

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Lea Smerkolj

**Položaj pripadnikov Slovenske vojske v sistemu javnih uslužbencev in plačnem
sistemu**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Lea Smerkolj

Mentor izr. prof. dr. Miro Haček

Somentorica asist. Irena Bačlija

**Položaj pripadnikov Slovenske vojske v sistemu javnih uslužbencev in plačnem
sistemu**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2009

ZAHVALA

Najprej bi se rada zahvalila somentorici asist. Ireni Bačliji in mentorju izr. prof. dr. Miru Hačku za njune koristne nasvete in predloge, ki so pripomogli h kakovosti diplomske naloge.

Mami in oči, hvala, da sta mi stala ob strani in me spodbujala, predvsem v trenutkih, ko mi pri pisanju ni šlo tako, kot sem si želela.

Hvala tudi fantu Janezu za vso podporo in razumevanje.

POLOŽAJ PRIPADNIKOV SLOVENSKE VOJSKE V SISTEMU JAVNIH USLUŽBENCEV IN PLAČNEM SISTEMU

V proces reforme javnega sektorja, ki v Sloveniji poteka že dobro desetletje, sodi tudi uvedba novega plačnega sistema, ki se je začel izvajati v letu 2008, pravno podlago pa ima v Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju. Cilji novega plačnega sistema so vzpostavitev skupnega plačnega sistema za vse javne uslužbence in funkcionarje, transparenten in obvladljiv plačni sistem z vidika financ ter načelo enakega plačila za primerljive poklice v javnem sektorju. Slednji cilj je eden izmed najbolj problematičnih, saj so številne poklicne skupine izrazile nezadovoljstvo z uvrstitvijo v določeni plačni razred. Nezadovoljstvo so med drugimi izrazili tudi vojaki, ki so bili uvrščeni v 21. plačni razred skupaj z drugimi uniformiranimi poklici. Vojaki zaradi posebnosti, ki veljajo le na obrambnem področju, niso tipični javni uslužbenci, zato menimo, da bi morali imeti urejen svoj plačni sistem. Preveriti je torej potrebno, ali obstaja možnost, da bi se znotraj obstoječega plačnega sistema na novo ovrednotil položaj pripadnikov Slovenske vojske, ali pa bi bilo vseeno bolje, da bi jih popolnoma izločili iz plačnega sistema javnih uslužbencev.

KLJUČNE BESEDE: Slovenska vojska, sistem javnih uslužbencev, plačni sistem, Slovenija

MEMBER STATUS OF SLOVENIAN ARMED FORCES IN WAGE SYSTEM AND IN CIVIL SERVANTS SYSTEM

One part of the process of the public sector reform, which has been underway in Slovenia for more than a decade, is also the introduction of the new wage system which has been implemented since 2008 and is legally based on the Salary System in Public Sector Act. The objectives of the new wage system are to establish a common system for all the civil servants and public officials, a transparent and controllable wage system in accordance with the principle of equal pay for comparable occupations in the public sector. This last objective is one of the most problematic ones as numerous occupational groups have expressed dissatisfaction with their classification into certain wage grade groups. Among others, the members of the Slovenian Armed Forces, who were classified into the 21st wage grade group together with other uniformed occupational groups, expressed dissatisfaction. Members of the Slovenian Armed Forces are, due to special features which are typical only of the defence area, not typical civil servants and should therefore in our opinion have their own wage system. In this regard, it is necessary to verify whether it is possible to re-evaluate the status of the members of the Slovenian Armed Forces within the existing wage system or whether it would be better to completely exclude them from the common wage system of civil servants.

KEY WORDS: Slovenian Armed Forces, Civil Servants System, Salary System, Slovenia

