tudi zahtevala disciplina, ki je kasneje ne poznamo več. Kazni za nespoštovanje »železnih pravil« so bile krute usmrtitve ali za poveljnike izgon iz rimske države. Siromašni prebivalci Rima so bili v vojski izven matične države po več let, a so po službi dobili zemljo, ki je omogočala dostojno življenje (Švajncer 1998:85,92).

Zanimiv primer beneficij, ki zelo spominjajo na beneficirano delovno dobo, zasledimo pri Pretorjanski gardi. Pripadniki te straže, katere naloga je bila varovanje Avgusta, so imeli večjo plačo, ni jim grozila razpustitev enot ob Avgustovem krčenju legij in najbolj pomembno, njihova služba je trajala manj kot služba vojakov v običajnih legijah (Keegan 2005:376, Švajncer 1998:99).

Klavdij, Avgustov naslednik pa je uredil bonitete tudi v pomožnih enotah, kjer vojaki niso bili rimski državljani. Povečal jim je plačo, po petindvajsetih letih službe pa so dobili polno državljanstvo, kot tudi sinovi ene izmed njegovih žena (Keegan 1993:377).

V začetku srednjega veka zasledimo primer beneficij pri Bizantinski vojski. Poleg tega, da je bila dobro plačana⁵, so dosluženi vojaki dobili zemljo za nastanitev. Zanimivo je, da se je

⁵ Od 1 do 1,5 zlatnika na mesec glede na staž in usposobljenost (Švajncer 1998: 109).

količina, oziroma vrednost razlikovala za polovico med mornarji in konjeniki v primerjavi z pešaki (Švajncer 1998:109).

Pri zgodovinskem orisu razvoja beneficij je pomembno omeniti Karla Martela (Plešastega). Ureditev, ki jo poznamo kot fevdalizem (iz besede za beneficij, feudum ali fevd, ki ga je gospodar podelil vazalu), je bila splošna podlaga, na kateri so kralji ustanavljali vojske. Fevdi so bili znotraj družine dedni, dokler služijo gospodarju. Za začetek teh prvin se običajno šteje leto 877, ko je Karel plešasti, kralj Zahodnih Frankov in vnuk Karla Velikega, v pogodbi iz Kierseya določil, da fevdi preidejo iz očeta na sina.

Po obdobju vazalov in viteških vojska je sledilo obdobje najemniških vojska. V tem obdobju bi težko govorili o kakšnih beneficijah vojakov. Vojaki se niso nacionalno ali kako drugače vezali za kakšnega gospodarja, služili so tistemu, ki jih je plačal. Kakšna je bila njihova cena v tistem času, pove že njihov naziv. V nemških deželah so se imenovali Landsknecht, kar pomeni deželni hlapec. Opremo in orožje so si morali priskrbeti sami, od gospodarja pa so dobivali plačo. Posebne vrednosti takšne vojske niso imele, saj so gospodarja zapustili tudi sredi bitke, če ni bilo plačila in se preselili k sovražniku, če je le plačal. (Švajncer 1998:154)

Tridesetletna vojna je bila tako dolga, da je vojake najemnike spremenila v stalno vojsko. V stalnih vojskah se je položaj vojaka malce izboljšal v primerjavi z najemniki. Bile pa so tudi večje zahteve do njega. Močna država je lahko plačevala stalno vojsko. Težilo se je k enotni opremi, vojaki pa so sodelovali pri razdelitvi vsega vojnega plena, razen topov in zalog smodnika, ki je pripadel prvonadrejenemu poveljniku (Švajncer 1998:184).

Ko govorimo o ugodnostih vojakov, ne moremo mimo odlikovanj. Odlikovanja spremljajo vojake skozi vso zgodovino vojskovanja. Posebna odlikovanja so poznali že Rimljani. Na prsni plošči oklepa so nosili srebrne ali pozlačene okrogle ploščice. Imenovale so se phalerae in od tod ime vedi, ki se ukvarja z odlikovanji - faleristika. Rimljani so zmagovitim poveljnikom, ki so prvi stopili na sovražnikovo obzidje ali ladjo, podelili venec – corono.

Rimska odlikovanja niso vplivala na razvoj poznejših odlikovanj. Kasneje so se odlikovanja razvijala iz redovnih znakov viteških in drugih redov. Z vse močnejšo državo so si vladarji omislili ustanavljanje posebnih redovnih združb. Članstvo v teh redih je bilo znak posebne vladarjeve naklonjenosti. Te počastitve so bile nadomestilo za privilegije plemstva, ki jih je absolutistična država vse bolj krčila. Najbolj znameniti redi so povezani z absolutistično

državo v 18. stoletju. Takrat so evropski vladarji ustanovili redove, ki so dali pečat tisti dobi, nekateri od njih pa so se ohranili do danes. Dolgo so redovi bili plemiški privilegij, zgodilo pa se je tudi drugače, sicer Jurij Vega ne bi bil vitez reda Marije Terezije, saj je bil iz skromne in preproste slovenske kmečke družine. Velja pa, da je bil Napoleonov red legije časti prvi red, ki se je podeljeval le glede na zasluge in ne na stan. V 19. stoletju se je pokazalo, da redi niso dovolj, in da je potrebno nabor odlikovanj razširiti. Nastale so medalje in križci. Kasneje se je manjvrednim odlikovanjem, ki so jih dobili vsi udeleženci neke bitke ali celo vojne, dodajala denarna nagrada ali renta. Le-ta je manjvrednim medaljam in križcem dvignila ceno v očeh nosilcev in drugih. Nemalokrat so se posebno zaslužnim po bitkah podeljevali posebni primerki umetelno oblikovanega orožja (Švajncer 1998:196,197).

Novo obdobje v načinu nagrajevanja vojakov pomeni obdobje uvedbe vojaške obveznosti. Splošna vojaška obveznost ni ekskluzivna, saj po definiciji zajame vse, ki lahko korakajo in se bojujejo, ne oziraje se na bogastvo in politično moč. Iz tega razloga ni bila nikoli preveč priljubljena pri režimih. Splošna vojaška dolžnost je za bogate države. Prva država, ki je povsem izpolnjevala te pogoje, je bila Francoska republika. Viharni uspehi revolucionarne vojske so določili splošno vojaško obveznost za vojaški sistem prihodnosti. Revolucionarna vojska je dolga leta sama plačevala zase s plenom. Druge evropske države, ki so od sredine 19. stoletja uvedle splošno vojaško obveznost, so prikrivale finančno breme tako, da so svojim nabornikom plačevale manj kot žepnino. V tem smislu lahko splošno vojaško obveznost razumemo kot neko vrsto davka. V Franciji je to pomenilo državljanstvo za vse, ki služijo vojsko. Vendar je leta 1917 cena, psihološka kot materialna, za to da je vsak mož postal vojak, že začela kazati svoje neizogibne posledice. V francoski vojski je prišlo do obsežnega upora in tudi nekatere druge vojske so se sesuvale druga za drugo (Keegan 2005: 324-326).

O plačah in ugodnostih vojakov bi se lahko napisalo še veliko. Vsak, ki je vojsko potreboval, si jo je pridobil na svoj način. Nekaj pa se zdi vendarle skupno vsem načinom za nabiranje vojakov v vseh časih. Za delo, ki ga vojak opravlja, hoče plačilo, pa naj bo vojni plen, zemlja, državljanstvo, denar, čast in medalje, ali pa kaj drugega. Vsi ti privilegiji so v večji ali manjši meri vojake spremljali skozi zgodovino in jih spremljajo še danes. Vprašanje je le, koliko jih oblast vojakom nameni, to pa je odvisno od bogastva države in časovne oddaljenosti vojne tako v preteklost kot v prihodnost.

4. BENEFICIJE V SLOVENSKI VOJSKI

Mlada Slovenska vojska, ki je začela nastajati z Narodno zaščito⁶ leta 1990 in z ustanovitvijo učnih centrov spomladi 1991 na Igu in v Pekrah, se je kmalu soočila z zahtevami po beneficijah. Spominjam se, da so se problemi beneficij pričeli pravzaprav pri samem rojstvu vojske. Pojavljala so se številna vprašanja, ki smo jih naslavljali novozaposleni, pretežno zelo mladi častniki in podčastniki Teritorialne obrambe Republike Slovenije. Brez pretiravanja lahko rečem, da so nekateri začeli spraševati po službenih stanovanjih že drugi dan usposabljanja v Poljčah. Prve prošnje za dodelitev službenih stanovanj v učnem centru na Igu pa so bile napisane že po preteku enega meseca.

Snovalce nove Slovenske vojske smo torej takoj na začetku opomnili, da gradijo organizacijo, ki je po svoji naravi takšna, da njeni pripadniki zahtevajo nekatere ugodnosti v primerjavi z ostalimi državljani (Švajncer 1992: 208).

4.1 *Beneficije iz naslova plačil*

Zaposleni v SV za svoje delo prejemajo plačilo za delo. Plačo častnikov, podčastnikov in vojakov SV ureja Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in organih lokalne skupnosti. Iz tretjega člena omenjenega zakona sledi, da se plača sestoji iz vsote, izračunane iz osnovnega količnika za določeno delovno mesto, povečane za vrednost dodatkov iz 19. člena. Zaposlenim pripadajo dodatki za delovno dobo, dodatek za manj ugodne delovne pogoje, ki se pojavljajo občasno in niso upoštevani pri vrednotenju delovnega mesta, dodatek za delo v manj ugodnem času in drugi dodatki, določeni s kolektivno pogodbo, zakonom ali na njegovi osnovi izdanim pravilnikom. Temu znesku se lahko prišteje še delovna uspešnost, ki pa lahko doseže največ 20 odstotkov delavčeve plače, predvideva pa jo 17. člen zakona. Delavec lahko napreduje tudi v plačilnih razredih in si skladno z določili

⁶ Pri Narodni zaščiti (manevrski strukturi) gre za organizacijo, ki sta jo Janez Janša in Igor Bavčar le uporabila leta 1990. Organizacija je obstajala že prej v pristojnosti Republiškega sekretariata za notranje zadeve. Njeni pripadniki so v civilu in s trakovi na rokavih pomagali pri raznih prireditvah in organizaciji volitev. V 90-tih pa je dobila organizacija pod poveljstvom stotnika 1. stopnje Antona Krkoviča nalogo uspostaviti vojaško silo, ki bo pripravljena braniti suverenost Republike Slovenije (Švajncer 1992:2006).

12. člena zakona vpliva na znesek mesečnega izplačila. Če torej pozorno preberemo omenjeni zakon, hitro ugotovimo, da se plače vojakov v RS izračunavajo glede na veljaven zakon o plačah v javnem sektorju. Kot nekaj posebnega bi morda lahko poskušali poiskati le kakšen dodatek, ki je značilen le za vojsko, pa tudi tega ne bi našli. Tudi tiste, za katere kaže, da so le domena vojakov, jih najdemo vsaj še pri policiji (Iz Zakona o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in organih lokalne skupnosti št. 430-03/93-8/4 z dne 24.3.1994).

4.1.1 Plačila pripadnikom SV na delu v tujini

Plača pripadnikov SV v tujini pri opravljanju obveznosti, sprejetih v mednarodnih organizacijah, se v osnovi ne razlikuje od drugih delavcev javne uprave, ki so na dolžnosti v tujini. Plača pripadnika STAS med opravljanjem nalog v tujini se določa na osnovi količnika za določeno formacijsko mesto in osnove, ki se uporablja za izračun plače v posamezni državi po uredbi o plačah, nadomestilih in drugih prejemkih osebja v predstavništvih Republike Slovenije v tujini, tako da se količnik pomnoži z osnovo (Uradni list RS, št. 60/92). Tako dobljen znesek se poveča za delovno dobo in druge dodatke.

Pri drugih dodatkih pa lahko govorimo o dodatkih, ki pripadajo le pripadnikom SV in jih drugi organi ne morejo prejemati. Gre namreč za dodatek za nevarnost in oddaljenost določenega območja in pa dodatek na dolžnost. Dodatek za oddaljenost ima štiri možne vrednosti, in sicer:

- Za Evropo
- za sredozemske države severne Afrike in Azije, razen evropskega dela Turčije in severno Ameriko
- za Afriko, Azijo, južno Ameriko, Avstralijo in Oceanijo
- za Arktiko in Antarktiko

Dodatek za nevarnost predvideva:

- namestitev v območju z nepretrganimi ali ponavljajočimi se spopadi. Prav tako pri posredovanju na območju naravnih nesreč;

- pri namestitvi na območje, kjer so potekali oboroženi spopadi in zaradi tega obstaja povečana nevarnost poškodb zaradi skritih, neprepoznanih ali zapuščenih bojnih sredstev, oziroma kjer so občasni incidenti in razsajajo kužne bolezni.

To vrsto dodatka določi minister za obrambo vsake tri mesece glede na oceno razmer na območjih izvajanja nalog.(iz Uredbe o plačah pripadnikov stalne sestave Slovenske vojske v tujini pri opravljanju obveznosti, sprejetih v mednarodnih organizacijah št. 113-02/97-5 z dne 6.5.1997).

4.2 Socialna, pokojninska in zdravstvena varnost pripadnikov SV

Pripadniki Slovenske vojske plačujejo od bruto plače vse z zakonom predvidene dajatve in prispevke za socialno varnost. Te prispevke podrobno obravnava Zakon o prispevkih za socialno varnost, plačujejo pa se prispevki:

- za pokojninsko in invalidsko zavarovanje
- obvezno zdravstveno zavarovanje
- porodniško varstvo
- za zaposlovanje

Zraven vseh obveznih prispevkov si lahko pripadniki poklicne sestave SV plačujejo tudi prostovoljno dodatno zdravstveno zavarovanje (iz Zakona o prispevkih za socialno varnost, št. 001-22-2/96 z dne 31.1.1996 Ur. list, št. 5/1996) .

4.2.1 Delovna doba s povečanjem ali beneficirana delovna doba

V času pred sprejemom pokojninskega zakona iz leta 1999, ki je začel veljati s 1.1.2000, je bila pripadnikom STAS SV šteta delovna doba s povečanjem ali bolj popularno imenovana beneficirana delovna doba. To pomeni, da se je delavcu poleg dvanajstih rednih mesecev štelo še določeno število mesecev iz naslova zelo težaškega dela, delovnih pogojev in delovnega časa. V Slovenski vojski je šlo za pribitek treh mesecev na leto efektivne delovne dobe.

Ob sprejetju novega pokojninskega zakona, pa je beneficirana doba za vse poklice ukinjena in je uveden pojem obveznega dodatnega zavarovanja⁷ (Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, 1999:279 člen).

Glede na mojo oceno, da bo tudi raziskava na vzorcu poklicnih vojakov SV pokazala, da gre za eno od bolj pomembnih beneficij, se bom teoretski utemeljil te ugodnosti vojaškega poklica v Sloveniji posvetil bolj obširno.

Vojaški poklic je uvrščen v drugo skupino delovnih mest s prispevno stopnjo 6,25 odstotka⁸. Za vsakega zavarovanca se vodi poseben osebni kapitalski račun. Upravljaec konvertira vplačani čisti prispevek delodajalca v enote premoženja sklada in ustrezno število enot premoženja vpiše na osebni račun zavarovanca. Zakon določa upravljavcu premoženja zagotavljati najnižjo donosnost⁹. Iz tega premoženja seveda izhajajo določene pravice zavarovancev:

- pravica do poklicne pokojnine in
- znižane poklicne pokojnine.

Zavarovanec ima pravico prekiniti delovno razmerje, ko izpolni pogoje za poklicno upokožitev. Zavarovanec se lahko na lastno željo poklicno upokoži tudi v primeru, ko zbrana sredstva na njegovem osebnem računu ne zadostujejo za izplačevanje poklicnih pokojnin in znižanih poklicnih pokojnin, a izpolnjuje ostala dva pogoja (pokojninsko dobo in minimalno starost).

Ena četrtnina časa, prebitega v obveznem dodatnem zavarovanju, se upošteva kot dodana doba za pridobitev pravic iz obveznega zavarovanja skladno z Zakonom. Kot čas, prebit v

⁷ Obvezno dodatno zavarovanje je po novem pokojninskem zakonu iz leta 1999 zbiranje prispevkov delodajalcev zato, da bi se iz zbranih sredstev zagotavljale pravice do poklicne pokojnine oziroma druge pravice, ki bi jih poleg pravic iz obveznega zavarovanja uživali zavarovanci, ki opravljajo posebno težka in zdravju škodljiva dela, in zavarovanci, ki opravljajo dela, ki jih po določeni starosti ni več mogoče uspešno poklicno opravljati (Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, 1999:279 člen).

⁸ Odstotek pomeni znesek od bruto plače, ki se kot prispevek za poklicno pokojnino nakazuje v sklad obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja. Ta skupina delovnih mest je imela pred sprejetjem novega pokojninskega zakona iz leta 1999 tri mesece pribitka na leto efektivne pokojninske dobe (Internet 1).

⁹ Gre za tisti donos, s katerim se morajo vplačani prispevki plemenititi. Kapitalska družba zavarovancem jamči 60 odstotkov povprečne letne obrestne mere na državne vrednostne papirje z dospelostjo preko enega leta (Internet 1).

obveznem dodatnem zavarovanju, se šteje čas, za katerega so bili prispevki za obvezno dodatno zavarovanje plačani. Dodano dobo ugotavlja ZPIZ na podlagi podatkov upravljavca.

Ob pridobitvi pravice do poklicne pokojnine se lahko zavarovanec odloči, da bo odložil začetek uživanja poklicne pokojnine. V tem primeru mu delodajalec ni več dolžan plačevati prispevkov za obvezno dodatno zavarovanje, zavarovanec pa zadrži pravice iz vplačanih enot premoženja.

V primerih, ko:

- se zavarovanec invalidsko upokoji;
- zavarovanec izpolni pogoje za pridobitev poklicne pokojnine oziroma znižane poklicne pokojnine, pa sredstva na njegovem osebnem računu ne zadoščajo za izplačevanje le teh;
- se zavarovanec vključi v ODPZ (obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje) po 1.1.2001 in je imel na dan 31.12.2000 več kot 25/23 let pokojninske dobe ter uveljavi starostno pokojnino v 5 letih od vključitve v Sklad;
- zavarovanec dela do starostne upokojitve in je pridobil pravico do odmere pokojnine v odstotku, določenem za polno pokojninsko dobo ali več;
- pridobi zavarovanec pravico do izplačila sredstev na svojem osebnem računu v enkratnem znesku v višini odkupne vrednosti enot premoženja.

Če zavarovanec umre, preden se je poklicno upokojil, pridobijo dediči pravico do izplačila odkupne vrednosti enot premoženja na osebnem računu zavarovanca.

Pogoji za pridobitev poklicne pokojnine

Zavarovanec pridobi pravico do poklicne pokojnine, ko:

- dopolni 40 let (moški) oziroma 38 let (ženske) pokojninske dobe
- dopolni starost, kot sledi

Tabela 4.1: Minimalna starost poklicne pokojnine za moške in ženske po skupinah

Skupina delovnega mesta ¹⁰	Minimalna starost za moške	Minimalna starost za ženske
0	58,0	58,0
I.	55,5	52,0
II.	53,5	49,5
III.	51,5	48,0
IV.	49,0	45,5
V.	47,5	44,0

Vir: Internet 1

- ima na svojem osebem računu zbrana zadostna sredstva.

Poklicna pokojnina se izplačuje zavarovancu-upokojencu v mesečnih zneskih od pridobitve poklicne pokojnine do izpolnitve minimalnih pogojev za pridobitev starostne pokojnine v obveznem zavarovanju.

Minimalne starosti, ki se upoštevajo pri ugotavljanju izpolnjevanja minimalnih pogojev za starostno upokojitev pri Zavodu, pa so naslednje:

¹⁰ Skupina delovnega mesta pomeni koliko pribitka je imelo določeno delono mesto po starem pokojninskem zakonu. Primer: Za delovna mesta z tremi meseci pribitka veljajo podatki druge skupine delovnega mesta (Internet 1).

Tabela: 4.2: Minimalni pogoji starosti za starostno upokojitev pri Zavodu za pokojninsko zavarovanje po skupina delovnega mesta

Skupina delovnega mesta	Minimalna starost za moške	Minimalna starost za ženske
0	58,0	58,0
I.	58,0	53,0
II.	55,5	50,5
III.	53,5	48,5
IV.	51,5	46,5
V.	50,0	45,0

Vir: Internet 1

Znižana poklicna pokojnina se izplačuje v mesečnih zneskih od upokojitve v obveznem zavarovanju do smrti zavarovanca-upokojenca.

Višina poklicne pokojnine oziroma znižane poklicne pokojnine je odvisna od:

- števila enot premoženja na osebni računu zavarovanca
- vrednosti enote premoženja
- oblike pravice iz obveznega dodatnega zavarovanja
- starosti.

Poklicna pokojnina se določi v takšni višini, kot bi glede na dopolnjeno starost in zavarovalno dobo zavarovanca-upokojenca znašala starostna pokojnina pri Zavodu. Poveča se za toliko, kolikor znaša zmanjšanje starostne pokojnine za leta dodane dobe iz naslova vključenosti v obvezno dodatno zavarovanje.

Znižana poklicna pokojnina se določi najmanj v višini, kolikor znaša zmanjšanje starostne pokojnine za leta dodane dobe iz naslova vključenosti v obvezno dodatno zavarovanje (Internet 1 in Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju , 1999).

4.3 Možnost dodelitve službenega stanovanja

Po odhodu Jugoslovanske vojske iz Slovenije je med drugim v last države in upravljanje Ministrstva za obrambo Republike Slovenije (v nadaljevanju MORS) a prešlo veliko število vojaških stanovanj. Velika večina teh stanovanj, ki so bila izpraznjena s strani častnikov in podčastnikov jugoslovanske vojske, je ostala v upravljanju MORS –a, en manjši del pa je bil razdeljen med ostala ministrstva.

Danes ministrstvo za obrambo še vedno razpolaga z zavidljivim številom tudi nezasedenih stanovanj, tako na zelo stanovanjsko deficitarnih lokacijah (Ljubljana, Maribor in druga večja mesta) kot tudi na nezanimivih lokacijah (Velike Bloke, Pivka in podobno). Neperspektivna stanovanja se prodajajo na javnih dražbah, medtem ko se stanovanja v krajih, kjer imajo pripadniki Slovenske vojske potrebe po stanovanjih, ne prodajajo. Ta stanovanja se lahko dodeljujejo, skladno z 2. členom pravilnika o službenih stanovanjih MORS le pripadnikom stalne sestave Slovenske vojske, oziroma tistim zaposlenim, ki opravljajo vojaško službo. Podeljujejo se kot službena stanovanja, kriteriji za dodelitev pa so se skozi čas zelo spreminjali. V začetku je bil v ospredju bolj socialni dejavnik, medtem ko je danes predvsem kadrovski dejavnik. Največ točk za uvrstitev na prednostno listo prosilcev prinaša položaj in potrebe službe po določenem kadru na določeni lokaciji. Stanovanja se dodeljujejo za določen čas zaposlitve v Slovenski vojski. V primeru naravne ali nezgodne smrti nosilca najemne pravice, ki ni povezana z delom in nalogami Slovenske vojske, mora njegova družina zapustiti stanovanje najkasneje po preteku dveh let. Če gre za smrt, povezano z nalogami v SV, pa lahko družina nosilca najemne pravice ostane v stanovanju za nedoločen čas. Najemnine za takšno stanovanje se obračunavajo glede na gibanje neprofitne najemnine in znašajo 80 odstotkov najvišje neprofitne najemnine, izračunane v skladu z metodologijo za izračun neprofitne najemnine¹¹.(Pravilnik o službenih stanovanjih MORS)

Glede na zgoraj opisana dejstva in tudi po trditvah g.Rvtarja, direktorja oddelka za gospodarjenje z nepremičninami MORS, se pripadniki STAS SV ne odločajo za službena stanovanja tako pogosto, kot bi glede na stanovanjsko problematiko v slovenskih mestih pričakovali. Tako so recimo tudi v Ljubljani na voljo še prosta stanovanja (intervju g. Mirkom Ravtarjem opravljen 12.3.2005).

¹¹ Za najpogostejše dvosobno stanovanje povprečne površine (55 - 60 m²) in povprečne starosti od 30 – 40 let je najemina okrog 50 tisoč sit (podatek SPL, 2006).

4.4 Vojaško izobraževanje in usposabljanje

Za potrebe vojaškega izobraževanja in usposabljanja MORS organizira:

- šolo za podčastnike
- šolo za častnike
- poveljniško štabno šolo
- druge šole in centre za vojaško izobraževanje in usposabljanje

V navedene šole se lahko vpišejo kandidati, ki izpolnjujejo pogoje za poklicno delo v stalni sestavi vojske. Vojaške osebe se lahko na stroške države šolajo tudi na drugih civilnih domačih in tujih šolskih in visokošolskih ustanovah (Zakon o obrambi, št.200-01/90-3/53 z dne 17.6.2004: 64. člen).

4.5 Druga nadomestila prejemki in ugodnosti

Vojak, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi iz prvega odstavka prejšnjega člena, ima po izteku pogodbeno dogovorjenega roka, če zaradi starosti pogodbe ne more podaljšati, pravico do razporeditve na ustrezna dela v ministrstvu ali v drugem državnem organu. Razporeditev na ustrezno delovno mesto mu je potrebno ponuditi pisno, in sicer najmanj 15 dni pred iztekom pogodbeno dogovorjenega roka. Če v ministrstvu ali v drugem državnem organu ni prostih del iz prejšnjega odstavka, ima vojak pravico do usposobitve za civilni poklic in pravico do odpravnine, če je delal v ministrstvu najmanj 15 let. Pravico do usposobitve za civilni poklic in pravico do odpravnine ima tudi vojak, ki je delal v ministrstvu najmanj deset let, pa pogodbe o zaposlitvi ne more podaljšati zaradi zdravstvenih ali drugih razlogov, ki niso posledica njegovega krivdnega ali drugega neustreznega ravnanja (Zakon o obrambi št.200-01/90-3/53 z dne 17.6.2004: 93. člen).

Ministrstvo zavaruje pripadnike stalne sestave in druge vojaške osebe v času opravljanja vojaške službe v miru oziroma določene delavce obveščevalno varnostne službe za primer nesreče pri delu, katere posledica je trajna izguba splošne delovne zmožnosti ali smrt.

Ministrstvo zagotovi pravno pomoč pripadniku vojske ali delavcu ministrstva, zoper katerega je uveden kazenski ali odškodninski postopek zaradi opravljanja vojaške ali druge službe, če jo je po oceni ministrstva opravljal v skladu s predpisi in pravili službe (Zakon o obrambi št.200-01/90-3/53 z dne 17.6.2004: 98.b. člen)

Za pripadnika stalne sestave, ki je pri opravljanju dela izgubil življenje, ministrstvo poravnava stroške pogreba v kraju, ki ga določijo svojci. V primeru iz prejšnjega odstavka ima družina oziroma zakonec pokojnega pravico do enkratne denarne pomoči, in sicer od šestih do desetih zadnjih plač pokojnega. Kriterije za določitev višine stroškov pogreba in enkratne denarne pomoči predpiše minister.

Pripadnikom stalne sestave vojske pripada za vsako začeto leto dela na vojaški dolžnosti nad pet let, dodatek za stalnost v višini 0,5% osnovne plače. V delovno dobo iz prejšnjega odstavka se všteva tudi poklicno opravljanje vojaške službe po formacijah Teritorialne obrambe oziroma v drugih sestavah, izenačenih s Teritorialno obrambo v skladu s predpisi (Zakon o obrambi št.200-01/90-3/53 z dne 17.6.2004: 98.;č;f in 99. člen).

4.6 Druge ugodnosti s področja ugleda in statusa vojaka

Vojaška oseba med opravljanjem službe nosi službeno izkaznico ali vojaško knjižico ter uniformo in orožje v skladu s pravili službe.

Vojaške osebe so lahko pohvaljene za zasluge in hrabrost ter uspehe pri opravljanju vojaške službe. Pohvala oziroma priznanje za zasluge in hrabrost ter uspehe pri opravljanju vojaške službe se lahko podeli tudi osebi, ki ni državljan Republike Slovenije oziroma tujemu organu ali organizaciji. Minister lahko pripadniku Slovenske vojske ali delavcu ministrstva za posebne zasluge ali uspehe na obrambnem področju podari hladno ali strelno orožje, ki ga ta lahko nosi ali poseduje v skladu s splošnimi predpisi. Vrste priznanj in orožij, ki se podeljujejo vojaškim in drugim osebam, organom in organizacijam za zasluge in krepitev obrambe države, predpisuje minister. Ena ključnih statusnih določnic vojaške osebe so vojaški čini.

V Slovenski vojski so naslednji čini:

- za vojake in slušatelje vojaških šol poddesetnik, desetnik in naddesetnik;
- za podčastnike, slušatelje šole za podčastnike, šole za častnike ter šole za častnike vojnih enot vodnik, višji vodnik, štabni vodnik, višji štabni vodnik, praporščak, višji praporščak, štabni praporščak in višji štabni praporščak;
- za častnike poročnik, nadporočnik, stotnik, major, podpolkovnik, polkovnik, brigadir;
- za generale generalmajor, generalpodpolkovnik in general.

Mornariški častniški in admiralski čini so poročnik korvete, poročnik fregate, poročnik bojne ladje, kapitan korvete, kapitan fregate, kapitan bojne ladje, kapitan, kontraadmiral, viceadmiral in admiral (Zakon o obrambi št.200-01/90-3/53 z dne 17.6.2004: 50., 54., 61., 62. in 63. člen).

4.7 Predlog zakona o službi v Slovenski vojski

Temeljini cilj Zakona o službi v Slovenski vojski¹² je urediti v skladu z načeli in osnovnimi rešitvami, določenimi z Zakonom o obrambi, podrobnejša načela, načine in oblike uresničevanja nalog Slovenske vojske, poveljevanje in druga vprašanja, ki so podlaga za učinkovito opravljanje vojaške službe. Posebej pa bo zakon uredil še dodatne posebnosti delovno pravnega značaja, ki izhajajo iz specifičnosti in odgovornosti vojaške službe.

Zakon o službi v Slovenski vojski temelji na 22. členu Zakona o javnih uslužbencih, ki določa, da se poklicne pripadnike vojske in delavce na obrambnem področju, na določenih področjih in vprašanjih obravnava drugače kot vse ostale javne uslužbenke.