KAZALO

KAZALO	5
KAZALO TABEL IN SLIK	8
SEZNAM KRATIC	8
1 UVOD	9
2 METODOLOŠKI NAČRT	11
2.1 NAMEN IN CILJ DIPLOMSKE NALOGE	11
2.2 ZGRADBA DIPLOMSKEGA DELA	12
2.3 HIPOTEZA.....	12
2.4 RAZISKOVALNE METODE IN TEHNIKE PREUČEVANJA.....	13
3 TEORETIČNOPOJMOVNA IZHODIŠČA	14
3.1 UPRAVNI SISTEM	14
3.2 JAVNA UPRAVA.....	16
3.3 JAVNI USLUŽBENEC.....	17
3.4 SISTEM JAVNIH USLUŽBENCEV.....	19
3.5 (UPRAVNA) VOJAŠKA ORGANIZACIJA.....	23
4 PRIMERJAVA UNIFORMIRANIH POKLICEV	25
4.1 POGOJI ZA ZASEDBO DELOVNEGA MESTA OZIROMA PRIDOBITEV NAZIVA.....	26
4.2 PSIHOLOGIČNI IN UMSKI NAPORI	28
4.3 VPLIVI OKOLJA	30
4.4 POSEBNOSTI GLEDE NA DRUGE POKLICE	32
5 USLUŽBENCI V SLOVENSKE VOJSKE	34
5.1 STALNA SESTAVA SLOVENSKE VOJSKE	36
5.2 ZAKONODAJA S PODROČJA USLUŽBENCEV SLOVENSKE VOJSKE	37
5.2.1 ZAKON O OBRAMBI.....	38
5.2.2 ZAKON O SLUŽBI V SLOVENSKE VOJSKE	39
5.2.3 UREDBA O NAGRADAH ZA SKLENITEV IN PODALJŠANJE POGODBE O ZAPOSLOVANJU V SLOVENSKE VOJSKE	39
5.2.4 UREDBA O VOJAŠKIH USLUŽBENCIH	40
6 VOJAKI KOT POSEBNA KATEGORIJA URADNIKA.....	41

6.1 UVRSTITEV PRIPADNIKOV SLOVENSKE VOJSKE V PLAČNE SKUPINE, PODSKUPINE IN RAZREDE.....	42
6.2 SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA	42
6.3 OMEJITVE DO STAVKE	44
6.4 OBVEZNOSTI POKLICNIH PRIPADNIKOV SLOVENSKE VOJSKE	44
6.5 TAJNOST PODATKOV	45
6.6 PREPOVED POLITIČNEGA DELOVANJA	45
6.7 OBOROŽITEV.....	45
6.8 DELO V POSEBNIH POGOJIH	46
6.9 DOSEGLJIVOST	46
6.10 VARNOSTNO PREVERJANJE.....	46
6.11 DENARNA NAGRADA OB SKLENITVI OZIROMA PODALJŠANJU ZAPOSLITVE V SV	47
6.12 POSEBNE PRAVICE MED VOJAŠKO SLUŽBO.....	48
7 PLAČNI SISTEM V SLOVENIJI	51
7.1 KATALOG FUNKCIJ, DELOVNIH MEST IN NAZIVOV (Uredba o uvrstitvi formacijskih dolžnosti in nazivov v plačne razrede)	57
7.2 DOLOČANJE PLAČ PRIPADNIKOM SLOVENSKE VOJSKE	60
7.3 NEUPOŠTEVANJE SPECIFIČNIH LASTNOSTI PRI OPREDELITVI OSNOVNE PLAČE OZIROMA DODATKOV	67
8 PRAKSA TUJIH DRŽAV	69
8.1 IRSKA	70
8.2 ČEŠKA	70
8.3 BELGIJA	72
8.4 LITVA	74
8.5 NEMČIJA.....	77
9 UGOTOVITVE IN SKLEP.....	80
10 LITERATURA	86
11 PRILOGE.....	92
PRILOGA A: Intervju z gospo Milevo Štukelj, predstavnico Sindikata vojske, obrambe in zaščite (SVOZ), DNE 6.2.2009.....	92
PRILOGA B: Intervju z gospo Martino Vuk iz ministrstva za javno upravo, natančneje z direktorata za plače 3.3.2009	100

PRILOGA C: Intervju z namestnikom generalnega sekretarja na Ministrstvu za obrambo, g. Francem Javornikom, dne 18.3.2009.	104
PRILOGA Č: Intervju z g. Gregorjem Virantom (nekdanjim ministrom za javno upravo), dne 31.3.2009:	111
PRILOGA D: Intervju z mag. Brankom Vidičem iz ministrstva za javno upravo, dne 6.5.2009	115
PRILOGA E: Jana Zechmeisterova, Ministrstvo za obrambo Republike Češke; intervju preko elektronske pošte (19.januar 2009).	123
PRILOGA F: Capt Padraic Kennedy, Ministrstvo za obrambo Republike Irske; intervju preko elektronske pošte (19.januar 2009).	125
PRILOGA G: Peter Vanderstuyf, Ministrstvo za obrambo Belgije; intervju preko elektronske pošte (23. december 2008)	127
PRILOGA H: Claude Moerman, Ministrstvo za obrambo Belgije; intervju preko elektronske pošte (17. marec 2009).	128
PRILOGA I: Viktorija Cieminyte, Ministrstvo za obrambo republike Litve; intervju preko elektronske pošte (16. januar 2009).	132
PRILOGA J: Tobias Schubert, Ministrstvo za obrambo Nemčije; intervju preko elektronske pošte (14. januar 2009).....	137