Zakon o službi v Slovenski vojski sem za namen te diplomske naloge preučil ravno v času, ko je bil poslan v obravnavo v Državni zbor RS z utemeljitvijo, da se obravnava po hitrem postopku. Ta utemeljitev pa očitno ni bila prepričljiva, saj zakon ne bo obravnavan po hitrem postopku.

¹² Zakon je bil 27. 6. 2006 poslan v parlament in je v proceduri za sprejem.

Bolje, oziroma podrobneje in za vojaško organizacijo bolj specifično je urejeno poveljevanje, določena je pristojnost poveljevanja in nadomeščanje, tako da ne pride do prekinitve poveljevanja.

Službena pot je definirana kot redni način komuniciranja v vojski. Podrejeni ima na predpisane načine pravico komunicirati z nadrejenim, le-ta pa mu je dolžan odgovoriti. Če podrejeni ni zadovoljen, se ima pravico obrniti na višje nadrejenega. Za vse vrste komunikacije seveda obstajajo tudi časovni predpisi.

Napredovanje vojaških uslužbencev mora biti urejeno po načelih, ki veljajo za povišanje vojakov, podčastnikov in častnikov. Povišanje je pogojeno z izpolnjevanjem pogojev in možnosti.

Ministrstvo za obrambo lahko štipendira za poklicno delo v vojski ali za službo v pogodbeni rezervi. Pogodbe o zaposlitvi za določen čas pod pogoji, ki veljajo za vojaške osebe, lahko sklepajo tudi civilne osebe.

Za plače v Slovenski vojski se uporabljajo isti predpisi, ki urejajo plače javnih uslužbencev. Razvrstitev formacijskih dolžnosti in nazivov v plačne razrede, pa predpiše vlada. Pripadnikom lahko vlada določi tudi poseben dodatek k plači. Osebe, ki opravljajo naloge, povezane z večjim tveganjem za življenje in zdravje, so obvezno dodatno pokojninsko zavarovane.

Podrobno je urejeno tudi trajanje pogodb in pravice po izteku pogodbe, kakor tudi iztek zadnje pogodbe. Na novo je urejen tudi nečastni odpust iz vojske pripadnika vojske, ki je storil določeno kaznivo dejanje. Zakon ureja tudi celostno oskrbo pripadnikov vojske, ki obsega zdravstveno, psihološko, socialno, pravno, religiozno-duhovno in drugo prostočasno oskrbo. Posebne oblike pomoči se organizirajo in izvajajo za in med opravljanjem vojaške službe izven države. Ob smrti ali invalidnosti pripadnika se nudi pomoč pri kritju stroškov pogreba, zdravljenja in rehabilitacije, dodelitve službenega stanovanja družini in druge vrste pomoči.

Določene pravice oskrbe so namenjene tudi upokojenim pripadnikom oborženih sil RS (Predlog zakona o službi v Slovenski vojski z dne 25.7.2006).

5. BENEFICIJE V AMERIŠKI VOJSKI

Zaradi primerjave, oziroma predstave kaj vse so lahko beneficije, sem izbral primer ameriških oboroženih sil. Ameriška vojska ima sistem beneficij zaradi narave delovanja in velikosti oboroženih sil, razdelan do najmanjših podrobnosti. Neposredna primerjava s Slovenijo ni mogoča, mogoče pa je ugotoviti koliko pozornosti je posvečenih pri beneficijah v posamezni družbi.

Kakšno veljavo dajejo pristojni beneficijam v ameriški vojski, nam med drugim pove že pozornost ob izidu knjige, *The Military advantage*, ki popolnoma sistematično, a zelo poljudno in dostopno vodi uporabnika skozi zapleten in razvejan sistem beneficij. Predgovor je namreč napisal G.V.«Sonny» Montgomery, član ameriškega kongresa. Knjiga šteje blizu štiristo strani in seveda ni edina, ki sem jo našel za omenjeno področje. Zagotovo pa je vseobsegajoča in napisana v takšnem besednjaku, da se z njo lahko uspešno koristijo vsi uporabniki, ne oziraje se na njihovo izobrazbo. Ravno zaradi slednjega se mi zdi izjemno uporabna za oborožene sile, ki so tako socialno kot izobrazbeno zelo heterogena organizacija.

Knjiga *Military advantage* je razdeljena v 8 smiselnih poglavij:

- Prednosti, povezane z denarjem
- Plačilne prednosti
- Prednosti s področja zdravstvenega varstva
- Posebne ugodnosti
- Prednosti na izobraževalnem področju
- Skrb za karierno pot
- Ugodnosti po preteku pogodbe in vključevanju v civilno življenje
- Ugodnosti družinskih članov vojaške osebe

(Christopher 2006: uvod).

5.1 Prednosti, povezane z denarjem

V današnjem času ima vojaška oseba v tej izjemno raviti vojaški organizaciji toliko prednosti kot jih ni imela še nikoli v zgodovini. Na področju ugodnosti, povezanih z denarjem, so predvsem ugodnosti vojakov, veteranov in upokojencev in njihovih družin, kot so lastne trgovine s popusti, popusti pri telefoniranju na velikih razdaljah, popusti pri najemu vozil, letalskih kartah in drugih storitvah in izdelkih. Vse ugodnosti, navedene in opisane v knjigi, je moč najti na spletnih straneh. Pomembno je le imeti člansko izkaznico in koriščenje vseh vrst ugodnosti se lahko začne (Christopher, 2006:2-42).

Vojaške osebe imajo možnost brezplačnega svetovanja za ravnanje z krediti, dolgovi in prezadolženostjo. Na voljo so tako civilne kot vojaške svetovalne pisarne, ki v primeru potrebe priskočijo na pomoč osebi, ki se več ne znajde s svojimi dolgovi in krediti, ali pa se zaradi narave dela nima časa ukvarjati s tem področjem. V posameznih bankah imajo vojaške osebe posebne oddelke, namenjene le svetovanju in pomoči vojakom. Kot za vse ostale ugodnosti, je tudi za te navedeno veliko število spletnih in drugih naslovov (Internet 2).

Posebne pisarne pomagajo vojaku tudi ob prerazporeditvah. Prerazporeditev za vojaško osebo in družino lahko predstavlja izjemno stresno situacijo, ki je lahko povezana tudi z velikimi stroški. Da bi se stresnost in nepotrebni stroški kar najbolj zmanjšali, imajo vojaki na uslugo finančne pomočnike, ki jih praktično uvedejo v življenje v novem mestu bivanja. S takim načinom načrtovanja premestitve se vojaku in družini prihrani stres in veliko denarja. Vojska pa v kar najkrajšem času dobi osebo, ki se lahko zbere za izpolnjevanje vojaških nalog in dolžnosti. Podobna situacija je pri davčnem svetovanju. Zvezne države, predvsem pa tujina predstavlja davčno novost za vojake in svetovalci jim pomagajo pri davčnih zapletih, oziroma jim svetujejo, da do davčnih zapletov sploh ne pride (Christopher, 2006:2-42).

5.2 Plače in dodatki

V osnovi obstaja osnovna plača in 70 tipov posebnih dodatkov. Plače so odvisne od položaja, delovnih nalog, mesta dolžnosti in premestitev. Pri osnovni plači obstajajo trije tipi, in sicer osnovna plača, nadomestilo za življenjske stroške in nadomestilo za stanovanjske

stroške. Poleg tega se lahko prejemajo še dodatki za posebne dolžnosti in delo na vojnem območju (Christopher, 2006:46, Asch 2001:37).

Osnovna plača se izplačuje mesečno in je ista glede na položaj v vsej vojski. Odvisna je od stopnje položaja posameznika v plačilnem sistemu in števila let služenja v vojski. Dodatek za življenjske stroške se nanaša na prehrano in se letno usklajuje glede na ceno prehrane. Nadomestilo za bivanje je odvisno od mesta bivanja, saj so najemnine zelo različne. Dodatek za bivanje je v svojem bistvu kompenzator razlik kot posledice različnih najemnin v različnih mestih po Ameriki ali drugod po svetu. Dodatek se pa seveda nanaša le na tiste, ki stanujejo zunaj vojaških baz. Upošteva se tudi rang pripadnika vojske, saj različnim rangom pripada različen bivalni nivo. Poleg treh osnovnih oblik plačila pa je še ogromen niz dodatkov, nadomestil in drugih dohodkov: nadomestila za oblačila in uniforme, za službena potovanja, za selitve in ločeno življenje od družine, stanovanje v prekomorskih deželah in še mnogi drugi (Christopher, 2006:2-52-54, Internet 3, Internet 4).

Pripadnik oboroženih sil je upravičen tudi do posebnih plačil, in sicer za ponoven vstop v vojsko, delo na nevarnem območju pod sovražnim ognjem, za težke delovne pogoje, delo na letalih, za padalce, pirotehniko in delo kemično biološke službe. Posebna plačila so namenjena tudi pilotom, tako v času njihove aktivnosti, kakor tudi po preteku aktivne službe. Posebne plače ima tudi mornarica in potapljači, zaposleni v stiku z nuklearnim orožjem. Posebna plačila se seštevajo; tako ima na primer vojak mornar na nuklearni podmornici tri dodatke: mornariškega, podmorniškega in za stik z nuklearnim pogonom in orožjem. Posebna plačila pripadajo tudi vsemu medicinskemu osebju in drugemu osebju, ki mu je glavna skrb zdravje pripadnikov oboroženih sil (Christopher, 2006:59-60).

Poudariti je potrebno, da posebna plačila naraščajo, čeprav posameznik ostaja na mestu, in sicer prvič po šestih in drugič po štirinajstih letih.

Ameriška vojska poskrbi za svoje pripadnike, ko zaključijo z delom v vojski z možnostjo upokojitve ne glede na starost. Seveda je pokojnina predvsem odvisna od let zaposlitve, usklajuje pa se tudi glede na stroške življenja, kot je bilo že opisano pri osnovnih plačah (Christopher 2006:83, Internet 5).

5.3 Bonitete pri zdravstveni oskrbi

Glede na izjemno visoke cene zdravstvenega zavarovanja v ZDA, sodi ta beneficija med najpomembnejše beneficije v ameriški družbi nasploh. Sistem se imenuje »Tricare« in je namenjen aktivnim, upokojenim članom oboroženih sil ter njihovim družinam. Pri storitvah je sistem razdeljen na oskrbo z zdravili, zobozdravstveno in zdravstveno oskrbo in dodatno oskrbo upokojencev, starejših od 65 let.

Obstajajo tri kategorije »Tricare« sistema, in sicer:

- prvi je namenjen aktivnim pripadnikom vojske in so v njega vključeni avtomatično, poleg njih pa so lahko vključeni tudi družinski člani. Vključuje zdravljenje v vojaških bolnišnicah in ambulantah;
- drugi je namenjen vojakovi družini;
- tretji je namenjen tistim, ki bi si radi zagotovili zdravljenje tudi v civilnih zdravstvenih ustanovah. (Internet 6).

Glede na visoke stroške sistema so v »Tricare« izjemno natančni in strogi do tega, ali je nekdo do te oskrbe upravičen ali ne. Tako na primer so upravičeni rezervisti in njihove družine, ki so služili v nacionalni gardi več kot trideset dni. Prav tako so recimo do oskrbe upravičene ločene žene aktivnih ali upokojenih vojakov, če imajo seveda sodno odločbo o ločitvi po partnerjevi krivdi (Christopher 2006:86-108, Scoenbaum in drugi 2004:5).

Sistem predvideva tudi dodatem program za invalide. Deležni so ga psihično ali fizično hendikepirani pripadniki vojske, ki potrebujejo poseben tretman in ga v prvih treh kategorijah ne bi dobili. Nanaša se na med služenjem pridobljeno bolezen ali težke bolezni družinskih članov, kot so na primer cerebralna paraliza, mišična distrofija, epilepsija, diabetes, izguba vida ali sluha in druga težka obolenja.

Vsi vojaški upokojenci imajo popolnoma iste pravice do zdravstvene nege kot aktivni pripadniki vojske. Pomembno pa je, da se za enega od treh programov odločijo pred 65. letom, po tem času pa avtomatsko preidejo v program za upokojence. Po 65. letu starosti ima oseba pravico do brezplačnih zdravil v vojaških ustanovah in do znatno znižanih cen v

civilnih farmacevtskih ustanovah. Po smrti upokojenca je družina upravičena do iste oskrbe, in sicer zakonec do ponovne poroke in otroci do 21. leta.

5.4 Dodatne bonitete

Pripadniki vojske zraven že omenjenih in bolj poznanih beneficij (plača, izobraževanje, zdravstvo...) uživajo tudi še nekatere druge in manj poznane prednosti. V sklopu teh beneficij lahko pripadniki vojske recimo zastoj ali skoraj zastoj potujejo na mednarodnih letih z letali ministrstva za obrambo, obstajajo ugodnosti na področju prava in davčnega svetovanja in še mnogo drugih, ki bodo obravnavane v nadaljevanju (Christopher, 2006:140).

Kot sem že omenil, so potovanja na vojskih letalih brezplačna, in sicer kadar je na letalu prostor, oziroma če gre za službeno pot. Ta ugodnost se nanaša tudi na družine in pa upokojene uslužbenke vojske. Slabost sistema »SPACE A« je, da je poiskati možnost takšnega poleta zelo zapleteno, veliko je tudi odpovedi. Potuje se seveda v nižji klasi letal in tudi na letalih, ki niso namenjena potnikom (Christopher, 2006:146, Internet 7).

Sistem razpolaga tudi z zelo poceni nastanitvenimi kapacitetami po vsem svetu. Gre za nastanitve v bazah in v centrih za oddih in konsolidacijo. Vsak rod vojske ima svoje nastanitvene resurse in do njih so upravičeni vsi vojaki, upokojenci, nacionalna garda, družine, pripadniki tujih vojska (Christopher, 2006:146).

Član servisa ali veteran ima mnogo pravic s področja pravnega varstva. Gre za finančno in pravno zaščito članov servisa in tudi pomoč pri osebnih pravnih zadevah. Za to vrsto zaščite so uvedeni trije sistemi zaščite, ki vključujejo različno zaščito, namenjeno različnim kategorijam upravičencev. Ameriška vojska ima po svetu veliko število vojakov in njihovih družin, ki se v situacijah preselitve znajdejo v različnih pravnih in finančnih zagatah. Pri teh težavah jim pomaga mreža podpore za finančno in pravno svetovanje ter podporo. Moramo razumeti, da se Američan s svojim načinom razmišljanja že v Evropi, kaj šele v bolj eksotičnih deželah, ne more takoj vklopiti v sistem. Seveda pa mora v tujini opravljati vse eksistenčne funkcije, kot so stiki z bankami, krediti, stik s pravosodjem, zdravstveno

zavarovanje v tujini... Brez tovrstne mreže pomoči bi bili pripadniki vojske in njihove družine zelo izgubljeni, prihajali bi v spor z zakoni, davki in drugim. Pripadniki rezervne sestave in nacionalne garde imajo posebno zaščito glede vračanja na delovno mesto po odsotnosti zaradi vpoklica na dolžnost, vaj in drugih aktivnosti, povezanih z vojaško službo. Če jih delodajalec diskriminira zaradi njihovega članstva v rezervi ali gardi, se lahko pritožijo in zoper delodajalca se konkretno ukrepa, delavcu pa se omogoči vse pravice, ki so mu bile odvzete kot posledica diskriminativnega vedenja delodajalca. Zdravstveno zavarovanje ne sme biti prekinjeno med služenjem v rezervi in po vrnitvi na delovno mesto (Christopher, 2006:150-162).

Upravičenci imajo možnost do brezplačne pravne pomoči pri vseh pravnih poslih, razen pravnih poslov, povezanih s poslovanjem in pridobitno dejavnostjo. Pomoč nudi pravna služba rodov, po načelu prioritete službenih zadev pred privatnimi. Odvetniki vojaške pravne službe opravijo za upravičenca vse pravne posle kot bi jih opravil najet civilni pravnik, le da je vsa pomoč in delo brezplačno (Christopher, 2006:150-162).

Uveljavljanje pravic iz naslova poškodb in smrti na dolžnosti je za običajne ljudi zelo zapleteno in dolgo. Da pa bi se upravičencem olajšala pot do odškodnin, imajo na voljo posebno pomoč. Svetuje jim tudi pri pritožbah na zavrnjene ali neprimerne odškodnine. Pomoč za upravičence je popolnoma brezplačna (Christopher, 2006:163).

Zaradi žrtve za državo in oborožene sile, ZDA prevzamejo na svoje breme pokop pripadnika oboroženih sil. Država krije stroške prostora za grobišče na vseh državnih pokopališčih, stroške pogreba z vojaškimi častmi, nagrobnik, zastavo, s katero je pokrita krsta in predsedniški spominski certifikat. Do opisane oskrbe so upravičeni vsi uslužbenci, ki so preminuli med služenjem in veterani, ki so bili častno odpuščeni iz vojske in pod posebnimi pogoji še rezervisti in pripadniki nacionalne garde. Glede na težave, v katerih se znajdejo preživeli člani družine umrlega pripadnika oboroženih sil, je v ameriški vojski tudi za preživele člane družine zelo kompleksno poskrbljeno. Deležni so najprej psihološke pomoči in naprej jim vojska oziroma država pomagata pri reševanju vseh težav ki se pojavijo po izgubi svojca. Mišljena je svetovalna in materialna pomoč, ki jo imajo svojci umrlega na razpolago, in sicer na področju bivanja, prehrane, izobraževanja in drugo (Christopher, 2006:165-175).

5.5 Ugodnosti pri izobraževanju

Gre za eno izmed najbolj cenjenih ugodnosti v vojski, saj se zneski za pokrivanje stroškov izobraževanja gibljejo do 50 000 dolarjev na posameznika. Ugodnost se deli v dve veji: denar za šolnino in programi za pomoč pri izobraževanju.

Za člane vojske in veterane je namenjena finančna pomoč in izobraževalni programi, ki pomagajo pri napredovanju izobrazbe. Omeniti je potrebno Montgomery GI bill, GI bill za rezerviste in nacionalno gardo ter program pomoči za izobraževanje veteranov. Obstaja še vrsta manj pomembnih programov, ki pa so vsak zase namenjeni istemu cilju, le za različne kategorije upravičencev.

Morda je potrebno malce več napisati o Montgomery GI bill. Montgomery GI bill je osrednji program vojaškega izobraževanja. Program je po svoji naravi zelo velikodušen: aktivni uslužbenci vojske in veterani lahko prejmejo več kot 37000 dolarjev neobdavčenega denarja za šolnine in druge stroške izobraževanja. Od avgusta 1985 so vsi upravičenci avtomatično vpisani v opisani program, razen če se odločijo drugače. Do programa so upravičeni vsi pripadniki vojske z dokončano srednjo šolo, ki so v vojski aktivno dve leti in veterani, ki so bili častno odpuščeni iz vojske. Izobraževanje in financiranje le-tega se nanaša v določeni meri tudi na preživele člane družine umrlega pripadnika oboroženih sil. Program jim ponuja do 45 mesecev pomoči pri izobraževanju. Upravičenci pa so otroci in partner preminulega (Christopher, 2006:186-200, Department of Veterans Affairs 2000, 18).

5.6 Ugodnosti in pomoč pri načrtovanju kariere

Ameriška vojska omogoča veliko možnosti v karieri, od začetka služenja do možnosti napredovanja po činih. Ugodnosti in programi, povezani z vojaško kariero, so med drugim dodatki pri vpisu v vojsko, dodatki pri ponovnem vpisu, nasveti o napredovanju, programi, ki uslužbencem lahko pomagajo postati častnik in ugodnosti, ki so povezane s premeščanjem vojaških enot (Internet 8).

Ugodnosti v vojski se začno že s samim vstopom, z beneficijami, kot so GI Bill, univerzitetni skladi, odplačila ali odlogi za študentska posojila in denarne premije.

Naborniški dodatki

Poleg urjenja, ki ga prejmejo na delovnem mestu, je ena prvih ugodnosti v vojski dodatek pri vpisu. Vsota tega dodatka je odvisna od delovnega mesta, specializiranosti in trajanja služenja. Dodatka so upravičeni vojaki z ustrežno izobrazbo (srednja šola) in dobrimi rezultati na sprejemnem izpitu.

Plačilne stopnje

Uslužbenci oboroženih sil so plačani glede na njihov čin in čas služenja. Obstajajo trije različni sistemi činov, ki se naprej delijo na več plačilnih stopenj. Tako imajo:

-Častniki – 10 činov (ali plačilnih stopenj)

-Warrant officers (vojaška stopnja pod častniki in nad podčastniki; specialistični častniški čini) 5 činov

-Naborniki - 9 činov

Višja naborniška stopnja

Ob vstopu v vojsko so uslužbenci lahko uvrščeni v višjo plačilno stopnjo, kar ne pomeni samo večje plače, ampak tudi dobro osnovo za napredovanje v višje čine. Do višje stopnje so upravičeni tisti kandidati, ki so dosegli visoke rezultate na sprejemnih izpitih in imajo višjo izobrazbo ali strokovno znanje. V vojsko lahko kandidati vstopijo tudi kot častniki, če izpolnjujejo določene pogoje (so npr. zdravniki, pravniki, inženirji, ali pa so primerni za častniško urjenje).

Vsakodnevne ugodnosti

Poleg osnovne plače vojska za vsak dan služenja vojakom omogoča še sledeče:

-plačan 30-dnevni dopust

-zdravstveno zavarovanje (Tricare)

-obroke hrane

-nastanitev

-življenjsko zavarovanje

-potovanja

-beneficije za veterane

-vojaške popuste

-urjenje

(Christopher, 2006: 222).

Strokovno napredovanje

Vojaška služba omogoča uslužbencem napredovanje po činih, s tem so bolj odgovorni, se učijo novih veščin, in prejmejo višjo plačo in boljše ugodnosti. Vsaka veja ameriških oboroženih sil ima svoj postopek napredovanja, vsi ti sistemi pa imajo isti cilj: izbrati častnike in nabornike, ki so pokazali svojo sposobnost, pravičnost in bodo lahko opravljali dolžnosti v določenem činu. O napredovanjih odločajo posebni odbori, ki jih sestavljajo starejši častniki. Večino častniških napredovanj mora potrditi Senat ZDA.

Vojaki so pod drobnogledom vse od vstopa v vojsko, višji častniki pa ocenjujejo uslužbence glede njihovih sposobnosti opravljanja dela, komunikacijskih sposobnosti, sposobnosti vodenja, samoiniciativnosti in iskrenosti oz. zaupanja (Christopher, 2006: 224-227).

Premestitve

V vojski lahko vojaki pričakujejo, da bodo vsakih nekaj let premeščeni na drugo lokacijo, v ZDA ali pa v tujino. Tako uslužbenci vojske pridobijo veliko izkušenj z različnimi skupnostmi in drugačnimi kulturami po vsem svetu. Obstaja več kategorij premestitev:

- Premestitve v ZDA
- Lokalne preselitve
- Preselitve v tujino
- Začasne premestitve

(Internet 9).

Vojska ponuja ugodnosti tudi pri vseh teh premestitvah, kot so pomoč pri selitvi pohištva, prtljage, pomoč pri plačevanju najemnine, posojila brez obresti, odškodnina zaradi ločitve od družine ipd (Christopher, 2006: 247-251).

5.7 Prednosti pri prehodni dobi/ ob zaključku služenja

Ni pomembno, koliko let vojak služi pred odhodom, pomembno je, da si je med služenjem pridobil veščine in vrednote, ki mu bodo služile v civilnem življenju. Poleg tega vojak s služenjem pridobi pomembne ugodnosti, ki jih bo imel skozi vso civilno kariero in življenje.

Uslužbenci oboroženih enot se po odhodu iz vojske delijo na dve skupini: veterani (uslužbenci, ki končajo vojaško služenje) in upokojenci. Obe skupini se lahko poslužujeta programov, ki jim pomagajo pri prehodni dobi.

Program za pomoč pri prehodni dobi

Vsaka veja vojske ima program, ki je sestavljen iz trodnevni delavnic, in ki uslužbence seznanja z najboljšimi potmi do nove službe, npr. kako oceniti svoje veščine, znanje, izkušnje in izobrazbo; kako se odločati na podlagi svojih želja o karieri in finančnih potrebah; kako se dogovoriti za razgovor za službo, pisanje življenjepisov in prošenj za službo, kako priti do potencialnih delodajalcev; kako se pripraviti in uspešno opraviti razgovor za službo; informacije o samozaposlitvi, kako postati samostojni podjetnik in kakšni so aktualni pogoji na tržišču delovne sile. Poleg tega udeležence na delavnicah seznanijo z možnostmi zaposlitve in o prednostih, ki jih imajo vojaški veterani.

Svetovanje pred odhodom iz vojske

Po zakonu morajo vsi vojaki pred odhodom iz vojske na obvezno posvetovanje, kjer so seznanjeni z vsemi ugodnostmi in pravicami, ki jim pripadajo. Tako so seznanjeni z posledicami, ki sledijo spremembi kariere, možnostmi nadaljnjega izobraževanja in urjenja, o pravicah pri zdravstvenem in življenjskem zavarovanju, o možnostih vpisa v rezerviste ali člane narodne straže, ugodnostih za invalidne veterane (Christopher, 2006: 272).

Priprava na vojaško upokojitev

Glavne ugodnosti, ki so jih lahko deležni upokojenci:

- pokojnina
- posebna odškodnina za borbo
- TRICARE za upokojence in zobozdravstveni program za upokojence
- beneficije za preživele člane družine
- ugodnosti pri nakupovanju

- ugodnosti pri potovanjih

Poleg tega so upokojenci upravičeni do ugodnosti, ki jih prejemajo veterani (Christopher, 2006: 277, Internet 10).

Glavne ugodnosti za veterane:

- GI Bill
- posojila za veterane
- pokojnine za veterane
- odškodnine za invalidnino
- ugodnosti pri zdravstvenem zavarovanju
- povračilo za pogrebne stroške
- zavarovanje
- ugodnosti pri preselitvah

Poleg vseh teh ugodnosti ima vsaka veja vojske svoje organizacije, ki lahko vojakom pri odhodu pomagajo s subvencijami, šolninami ali posojili. Tako pomagajo vojakom pri plačevanju najemnin, odplačevanju dolgov in izobraževanju (Christopher, 2006: 281).

Uspešen prehod v civilno kariero

Iskanje službe je pomembna stvar za bodoče civiliste. Veščine, ki se jih vojaki urijo v vojski, so v civilnem svetu zelo iskane. Delodajalci spoštujejo veščine, sposobnost vodenja in izkušnje, ki jih uči vojska. Poleg tega imajo lahko vojaki še posebne sposobnosti, kot na primer varnostna pooblastila, ki jim močno dajejo prednost v civilnih službah. Naloga vojske in njenih programov je, da bodoče civiliste seznanijo s prednostmi pri iskanju službe. S tem jih seznanijo poklicni svetovalci.

Ena od možnosti zaposlitve je zaposlitev v vladni službi, kjer imajo veterani prednost pred ostalimi civilisti. Takšne službe so na primer na Ministrstvu za obrambo in Ministrstvu za domovinsko varnost (Internet 11).

Sistem ugodnosti veteranov

Ta sistem zagotavlja veteranom prednost pri zaposlovanju v vladnih službah. Sistem podpira tudi zakon, na podlagi katerega lahko delodajalci v takšnih službah zaposlijo bivšega vojaka namesto enako kvalificiranega civilnega kandidata za službo.

Če se bivši vojak ne more zaposliti, je upravičen do odškodnine za nezaposlenost (Christopher, 2006: 282-293).

Nadaljevanje služenja: rezervisti in Nacionalna garda

Ko vojaki zapustijo vojsko, se lahko zaposlijo oz. začnejo služiti pri rezervistih oz. narodni straži, saj tudi takšno služenje ponuja posebne ugodnosti in posebno plačo. Ti dve zaposlitvi tako na primer ponujata poseben (denarni) dodatek bivšim uslužbencem vojske s posebnimi veččinami, ki so se odločili zaposliti pri rezervistih oz. pri straži za 3 ali 6 let (Christopher, 2006: 307-308).

5.8 Prednosti za družino

Ravno tako kot se uslužbenci vojske žrtvujejo za svojo državo, se enako žrtvujejo tudi njihove družine, ki jih podpirajo. Tipična vojaška družina se sooča z mnogimi izzivi: pogoste selitve, daljša odsotnost partnerja, prekinjene kariere, finančne prepreke in posledice, ki jih na vojaki pustijo vojna. Pri teh izzivih družinam pomagajo mnoge ugodnosti in programi podpore, kot so možnosti zaposlitve za partnerje vojakov, šolski programi in ostali podporni programi (Buddin 2001:83).

Vojaške družine in selitve

Ena najbolj težavnih stvari za vojaške družine so gotovo selitve oz. premestitve, ki prinašajo s sabo ne le veliko finančnih in praktičnih problemov, ampak tudi potrebo, da se morajo te družine vedno znova prilagajati na življenje v novih skupnostih in okoljih. Po raziskavah se namreč vojaške družine selijo povprečno enkrat na 3 leta. Uslužbenci vojske se hitro vključijo v nova delovna mesta, družine same in še posebno partnerji pa morajo poskrbeti za selitev, iskanje novega stanovanja, iskanje primernih šol za otroke, iskanje novih prijateljev in službe ipd. Za pomoč pri vseh teh opravilih so bili ustanovljeni t.i. družinski centri, ki vodijo več posebnih programov in uslug. Ena izmed pomembnih ustanov je t.i. zveza partnerjev, kjer se partnerji vojakov spoznajo z ostalimi partnerji in tako lažje navežejo stike z ostalimi ljudmi v novem okolju (Christopher, 2006: 322).

Kariera, izobraževanje in šolanje za partnerje

Najpomembnejše vprašanje, s katerim se soočajo družine, je zaposlitev partnerja. Problemi z nezaposlenostjo ali slabo plačana služba lahko neposredno vplivajo na psihološko stanje in finančni položaj družine, kar lahko posredno vpliva na kakovost samih vojaških sil.

Vojska ima na razpolago več programov, ki se ukvarjajo s temi problemi:

Center za kariero partnerjev vojakov

Omogoča iskanje službe v privatnem sektorju in nudi pomoč z informiranjem o pomoči in ugodnostih, do katerih so upravičene družine.

Program za prednostno zaposlitev

Program ministrstva za obrambo za partnerje, ki so imeli zvezne službe (npr. možnost zaposlitve na ministrstvu).

Program za zaposlitev partnerjev in družinskih članov

Ta program ponuja pomoč pri zaposlovanju vseh družinskih članov.

Sklad za financiranje programov, ki omogočajo službene priložnosti

Ponuja službe v vojaških bazah (razni klubi, zveze), rekreacijskih centrih, rokodelnicah, nastanitvenih objektih, vrtcih ipd.

Obstajajo tudi programi, ki ponujajo partnerjem možnost zaposlitve kot učitelj. Poleg vseh teh programov imajo partnerji vojakov možnost izobraževanja (poglavje ugodnosti pri izobraževanju) (Christopher, 2006: 326).

Otroci v vojaških družinah

Programi za varstvo otrok (podobno vrtcem)

Ta sistem za razvoj otrok ministrstva za obrambo ponuja varstvo otrok tako v ZDA kot v tujini in se deli na 4 glavne programe:

- Centri za razvoj otrok (otroci, stari od 6 tednov do 12. leta)
- Varstvo otrok (do 12. leta, na domu)
- Varstvo šolskih otrok (6 do 12 let): varstvo po šoli, med prazniki in počitnicami
- Programi za iskanje ustreznega varstva

Ti programi so za vojaške družine cenejši kot jih ponujajo podobni civilni programi.

Ministrstvo za obrambo organizira tudi šole, kjer se učijo otroci iz vojaških družin in za katere ni treba plačevati šolnin (Christopher, 2006: 333).

Organizacije za pomoč vojaškim družinam

Veliko teh organizacij ponuja pomoč družinam predvsem v času, ko so uslužbenci vojske zaradi obveznosti oddaljeni od družine.

Družinski ombudsman

Ombudsman je komunikacijska vez med družino in nadrejenimi častniki uslužbencev vojske. Družina preko njih dobi informacije o uslužbencih in informacije o pomoči in uslugah, ki so jih lahko deležni.

Kaplani

Kaplani so osebe, ki v vojski služijo vojakom različnih religij in lahko družinam pomagajo in svetujejo pri osebnih težavah.

Ostale organizacije so: organizacija za pomoč družinam v tragedijah, rdeči križ, nacionalna zveza vojaških družin in organizacija USO, ki skrbi za moralo vojakov, predvsem v tujini, s pripravljanjem zabavnih programov, omogočanje kontaktiranja vojakov z njihovimi družinami (oskrbujejo vojake z internetnimi povezavami, e-pošto, telefonskimi karticami ipd) (Christopher, 2006: 339).

6. STALIŠČA PRIPADNIKOV SLOVENSKE VOJSKE GLEDE BENEFICIJ (empirična raziskava)

6.1 Statistična analiza

6.1.1 Cilj statistične analize

Zaradi velikosti populacije (Slovenska vojska Republike Slovenije) bom analiziral beneficije v SV na vzorcu vojakov. Opredelil - pregledal bom dejavnike, s katerimi je mogoče pojasniti beneficije v Slovenski vojski na osnovi izbranega vzorca 311 vojakov. Izhajal bom iz predpostavke, da gre za stratificiran vzorec (množico razdelimo na homogene dele, nato izvedemo slučajno vzorčenje).

Anketo (priloga 1) sem sestavil v sodelovanju z mentorico glede na hipotezi naloge. Težil sem k čim večji preprostosti in razumljivosti vprašanj in ponujenih odgovorov zaradi izobrazbene heterogenosti pripadnikov Slovenske vojske.

Glede na to, da gre za anketiranje vojakov Slovenske vojske, sem moral zaprositi za dovoljenje Generalštab slovenske vojske in tudi priložiti anketo s katero bom meril stališča pripadnikov Slovenske vojske. Anketa je bila tudi pregledana s strani varnostnih organov Slovenske vojske in po nekaj tednih sem dobil odobritev za izvedbo anketiranja (Priloga 2).

Anketiranje sem izvedel v enotah in poveljstvu 1. BRSV sam s pomočjo sodelavcev, saj je bilo občasno potrebno razdeliti vprašalnike v dveh ali več enotah hkrati. Anketiranje sem zaključil v petih delovnih dneh. Tako pri odgovornih, kot pri korespondentih sem naletel na obilico razumevanja in veliko pripravljenost za sodelovanje. To potrjujem z dejstvom, da sem razdelil približno 370 vprašalnikov in dobil vrnjenih 311 veljavno izpolnjenih vprašalnikov.

6.1.2 Metode in postopki statistične analize

V prvem delu bom prikazal deskriptivno analizo podatkov. S pomočjo SPSS programa bom razložili zahtevane kazalnike za izbran vzorec. V drugem delu bomo poleg pregleda frekvenc odgovorov pri vprašanju 5 (seznanjenost z beneficijami) naredili dve analizi oz. zastavili dve vprašanji, s katerima v skladu z zastavljeno izvedeno hipotezo skušamo ugotoviti, ali

seznanjenost z beneficijami vpliva tudi na dejanski odnos pripadnikov SV do teh beneficij. S pomočjo analize odvisnosti pojavov bom tako preizkusil vprašanja:

1. vprašanje: Ali lahko trdimo, da obstaja odvisnost med seznanjenost pripadnikov SV s svojimi beneficijami in mnenjem, da je privilegij služiti domovini?
2. vprašanje: Ali lahko trdimo, da obstaja odvisnost med seznanjenost pripadnikov SV s svojimi beneficijami in mnenjem, da imajo vojaki dovolj beneficij?

Izračunal bom koeficiente korelacije rangov za 9 vprašanje ter s pomočjo kvalitativne analize interpretiral 12, 13 in 14 vprašanje ankete.

6.1.3 Predstavitev vzorca in spremenljivk

Statistična množica ali populacija je skupnost pojavov, ki jih natančno opredelimo krajevno, časovno in stvarno zato, da jih proučimo, analiziramo. Celotno populacijo je Slovenska vojska Republike Slovenije v letu 2006.

Statistična enota pa je posamezen pojav – element statistične množice, vojak SV v letu 2006. Vzorec je podmnožica populacije, na osnovi katere sklepamo o lastnostih cele populacije. Vzorec je 311 vojakov SV v letu 2006.

Anketa vsebuje 14 spremenljivk, odgovori na vprašanja ankete (priloga1)

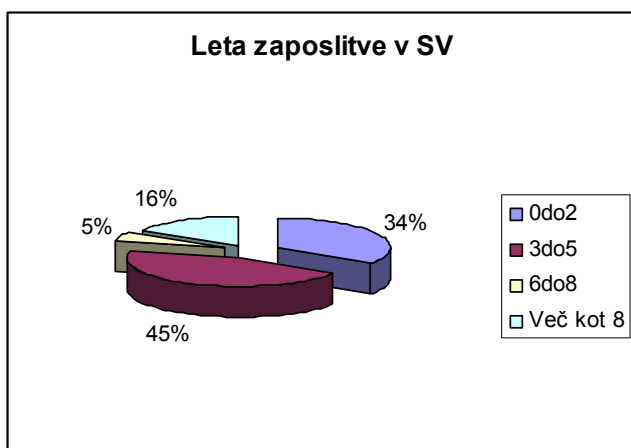
6.2 Analiza podatkov

6.2.1 Predstavitev podatkov

Natančne podatke deskriptivne statistike je mogoče videti v preglednicah, ki se nahajajo med prilogami diplomskega dela (Priloga 3).

Spremenljivka 1: Koliko let ste zaposleni v SV?

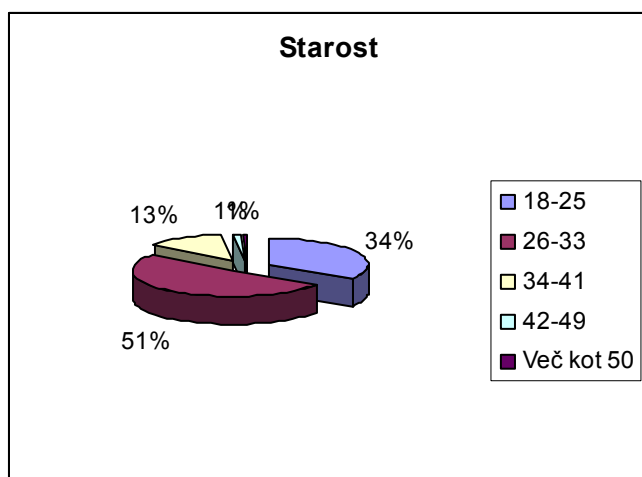
GRAF 1



Največji procent 44,4% je 3 do 5 let, potem 34,4 % 0-2, več kot 8 16,1 % in 5,1 % od 6 do 8 let.

Spremenljivka 2: Starost

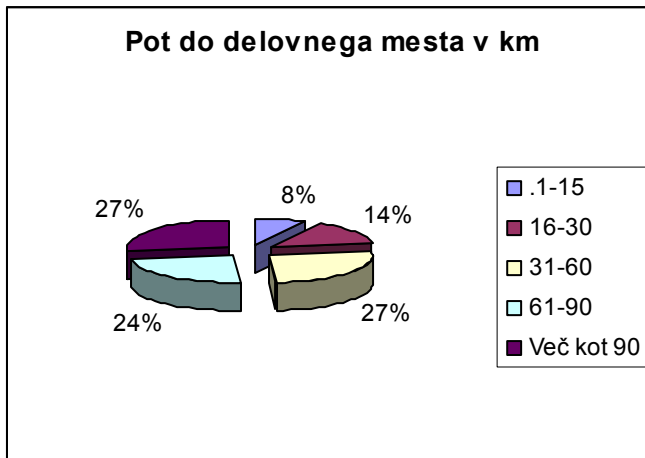
GRAF 2



Največ anketiranih v vzorcu 51,4 odstotka je bilo starih med 26 in 33 let, z 34,1 odstotka sledi starost med 18 in 25 let. Med 34 in 41 let je starih 12,5 odstotka vprašanih in slaba dva odstotka je starih od 41 let naprej. To so podatki, ki kažejo na to da je Slovenska vojska sestavljena iz večinoma mlajših ljudi. Glede na zaposlovanja v preteklih letih sem takšne podatke tudi pričakoval, me je pa presenetil izredno nizek odstotek starejših od 41 let. Razlog za to je zagotovo v tem, da je anketa izvedena v 1. BRSV, saj bi bil v višjih poveljstvih odstotek starejših zagotovo večji.

Spremenljivka 3: Kako dolgo pot imate do delovnega mesta?

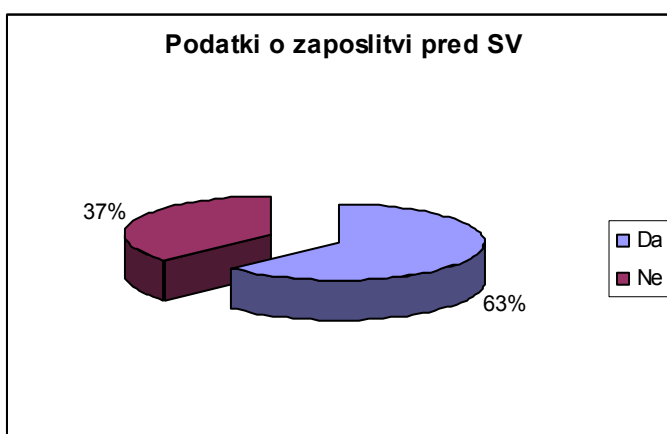
GRAF 3



Pri tem vprašanju je moč opaziti, da malo vprašanih biva zelo blizu delovnega mesta. Le 8,0 odstotka jih je namreč odgovorilo, da stanujejo do 15 km od delovnega mesta in 13,8 odstotka vprašanih pove, da bivajo med 16 in 30 km od delovnega mesta. Več kot trideset kilometrov do delovnega mesta ima torej 78,2 odstotka vprašanih. Pri tem je pa nujno potrebno povedati da ima celo 27,3 odstotka več kot 91 km do delovnega mesta. Glede na poznavanje enote sem pričakoval podoben izid. Zanimivo bo pa videti kako oddaljenost od delovnega mesta vpliva na pomembnost nadomestila za prevoz na delo.

Spremenljivka 4: Ste bili prej zaposlen/a v organizaciji zunaj SV?

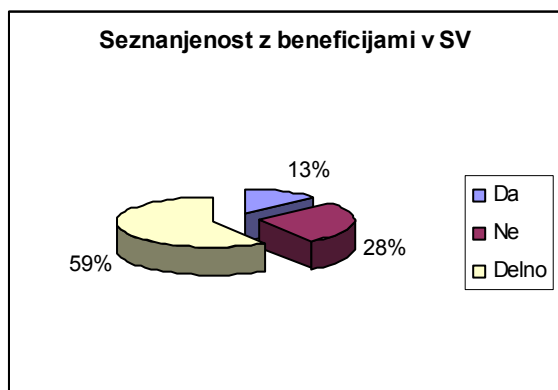
GRAF 4



Zaposlitev v organizacijah zunaj SV je imelo 63 odstotkov vprašanih, medtem ko je prvo zaposlitev v SV našlo 37 odstotkov. Glede na relativno mlade ljudi v organizaciji sem predvideval, da je manj vprašanih že službovalo zunaj SV.

Spremenljivka 5: Ali ste seznanjeni z beneficijami ki jih uživajte kot pripadnik SV?

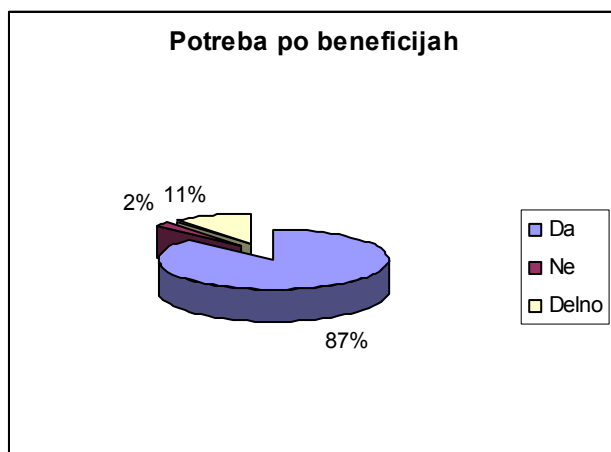
GRAF 5



Le 12,9 odstotka meni, da svoje beneficije pozna v celoti in celo 28,0 odstotka jih sploh ne pozna. Le delno je seznanjenih z beneficijami 59,2 odstotka vprašanih. Na vprašanje glede seznanjenosti z beneficijami sem pričakoval odgovore v smeri neseznanjenosti, saj je po mojih izkušnjah to realno stanje. Svoje beneficije poznajo le ljudje, ki se službeno z njimi ukvarjajo in pa tisti pripadniki SV, ki jih pač to področje dovolj močno zanima, da se o njem poučijo. Me pa vendarle čudi, da nekomu država plačuje zelo velik znesek za poklicno pokojnino, pa ga niti ne zanima, za kaj je ta denar namenjen.

Spremenljivka 6: Ali ste mnenja, da so v današnjem času beneficije pri vojaškem poklicu sploh še potrebne?

GRAF 6

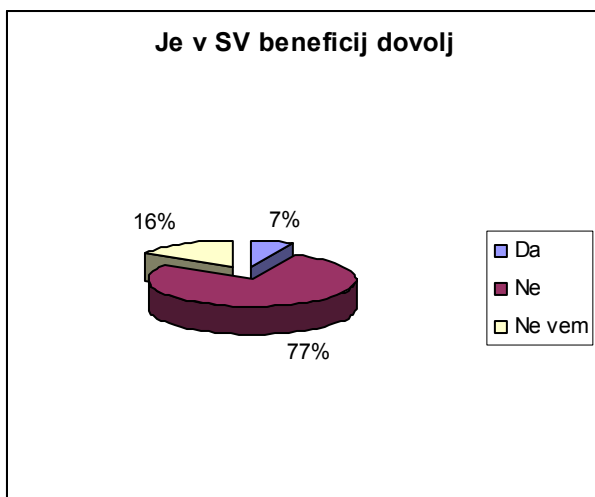


Pri tem vprašanju bi bila vsakršnja drugačna razporeditev odgovorov presenečenje. Zaposleni v vojski namreč zelo dobro poznamo svoje delo in še kako dobro vemo, da so beneficije v

vojaškem poklicu pomembne. Tako namreč meni tudi 86,8 odstotka vprašanih in le 2,3 odstotka meni da niso potrebne. Za odgovor delno se je odločilo 10,9 odstotka vprašanih.

Spremenljivka 7: Menite, da ima vojak SV dovolj beneficij?

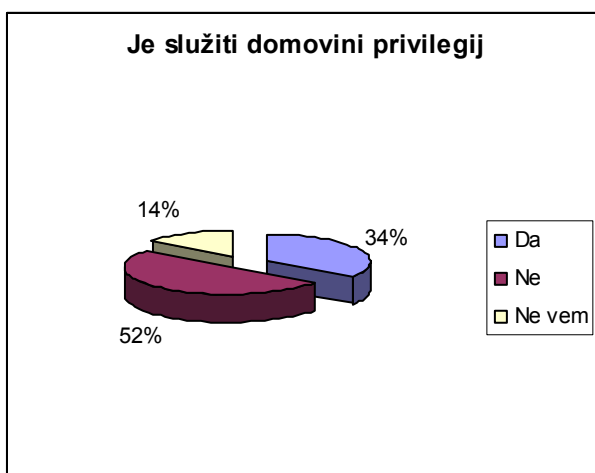
GRAF 7



Ponovno zasledimo visok odstotek (77,2) tistih, ki menijo da je beneficij v SV dovolj. Da jih je dovolj, se je izjasnilo 6,8 odstotka respondentov in 16,1 odstotek jih ne ve, ali je ali ni dovolj beneficij. Slika je pričakovana, utemeljitev pa podobna kot pri predhodni variabli, saj kdor ta poklic opravlja korektno ve, da bi ga bilo potrebno nagrajevati bolje.

Spremenljivka 8: Menite, da je služiti domovini privilegij?

GRAF 8

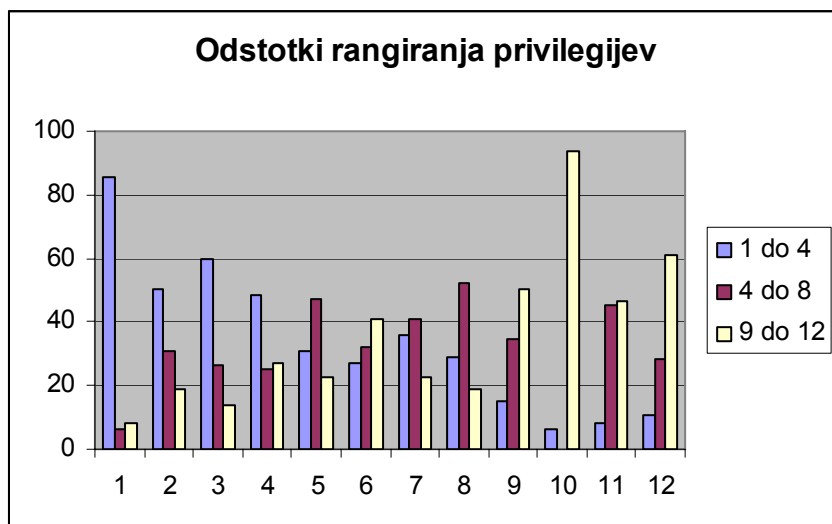


K zastavitvi vprašanja o služenju domovini me je vzpodbudila propagandna akcija MORS za pridobivanje novih pripadnikov SV. V tej propagandni akciji me je zmotilo moje videnje TV

spota, v katerem je predstavljeno, da imaš lahko v vseh službah podobne naloge, a le v eni si v službi domovine. Zato sem želel preveriti, ali je to da si v službi domovine zares tako močan privilegij. 51,4 odstotka mojih respondentov meni, da ni in 34,4 odstotka meni da je. O tem nič ne ve 14,1 odstotek. Vsekakor podatki kažejo na to, da bi bilo o načinu pridobivanja kadro potrebno najmanj razmisliti.

Vprašanje o beneficijah sem respondentom zastavil na podlagi beneficij, ki jih pripadniki SV dejansko uživamo. Vprašalnik sem sestavil, ko še nisem detaljno preučil vse literature. Kasneje bi morda kakšno vprašanje dodal, morda pa tudi ne, saj se mi je rangiranje že dvanajstih spremenljivk zdelo preobširno.

GRAF 9



Številke pri grafu ponazarjajo odnos do: 1- plače, 2- dopusta, 3- dodatkov na plačo, 4- možnosti zgidnejše upokojitve, 5- napredovanja, 6- službe domovini, 7- nadomestil (malica prevoz), 8- dela na misiji, 9- nošenja uniforme, 10- nošenja orožja, 11- večjega zaslužka na misiji, 12- možnosti pridobitve službenega stanovanja.

Spremenljivka 9.1: Plača

Pri rangiranju plače so bili vprašani zelo usklajeni pri svojih odgovorih, sa jih čez 80 odstotkov uvršča plačo na prva štiri mesta pomembnosti. Glede na naravo vprašanja in glede na to, da plača predstavlja vir sredstev za preživetje, so odgovori pričakovani.

Spremenljivka 9.2: Dopust

Tudi dopust sodi očitno med pomembnejše bonitete pripadnikov Slovenske vojske. Okrog polovice vprašanih ga je namreč ocenilo s prvimi štirimi rangi.

Spremenljivka 9.3: Dodatki na plačo

Kot je razvidno iz grafa 9 gre ponovno za visoko rangirano boniteto, saj jo je v prve štiri range razvrstilo kar 60 odstotkov in v zadnje tri po pomembnosti le 13 odstotkov.

Spremenljivka 9.4: Možnost zgodnje upokojitve

Glede na pomembnost bonitete in sredstva, ki so za izvajanje le te namenjena, menim da je rangiranje te beneficije presenetljivo nizko. Težko namreč verjamem, da je zgodnejša upokojitev pomembna le za 36 odstotkov vprašanih, ki so ji namenili prve štiri range.

Spremenljivka 9.5: Napredovanje

Vojaška organizacija sodi med tiste, v katerih se zelo veliko napreduje. Napredovanje pa je po izsledkih moje ankete zelo pomembno za slabih trideset odstotkov vprašanih.

Spremenljivka 9.6: Služiti domovini

Na to vprašanje je odgovorilo 25 odstotkov z najvišjimi štirimi rangi. Skrbi me pa, da je slabih 40 odstotkov menilo, da služba domovini ne predstavlja nobene pomembne beneficije.

Spremenljivka 9.7: Nadomestila (malica, prevoz na delo)

Triintridesetim odstotkom je to zelo pomembna beneficija in so jo postavili na prva štiri mesta. Dvajsetim odstotkom pa ne predstavlja nič pomembnega. Ti drugi se verjetno ne vozijo predaleč na delovno mesto.

Spremenljivka 9.8: Delo na misiji

Delo na misiji zelo privlači 29 odstotkov vprašanih, nobene pomembnosti pa mu ne namenja manj kot dvajset odstotkov.

Spremenljivka 9.9: Nošenje uniforme

Nošenje uniforme z vsemi oznakami Slovenske vojske je privilegij, ki pripada le vojakom Slovenske vojske. Ugotoviti pa moram, da jim ta privilegij prav veliko ne pomeni, saj ga najvišje postavi le 14,5 odstotka vprašanih. Rang 11 in 12 mu je recimo namenilo 14,4 odstotka vprašanih.

Spremenljivka 9.10: Nošenje orožja

Osebna oborožitev sodi med statusne simbole vojaka, med najpomembnejše privilegije pa ga šteje 17,1 odstotek vprašanih.

Spremenljivka 9.11: Večji zaslužek na misijah

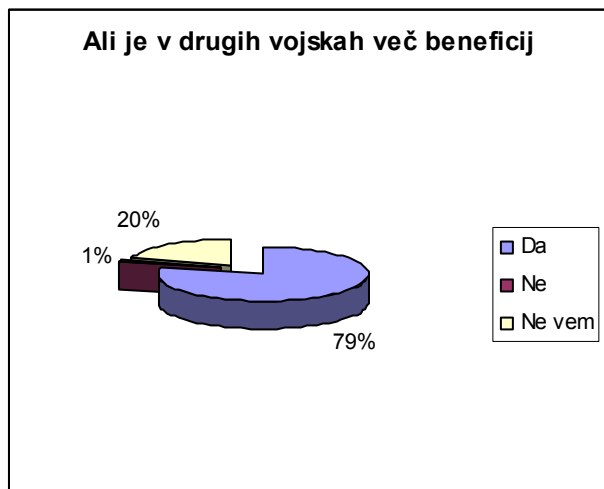
Brez kakršnih koli presenečenj za človeka iz sistema, gre za beneficijo, ki jo je 36 odstotkov vprašanih postavilo na prva štiri mesta. Skoraj nepomembna je za dobrih 20 odstotkov vprašanih.

Spremenljivka 9.12: Možnost pridobitve službenega stanovanja

Pri zadnjem dvanajstem vprašanju pa gre vsaj zame za najbolj presenetljive odgovore, saj kljub izjemno težkim časom za pridobitev stanovanja pripadnikom Slovenske vojske možnost dodelitve službenega stanovanja pomeni zelo malo. Le 10,7 odstotka je postavilo to boniteto na prva štiri mesta in celo 32,5 odstotka na povsem zadnje dvanajsto mesto.

Spremenljivka 10: Menite, da imajo v drugih vojskah več beneficij?

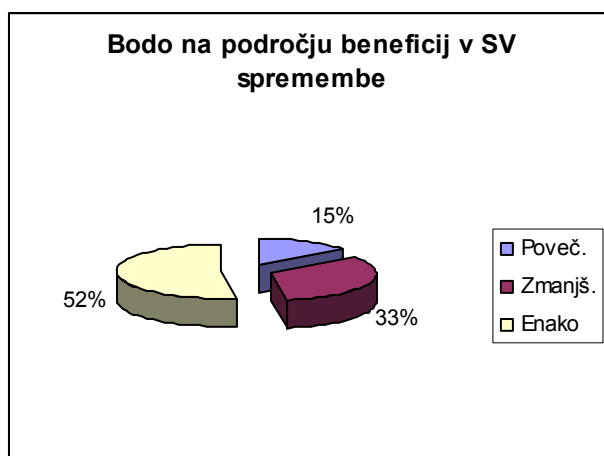
GRAF 10



Zelo visok odstotek, 79 odstotkov vprašanih, ima občutek, da imajo vojaki tujih vojska v povprečju več beneficij. Verjetno je, da odgovori pri velikem številu respondentov ne temeljijo le na občutku, saj je bila velika večina vojakov že v stiku s tujimi oboroženimi silami in so si zagotovo pridobili nekatere podatke za primerjavo. Le en odstotek meni, da tuje vojske ne uživajo več beneficij kot Slovenija.

Spremenljivka 11: Ali menite, da sebo na področju beneficij kaj spremenilo?

GRAF 11



Na vprašanje je dobra polovica vprašanih bila mnenja, da ni mogoče pričakovati sprememb ne na slabše in ne na boljše. Slabih 33 odstotkov jih je menilo, da za optimizem ni prostora in da se bodo beneficije v bodoče zmanjšale. Le 15 odstotkov pa verjame v to, da se bodo beneficije povečale.

6.2.2 Analiza odvisnosti pojavov

Kadar preučujemo odvisnost med dvema opisnima spremenljivkama, od katerih ima ena več kot dve vrednosti, govorimo o kontingenci. Najprej bom razvrstil enote, ki so bile izbrane v vzorec v kontingenčno tabelo glede na vrednosti opisnih spremenljivk. Dobljene dejanske frekvence bom primerjal s teoretičnimi, ki izražajo stanje neodvisnosti med opisnima spremenljivkama. Pri preverjenju ničlene domneve o neodvisnosti med opisnima spremenljivkama bom uporabil χ^2 preizkus (izračunani Pearsonov χ^2 pri čemer je kritično področje vedno na desni strani χ^2 porazdelitve).

Ugotovitev o določenosti, preglednosti in transparentnosti beneficij v vojski ter pomena pri seznanjanju pripadnikov SV in novačenju za vojaški poklic, bom preiskusil s pomočjo dveh raziskovalnih vprašanj. Zanima me ali je seznanjenost z beneficijami povezana z mnenjem, da je služiti domovini privilegij in mnenjem, da imajo pripadniki SV dovolj beneficij. V primeru povezanosti spremenljivk bo jasno dokazana zakonitost - povezanost odgovarjanja z beneficijami seznanjenih respondentov. Seznanjenost z beneficijami pa po drugi strani kaže na to, da so beneficije dovolj transparentne in da se je o njih mogoče preprosto poučiti. Sedaj pa pogledjmo, kaj pokaže statistika v našem primeru:

Vprašanje 1) Ali lahko trdimo, da obstaja odvisnost med seznanjenost pripadnikov SV s svojimi beneficijami in mnenje, da je privilegij služiti domovini?

Izračunana vrednost $\chi^2 = 20.845$, (($P=0.000$) < ($\alpha=0.05$)) (preglednice v prilogi 4) pomeni, da obstaja odvisnost med spremenljivkama seznanjenost pripadnikov SV s svojimi beneficijami in mnenjem, da je privilegij služiti domovini (Priloga 4).

Vprašanje 2) Ali lahko trdimo, da obstaja odvisnost med seznanjenost pripadnikov SV s svojimi beneficijami in mnenjem, da imajo vojaki dovolj beneficij?

Izračunana vrednost $\chi^2 = 2.923$, ($P=0.232$) $>$ ($\alpha=0.05$) (Preglednice v prilogi 4) pomeni, da ne obstaja odvisnost med spremenljivkama seznanjenost pripadnikov SV s svojimi beneficijami in mnenje, da ima vojak dovolj beneficij (Priloga 4).

Pri prvem vprašanju rezultati kažejo povezanost, kar pomeni, da lahko sodimo, da sta seznanjenost z beneficijami in razumevanjem možnosti služenja domovini kot beneficije, povezana. Pri drugem vprašanju povezanosti ni. Seznanjenost z beneficijami torej ne vpliva na mnenje o tem ali imajo vojaki SV beneficij dovolj. To je svojevrsten paradoks, saj če je naprimer nekdo seznanjen s svojo plačo ali dopustom bi moral vedeti ali ima omenjenega dovolj. Če s svojimi beneficijami ni seznanjen, je logično težko odgovoriti na vprašanje o tem, če jih je dovolj. Pri konkretnih respondentih ta logika ne velja in odgovori o količini beneficij so neodvisni od poznavanja beneficij.

6.2.3 Korelacije rangov

V nadaljevanju bom podal koeficiente korelacije med rangi bonitet (9 vprašanje) in s tem skušal potrditi, da so beneficije v SV nejasne in nesistematične. V primeru da korelacij ne bom našel, oziroma če bodo maloštevilne in šibke (okrog 0,5), bom sklepal, da vprašani odgovarjajo nekonsistentno in brez vsake zakonitosti. Takšni odgovori so lahko posledica nesistematičnosti beneficij in nedostopnosti do virov o beneficijah. Če so vprašani o tematiki poučeni, potem odgovarjajo po zakonitosti, oziroma kaže se korelacija med rangi iz katere je moč razbrati neko zakonitost.

Spearmanov koeficient rangov lahko zavzame vrednosti med -1 in 1. Močna povezanost spremenljivk je nad 0.5. Iz tabele korelacijskih koeficientov rangov (Priloga 5) je razvidno, da so močne povezanosti med bonitetami plača in dodatki na plačo $r_s = 0.487$, med nošenjem uniforme in služiti domovini $r_s = 0.534$ ter med nošenje uniforme in orožja $r_s = 0.475$. Ostali korelacijski koeficienti rangov so nizki, kar pomeni da ni povezanosti med rangi bonitet. V primeru, če bi bile bonitete transparentne in sistematične, potem bi bili korelacijski koeficienti rangov višji kar bi pomenilo povezanost med rangi bonitet.

Iz rezultatov lahko vidimo maloštevilno in zelo rahlo povezanost in to lahko pomeni, da vprašani nimajo dovolj vedenja o beneficijah in zato ne morejo konsistentno odgovarjati na

zastavljena vprašanja. Neseznanjenost z beneficijami, je med drugim lahko posledica težje dostopnosti do virov o beneficijah (netransparentnosti beneficij).

6.2.4 Kvalitativna analiza

Tudi v delu odprtih vprašanj je mogoče zaznati splošno razpršenost mnenj o beneficijah. Še najbolj so si enotni pri razlogih zato, ali so beneficije sploh še potrebne. Večina izhajajo iz specifičnosti poklica kot sem skušal utemeljiti v teoriji že sam. Pri 12 in 13 vprašanju, ki pa sta na nek način povezana (Priloga 1) pa gre za velike razlike. Zelo redko so se pojavili podobni odgovori razen pri pomembnosti plače in materialnih stroškov. Zanimivo je bilo opaziti, da respondeti želijo beneficije, ki obstajajo, pa oni za njih očitno ne vedo. Tako se pojavlja želja po službenih stanovanjih in po možnosti predčasne upokojitve. Tudi iz tega lahko sklepam, da so tako različna mnenja in nepoznavanje, posledica netransparentnosti. (Rogelj 2001:139, Košmelj 2000:18, Coakes 2001:207)

7. SKLEP IN VERIFIKACIJA HIPOTEZ

Vplivov na obseg in kvaliteto beneficij, ki jih uživajo vojaki v neki družbi, je ogromno. Beneficije so odvisne od zgodovinskega obdobja, družbeno politične ureditve, materialne osnove družbe, tradicije vojaštva, stopnje ugroženosti in še zelo veliko bi lahko naštel. Vsekakor so odvisne tudi od legitimnosti vojske v družbi, ki pa je v povezavi z legitimnostjo nasilja (Jelušič 1997:11).

Po temeljiti obravnavi tematike lahko sklenem, da je vsaka organizirana oborožena sila v zgodovini vojskovanja, pri svojih vladarjih uživala neke privilegije. Razlogi za to ležijo v naravi aktivnosti (izvajanja oboroženega boja, katerega pogosta posledica je izguba življenja) in med drugim tudi v posesti in monopolom nad uporabi nasilja v družbi. Nekateri avtorji sicer oporekajo razlikam med občasnimi tveganji pri vojskem delu in in podobnih tveganjih, ki se pojavljajo pri drugih zaposlitvah (Gilroy iz Bebler 2005:235). Vendar to ne spremeni dejstva, da vsaka družba, kljub takšnim argumentom na nek način privilegira pripadnike oboroženih sil. To privilegiranost, oziroma detajlno izdelano strukturo beneficij zaznamo s preučevanjem sistema beneficij v ameriških oboroženih silah. Govorimo o visoko razviti

demokratični družbi z dolgo vojaško tradicijo, ki zelo uspešno najde razlike in načine nagrajevanja tistih, ki so v službi domovine. Namenoma v nalogi nisem želel primerjati z oboroženimi silami jugoslovanske vojske, ki jo zaradi šolanja v njej zelo dobro poznam. V zaključku pa bom vseeno omenil po mojem mnenju zelo smiselno strukturo beneficij, ki jo je zgradila skozi desetletja svojega obstoja. Skozi 15 let dela v Slovenski vojski sem imel priložnosti govoriti s pripadniki tujih vojska in s sodelavci, ki so več časa preživeli v tujini med pripadniki tujih vojska. Iz vseh informacij, ki sem si jih pridobil, ni bilo čutiti, da v kateri od družb vsaj delno oboroženih sil ne privilegirajo. Prav tako menijo tudi moji respondenti v anketi o beneficijah, da so beneficije zaradi narave dela v vojaški organizaciji potrebne. Vprašanje pa se postavlja, kaj bi na isto anketo ljudje, ki si eksistenco urejajo v civilnih službah. Odgovor vsekakor ne bi bil tako enoznačen, kot se ponuja. Odvisen bi bil najbolj od ugleda vojaškega poklica v družbi. Na osnovi preučene literature, svojih 25 letnih izkušenj in raziskave, ki sem jo opravil, bom osnovno hipotezo sprejel. Po mojih izsledkih so smiselno urejene in zmogljivostim družbe prilagojene beneficije za pripadnike oboroženih sil potrebne.

Kar pa zadeva izvedene hipoteze o stanju beneficij v Slovenski vojski, pa sem ugotovil, da beneficij, ki jih lahko pripadnik oboroženih sil Republike Slovenije uživa, nikakor ni malo. Glede na velikost in materialne zmožnost države in njenih oboroženih sil, bi prej dejal, da jih je veliko. Zakaj pa potem drugače misli večina vprašanih v anketi? Možnih odgovorov je več. Od teh, da oni tako ali tako nikoli ne bi imeli dovolj, pa do tega, da so o svojih beneficijah popolnoma nepoučeni. Resnica je kot vedno nekje vmes in mene niti toliko ne zanima. Bolj me zanima, zakaj so nepoučeni. Študija dokumentov, ki se zelo hitro spreminjajo, lastne izkušnje in pa izsledki raziskave mi govorijo o tem, da so beneficije v Slovenski vojski premalo transparentne in zato premalo opazne za tiste iz sistema, kot tiste, ki bi v sistem radi vstopili. Ne dvomim, da bi večja transparentnost beneficij bistveno zmanjšala sedanje in bodoče težave pri novačenju za vojsko. Zato sprejem tudi izvedeno hipotezo.

Upam, da bo naloga pomagala vsakemu, ki bo želel zvedeti o beneficijah na splošno, zagotovo pa predstavlja delo v katerem so zbrane beneficije slovenskih vojakov in se lahko na enostaven način poučijo o njih.

8. LITERATURA

KNJIGE

Anić, VLADIMIR in Goldstein IVO (1999): Rječnik stranih riječi. Novi libe, Zagreb

Anić, VLADIMIR in drugi (2002): Hrvatski encilopedijski rječnik. Novi libe, Zagreb

Asch, J.BETH (2001): The Pay, Promotion, and Retention of High-Quality Civil Service Workers in the Department of Defense. Rand, Santa Monica

Bebler, ANTON (2005): Sodobno vojaštvo in družba. FDV, Ljubljana

Blagojević, BORISLAV in drugi (1997): Pravna enciklopedija. Savremena administracija, Beograd

Blagojević, BORISLAV (1970): Pravni leksikon. Savremena administracija; Beograd

Buddin, RICHARD in drugi (2001): Impact Aid and the Education of Military children. Rand, Santa Monica

Coakes J. SHERIDAN (2001): SPSS analysis withoutr anguish. John Wiley and Sons Australia Ltd, Sydney

Department of Veterans Affairs (2000): Federal Benefits for Veterans and Dependents. Office of Public Affairs, Waschington

Filipovič, RUDOLF in drugi (1999): English Croatian Dictionary. Školska knjig, Zagreb

Hafner Fink, MITJA in Toš NIKO (1997): Metodologija družboslovnega raziskovanja. FDV, Ljubljana

Jakopin, FRANC in drugi (2002) :Slovar slovenskega knjižnega jezika Državna založba Slovenije, Ljubljana

Jelušič, LJUBICA (1997): Legitimnost sodobnega vojaštva. FDV, Ljubljana

Keegan, JOHN (2005): Zgodovina vojskovanja. FDV, Ljubljana

Keegan, JOHN (1993): A History of Warfare. Hutchinson, London

Klanjšček, ZDRAVKO (1994): Gradivo za vojaško zgodovino. FDV, Ljubljana

Košmelj, BLAŽENKA (2000): Analiza odvisnosti za vzorčne podatke Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Ljubljana

Kotnik – Dvojmoč, IGOR (1994): Primerjava obvezniškega in poklicnega popolnjevanja oboroženih sil z vojniki v sodobnih državah (magistrsko delo). FDV, Ljubljana

Michel, P. CHRISTOPHER (2006): The Military Advantage. Simon and Shuster, New York

Rogelj, ROMAN (2001): Vaje iz statistike 2. Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Ljubljana

Scoenbaum, MICHAEL in drugi (2004): Health Benefits for Medicare- Eligible Military Retirees. Rand, Santa Monica

Snoj, MARKO (2003): Slovenski etimološki slovar. Modrijan, Ljubljana

Švajncer, JANEZ (1998): Vojna zgodovina. DZS, Ljubljana

Švajncer, JANEZ (1992): Vojna in vojaška zgodovina slovencev. Prešernova družba, Ljubljana

Tavzes, MILOŠ in drugi (2002): Veliki Slovar tujk. Cankarjeva založba, Ljubljana

Vjatr, JEŽI (1987): Sociologija vojske. Vojnoizdavački i novinski centar, Beograd

Watson, SUSAN (1993): International Military and Defense Encyclopedia. Washington

NORMATIVNI AKTI

Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in organih lokalne skupnosti št. 430-03/93-8/4 z dne 24.3.1994, Ur. list RS št. 18/94

Uredba o plačah pripadnikov stalne sestave Slovenske vojske tujini pri opravljanju obveznosti, sprejetih v mednarodnih organizacijah št. 113-02/97-5 z dne 6.5.1997, Ur. list RS št. 25/97

Zakon o prispevkih za socialno varnost št. 001-22-2/96 z dne 31.1.1996 Ur. list RS št. 5/96

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (uradno prečiščeno besedilo) /ZPIZ/-1-UPB3 (Ur.l. RS, št. 104/2005)

Pravilnik o službenih stanovanjih MORS št. 017-02-20/1001-10 z dne 10. 2. 2003

Zakon o obrambi (uradno prečiščeno besedilo) št.200-01/90-3/53 z dne 17.7.2004 Ur. list RS št. 103/04

Predlog zakona o Slovenski vojski, št. 017-01-21/2005, z dne 25.7.2006

INTERNETNE STRANI

Internet 1: Pokojninski načrt (http://www.kapitalska-druzba.si/sodpzIpokojninski_nacrt.asp) 27.6.2006

Internet 2: Stanovanski kredit za vojaške osebe (http://www.homeloans.va.gov/docs/funding_fee_tables.doc) 3.7.2006

Internet 3: Plače in dodatki (<http://www.military.com/pay>) 4.7.2006

Internet 4: Izračunavanje plač in dodatkov (<http://www.military.com/BAH>) 4.7.2006

Internet 5: Izračuni pokojnine (<http://www.dod.mil/militarypay/retirement/calc>) 4.7.2006

Internet 6: Tricare sistem (<http://www.military.com/TRICARE>) 8.7.2006

Internet 7: Rezervacija leta z vojskimi potniškimi letali (<http://www.military.com/spacea>) 12.7.2006

Internet 8: Načrtovanje kariere (<http://www.military.com/militarycareers>) 14.7.2006

Internet 9: Pomoč pri premetitvah (<http://www.military.com/relocation>) 14.7.2006

Internet 10: Načrt individualne priprave na upokojitev (<http://www.military.com/ITP>) 15.7.2006

Internet 11: Prehod v civilno kariero (<http://www.military.com/skillstranslator>) 15.7.2006

DRUGI VIRI

Intervju z direktorjem Oddelka za gospodarjenje z nepremičnine MORS opravljen dne 12 .3. 2005.

Položnica Stanovanjskega podjetja Ljubljana za neprofitno najemnino za mesec marec 2006.

Priloge

Prologa A : Anketa za vojake

Raziskava o beneficijah v SV

Spoštovani, sem študent 4. letnika FDV smer politologija-obramboslovje, sicer pa sem 14 let pripadnik Slovenske vojske. Prosim vas, da odgovorite na vprašanja, ki so pred vami in mi tako pomagata do empiričnih podatkov, ki jih potrebujem za izdelavo diplomske naloge. Vsebinsko te bom spraševal o beneficijah v SV. Pod terminom »beneficija« razumem vse za obrambne strukture značilne dodatke na plačo, socialne in pokojninske bonitete, počitniške in rekreacijske bonitete, možnost rešitve stanovanjskega problema s službenim stanovanjem in druge podobne ugodnosti.

Obkrožite črko pred odgovorom, ki velja za vas.

1. Koliko let ste zaposlen/a v SV?

- a.) 0 – 2 b.) 3 – 5 c.) 6 – 8 d.) več kot 8

2. Starost

- a.) 18 – 25 b.) 26 – 33 c.) 34 – 41 d.) 42 – 49 e.) 50 in več let

3. Kako dolgo pot imate do delovnega mesta?

- a.) 1 – 15 km b.) 16 – 30km c.) 31 – 60km d.) 61 – 90km
e.) več kot 91 km

4. Ste bili prej zaposlen/a v organizaciji zunaj SV?

- a.) Da b.) Ne

5. Ali ste seznanjeni s svojimi beneficijami ki jih uživata kot pripadnik SV?

- a.) Da b.) Ne c.) Delno

6. Ali ste mnenja, da so v današnjem času beneficije pri vojaškem poklicu sploh še potrebne?

- a.) Da b.) Ne c.) Delno

Zakaj?

7. Menite da ima vojak SV dovolj beneficij?

- a.) Da b.) Ne c.) Ne vem

8. Menite, da je služiti domovini privilegij?

- a.) Da b.) Ne c.) Ne vem

9. S števili od 1 do 12 razvrstite sledeče bonitete od za vas najpomembnejše do najmanj pomembne, pri tem upoštevajte da predstavlja število 1 najvišjo stopnjo pomembnost in število 12 najmanjšo.

____ Plača ____ Dopust ____ Dodatki na plačo ____ Možnost zgod. upokojitve
____ Napredovanje ____ Služiti domovini ____ Nadomestilo (malica, prevoz na delo)
____ Delo na misiji ____ Nošenje uniforme ____ Nošenje orožja
____ Večji zaslužek na misijah ____ Možnost pridobitve službenega stanovanja

10. Menite da imajo v drugih vojskah več beneficij?

- a.) Da b.) Ne c.) Ne vem

11. Ali menite da se bo na področju beneficij v SV v bodoče kaj spremenilo?

- a.) Da, število beneficij se bo povečalo b.) Da, število beneficij se bo zmanjšalo
c.) Ne, nič se ne bo spremenilo

12. Ob ukinitvi katere od beneficij, privilegijev, nadomestil in dodatkov, ne bi bili več pripravljeni podaljšati pogodbe o zaposlitvi v SV? Navedite do tri.

1. _____ 2. _____ 3. _____

13. Katere ugodnosti bi po vašem mnenju pripadniki SV lahko še uživali in bi bil z njimi poklic za vas bolj privlačen?

14. Katere ugodnosti bi po vašem mnenju lahko še užival vojak SV in bi bil s tem poklic vojaka v SV bolj privlačen za mlade?

Spoštovani kolega, zahvaljujem se ti za sodelovanje in iskrene odgovore.

Igor Stergar

Priloga B : Dovoljenje za izvedbo ankete



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO
SLOVENSKA VOJSKA

Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje
Koščeva 6, Ljubljana - Šentvid

Šifra: 603-17/206-5
Datum: 03.02.2006

Igor Stergar
Hermana Potočnika 35
1000 Ljubljana

ZADEVA: Odobritev izvedbe ankete

V Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje (PDRIU) smo prejeli vašo prošnjo in vam sporočamo, **da dajemo soglasje** za izvedbo ankete. Obenem pa vas naprošamo, da nas po izvedbi ankete seznanite z ugotovitvami in da nam dostavite en izvod analize izvedene ankete.

Analizo v pisni obliki nam dostavite na naslov;
Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanja in usposabljanja (PDRIU), Koščeva 6, 1210 LJ-Šentvid (Tomaž PORSŠ)

S spoštovanjem,



brigadir
Jozef ŽUNKOVIČ
poveljnik

Priloga C : Tabele deskriptivne statistike

VAR_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	107	34.4	34.4	34.4
	2	138	44.4	44.4	78.8
	3	16	5.1	5.1	83.9
	4	50	16.1	16.1	100.0
	Total	311	100.0	100.0	

VAR_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	106	34.1	34.1	34.1
	2	160	51.4	51.4	85.5
	3	39	12.5	12.5	98.1
	4	4	1.3	1.3	99.4
	5	2	.6	.6	100.0
	Total	311	100.0	100.0	

VAR_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	25	8.0	8.0	8.0
	2	43	13.8	13.8	21.9
	3	84	27.0	27.0	48.9
	4	74	23.8	23.8	72.7
	5	85	27.3	27.3	100.0
	Total	311	100.0	100.0	

VAR_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	196	63.0	63.0	63.0
	2	115	37.0	37.0	100.0
	Total	311	100.0	100.0	

VAR_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	40	12.9	12.9	12.9
	2	87	28.0	28.0	40.8
	3	184	59.2	59.2	100.0
	Total	311	100.0	100.0	

VAR_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	270	86.8	86.8	86.8
	2	7	2.3	2.3	89.1
	3	34	10.9	10.9	100.0
	Total	311	100.0	100.0	

VAR_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	21	6.8	6.8	6.8
	2	240	77.2	77.2	83.9
	3	50	16.1	16.1	100.0
	Total	311	100.0	100.0	

VAR_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	107	34.4	34.4	34.4
	2	160	51.4	51.4	85.9
	3	44	14.1	14.1	100.0
	Total	311	100.0	100.0	

VAR9_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	173	57.9	57.9	57.9
	2	51	17.1	17.1	74.9
	3	24	8.0	8.0	82.9
	4	8	2.7	2.7	85.6
	5	7	2.3	2.3	88.0
	6	5	1.7	1.7	89.6
	8	7	2.3	2.3	92.0
	9	4	1.3	1.3	93.3
	10	3	1.0	1.0	94.3
	11	7	2.3	2.3	96.7
	12	10	3.3	3.3	100.0
	Total	299	100.0	100.0	

VAR9_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	4.3	4.3	4.3
	2	32	10.7	10.7	15.1
	3	31	10.4	10.4	25.4
	4	75	25.1	25.1	50.5
	5	32	10.7	10.7	61.2
	6	23	7.7	7.7	68.9
	7	13	4.3	4.3	73.2
	8	24	8.0	8.0	81.3
	9	11	3.7	3.7	84.9
	10	22	7.4	7.4	92.3
	11	11	3.7	3.7	96.0
	12	12	4.0	4.0	100.0
	Total	299	100.0	100.0	

VAR9_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	5.7	5.7	5.7
	2	61	20.4	20.4	26.1
	3	57	19.1	19.1	45.2
	4	43	14.4	14.4	59.5
	5	15	5.0	5.0	64.5
	6	8	2.7	2.7	67.2
	7	42	14.0	14.0	81.3
	8	15	5.0	5.0	86.3
	9	12	4.0	4.0	90.3
	10	6	2.0	2.0	92.3
	11	8	2.7	2.7	95.0
	12	15	5.0	5.0	100.0
	Total	299	100.0	100.0	

VAR9_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	28	9.4	9.4	9.4
	2	35	11.7	11.7	21.1
	3	44	14.7	14.7	35.8
	4	37	12.4	12.4	48.2
	5	21	7.0	7.0	55.2
	6	31	10.4	10.4	65.6
	7	5	1.7	1.7	67.2
	8	18	6.0	6.0	73.2
	9	19	6.4	6.4	79.6
	10	26	8.7	8.7	88.3
	11	9	3.0	3.0	91.3
	12	26	8.7	8.7	100.0
	Total	299	100.0	100.0	

VAR9_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	5.4	5.4	5.4
	2	25	8.4	8.4	13.8
	3	27	9.0	9.1	22.9
	4	23	7.7	7.7	30.6
	5	70	23.4	23.6	54.2
	6	26	8.7	8.8	63.0
	7	21	7.0	7.1	70.0
	8	22	7.4	7.4	77.4
	9	23	7.7	7.7	85.2
	10	18	6.0	6.1	91.2
	11	10	3.3	3.4	94.6
	12	16	5.4	5.4	100.0
	Total	297	99.3	100.0	
Missing	System	2	.7		
Total		299	100.0		

VAR9_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	10.0	10.0	10.0
	2	5	1.7	1.7	11.7
	3	24	8.0	8.0	19.7
	4	22	7.4	7.4	27.1
	5	16	5.4	5.4	32.4
	6	26	8.7	8.7	41.1
	7	28	9.4	9.4	50.5
	8	26	8.7	8.7	59.2
	9	28	9.4	9.4	68.6
	10	52	17.4	17.4	86.0
	11	33	11.0	11.0	97.0
	12	9	3.0	3.0	100.0
	Total	299	100.0	100.0	

VAR9_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	3.3	3.3	3.3
2	24	8.0	8.0	11.4
3	50	16.7	16.7	28.1
4	24	8.0	8.0	36.1
5	38	12.7	12.7	48.8
6	30	10.0	10.0	58.9
7	30	10.0	10.0	68.9
8	25	8.4	8.4	77.3
9	8	2.7	2.7	79.9
10	6	2.0	2.0	81.9
11	21	7.0	7.0	89.0
12	33	11.0	11.0	100.0
Total	299	100.0	100.0	

VAR9_8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	23	7.7	7.7	7.7
2	23	7.7	7.7	15.4
3	20	6.7	6.7	22.1
4	21	7.0	7.0	29.1
5	25	8.4	8.4	37.5
6	53	17.7	17.7	55.2
7	41	13.7	13.7	68.9
8	37	12.4	12.4	81.3
9	26	8.7	8.7	90.0
10	7	2.3	2.3	92.3
11	17	5.7	5.7	98.0
12	6	2.0	2.0	100.0
Total	299	100.0	100.0	

VAR9_9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	4.0	4.0	4.0
2	14	4.7	4.7	8.7
3	10	3.3	3.3	12.0
4	9	3.0	3.0	15.1
5	16	5.4	5.4	20.4
6	24	8.0	8.0	28.4
7	30	10.0	10.0	38.5
8	33	11.0	11.0	49.5
9	45	15.1	15.1	64.5
10	58	19.4	19.4	83.9
11	43	14.4	14.4	98.3
12	5	1.7	1.7	100.0
Total	299	100.0	100.0	

VAR9_10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	5.7	5.7	5.7
2	11	3.7	3.7	9.4
3	12	4.0	4.0	13.4
4	10	3.3	3.3	16.7
5	10	3.3	3.3	20.1
6	13	4.3	4.3	24.4
7	13	4.3	4.3	28.8
8	21	7.0	7.0	35.8
9	51	17.1	17.1	52.8
10	44	14.7	14.7	67.6
11	41	13.7	13.7	81.3
12	55	18.4	18.4	99.7
210	1	.3	.3	100.0
Total	299	100.0	100.0	

VAR9_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	42	14.0	14.0	14.0
	2	24	8.0	8.0	22.1
	3	20	6.7	6.7	28.8
	4	22	7.4	7.4	36.1
	5	37	12.4	12.4	48.5
	6	24	8.0	8.0	56.5
	7	30	10.0	10.0	66.6
	8	28	9.4	9.4	75.9
	9	10	3.3	3.3	79.3
	10	27	9.0	9.0	88.3
	11	23	7.7	7.7	96.0
	12	11	3.7	3.7	99.7
	27	1	.3	.3	100.0
	Total	299	100.0	100.0	

VAR9_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	2.3	2.3	2.3
	2	10	3.3	3.3	5.7
	3	12	4.0	4.0	9.7
	4	4	1.3	1.3	11.0
	5	12	4.0	4.0	15.1
	6	23	7.7	7.7	22.7
	7	12	4.0	4.0	26.8
	8	37	12.4	12.4	39.1
	9	25	8.4	8.4	47.5
	10	20	6.7	6.7	54.2
	11	36	12.0	12.0	66.2
	12	101	33.8	33.8	100.0
	Total	299	100.0	100.0	

VAR_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	244	78.5	78.5	78.5
	2	4	1.3	1.3	79.7
	3	63	20.3	20.3	100.0
	Total	311	100.0	100.0	

VAR_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	46	14.8	14.8	14.8
	2	102	32.8	32.8	47.6
	3	163	52.4	52.4	100.0
	Total	311	100.0	100.0	

Priloga D : Tabele odvisnosti variabel

VAR_5 * VAR_8 Crosstabulation

			VAR 8		Total
			1 in 3	2	
VAR_5	1	Count	23	17	40
		Expected Count	19.4	20.6	40.0
	2	Count	58	29	87
		Expected Count	42.2	44.8	87.0
	3	Count	70	114	184
		Expected Count	89.3	94.7	184.0
Total	Count	151	160	311	
	Expected Count	151.0	160.0	311.0	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20.845 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	21.121	2	.000
N of Valid Cases	311		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 19.42.

VAR_5 * VAR_7 Crosstabulation

			VAR 7		Total
			1 in 3	2	
VAR_5	1	Count	12	28	40
		Expected Count	9.1	30.9	40.0
	2	Count	23	64	87
		Expected Count	19.9	67.1	87.0
	3	Count	36	148	184
		Expected Count	42.0	142.0	184.0
Total	Count	71	240	311	
	Expected Count	71.0	240.0	311.0	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.923 ^a	2	.232
Likelihood Ratio	2.868	2	.238
N of Valid Cases	311		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.13.

Priloga E : Tabela korelacije rangov

Correlations

			VAR9_1	VAR9_2	VAR9_3	VAR9_4	VAR9_5	VAR9_6	VAR9_7	VAR9_8	VAR9_9	VAR9_10	VAR9_11	VAR9_12	
Spearman's rho	VAR9_1	Correlation Coefficient	1.000	.112	.487**	.005	-.023	-.240**	.267**	-.307**	-.359**	-.303**	-.044	-.154**	
		Sig. (2-tailed)	.	.052	.000	.933	.695	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.448	.008
		N	299	299	299	299	297	299	299	299	299	299	299	299	299
VAR9_2	VAR9_2	Correlation Coefficient	.112	1.000	.239**	.047	-.086	-.212**	.084	-.050	-.114*	.030	-.048	-.169**	
		Sig. (2-tailed)	.052	.	.000	.421	.137	.000	.145	.384	.048	.602	.411	.003	
		N	299	299	299	299	297	299	299	299	299	299	299	299	
VAR9_3	VAR9_3	Correlation Coefficient	.487**	.239**	1.000	.121*	-.091	-.177**	.332**	-.177**	-.145*	-.201**	-.171**	-.059	
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.037	.116	.002	.000	.002	.012	.000	.003	.312	
		N	299	299	299	299	297	299	299	299	299	299	299	299	
VAR9_4	VAR9_4	Correlation Coefficient	.005	.047	.121*	1.000	.059	-.216**	.026	-.154**	-.196**	-.078	.032	.166**	
		Sig. (2-tailed)	.933	.421	.037	.	.315	.000	.659	.008	.001	.176	.585	.004	
		N	299	299	299	299	297	299	299	299	299	299	299	299	
VAR9_5	VAR9_5	Correlation Coefficient	-.023	-.086	-.091	.059	1.000	.134*	-.193**	-.022	.070	-.077	-.012	.132*	
		Sig. (2-tailed)	.695	.137	.116	.315	.	.021	.001	.711	.230	.184	.842	.023	
		N	297	297	297	297	297	297	297	297	297	297	297	297	
VAR9_6	VAR9_6	Correlation Coefficient	-.240**	-.212**	-.177**	-.216**	.134*	1.000	-.051	.045	.534**	.198**	-.249**	-.102	
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.021	.	.381	.441	.000	.001	.000	.078	
		N	299	299	299	299	297	299	299	299	299	299	299	299	
VAR9_7	VAR9_7	Correlation Coefficient	.267**	.084	.332**	.026	-.193**	-.051	1.000	-.035	-.037	-.101	-.051	-.091	
		Sig. (2-tailed)	.000	.145	.000	.659	.001	.381	.	.542	.527	.082	.384	.116	
		N	299	299	299	299	297	299	299	299	299	299	299	299	
VAR9_8	VAR9_8	Correlation Coefficient	-.307**	-.050	-.177**	-.154**	-.022	.045	-.035	1.000	.279**	.269**	.375**	.020	
		Sig. (2-tailed)	.000	.384	.002	.008	.711	.441	.542	.	.000	.000	.000	.725	
		N	299	299	299	299	297	299	299	299	299	299	299	299	
VAR9_9	VAR9_9	Correlation Coefficient	-.359**	-.114*	-.145*	-.196**	.070	.534**	-.037	.279**	1.000	.475**	-.120*	.033	
		Sig. (2-tailed)	.000	.048	.012	.001	.230	.000	.527	.000	.	.000	.038	.574	
		N	299	299	299	299	297	299	299	299	299	299	299	299	
VAR9_10	VAR9_10	Correlation Coefficient	-.303**	.030	-.201**	-.078	-.077	.198**	-.101	.269**	.475**	1.000	.104	.032	
		Sig. (2-tailed)	.000	.602	.000	.176	.184	.001	.082	.000	.000	.	.072	.585	
		N	299	299	299	299	297	299	299	299	299	299	299	299	
VAR9_11	VAR9_11	Correlation Coefficient	-.044	-.048	-.171**	.032	-.012	-.249**	-.051	.375**	-.120*	.104	1.000	.112	
		Sig. (2-tailed)	.448	.411	.003	.585	.842	.000	.384	.000	.038	.072	.	.053	
		N	299	299	299	299	297	299	299	299	299	299	299	299	
VAR9_12	VAR9_12	Correlation Coefficient	-.154**	-.169**	-.059	.166**	.132*	-.102	-.091	.020	.033	.032	.112	1.000	
		Sig. (2-tailed)	.008	.003	.312	.004	.023	.078	.116	.725	.574	.585	.053	.	
		N	299	299	299	299	297	299	299	299	299	299	299	299	

** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).