KAZALO TABEL IN SLIK

Slika 3.1: Delitev uslužbenskega sistema na ravni oziroma podsisteme.....	20
Tabela 4.1: Pogoji za zasedbo delovnega mesta.....	26
Tabela 4.2: Psihofizični in umski napor.....	28
Tabela 4.3: Vplivi okolja.....	30
Tabela 4.4: Posebnosti glede na druge poklice.....	32
Tabela 5.1: Sestava Slovenske vojske.....	35
Tabela 5.2: Stalna sestava Slovenske vojske.....	35
Tabela 6.1: Posebnosti vojaškega poklica.....	49
Tabela 7.1: Plačne skupine in podskupine.....	54
Tabela 7.2: Prevedba nominalnih zneskov osnovnih plač orientacijskih delovnih mest in njihova uvrstitev v najbližji plačni razred v skladu z ZSPJS.....	63
Tabela 7.3: Pregled vseh dodatkov, ki se upoštevajo pri določitvi plače pripadnika Slovenske vojske, vključenega v plačno skupino C.....	64
Tabela 8.1: Primerjalna analiza držav o vključenosti vojakov v sistem javnih uslužbencev in plačni sistem.....	69

SEZNAM KRATIC

RS	Republika Slovenija
MORS	Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije
SV	Slovenska vojska
NATO	North Atlantic Treaty Organization
ZJU	Zakon o javnih uslužbencih
ZSSloV	Zakon o službi v Slovenski vojski
ZObr	Zakon o obrambi
Ur. l. RS	Uradni list Republike Slovenije
SVOZ	Sindikat vojske, obrambe in zaščite
SDDO	Sindikat državnih in družbenih organov
MJU	Ministrstvo za javno upravo

1 UVOD

V Sloveniji se zadnjih deset let odvija intenziven proces reforme javnega sektorja. V sklop reforme sodi tudi oblikovanje novega skupnega plačnega sistema za javne uslužbence, ki je stopil v veljavo z Zakonom o sistemu plač v javnem sektorju.

Prvi sistem plač v javnem sektorju je bil postavljen z Zakonom o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti leta 1994 in je pokazal številne pomanjkljivosti. Tako se je začel proces oblikovanja nove politike plačnega sistema v javnem sektorju. Začetek priprave novega plačnega sistema sega v leto 2001, ko so oblikovali normativni okvir plačnega sistema, Zakon o sistemu plač v javnem sektorju pa je bil sprejet leta 2002 (Klinar 2007, 431).

Ključna pridobitev novega sistema plač v javnem sektorju naj bi bil enoten sistem oblikovanja plač, ki naj bi prinesel večjo preglednost, predvsem pa dosegel pravičnejšo porazdelitev proračunskih odhodkov, namenjenih za plače zaposlenih v javnem sektorju, zmanjšalo pa naj bi se tudi število dodatkov, ki so po prejšnjem sistemu lahko predstavljali tudi do 70 odstotkov osnovne plače (Klinar 2007, 432). V drugi polovici leta 2008 je Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (v nadaljevanju ZSPJS) dokončno stopil v veljavo, saj so prvič vsi javni uslužbenci dobili plačo po novem plačnem sistemu. V letu 2009 poteka faza evalvacije, kar pomeni, da poteka vrednotenje učinkov javne politike. Tudi Vlada je na svoji seji dne 16. 12. 2008 sprejela sklep, da Ministrstvo za javno upravo v sodelovanju z resornimi ministrstvi do 28. februarja 2009 pripravi pregled pomanjkljivosti novega plačnega sistema javnega sektorja in upošteva tudi predloge reprezentativnih sindikatov predlaga možne spremembe in dopolnitve reforme plačnega sistema, ki bi predstavljale podlago za nadaljnja usklajevanja in pogajanja (Vuk 2009).

V diplomski nalogi se bo poskušalo definirati ključne pomanjkljivosti plačnega sistema, na katere opozarjajo pripadniki Slovenske vojske (v nadaljevanju pripadniki SV), ki s svojo uvrstitvijo v plačni sistem niso zadovoljni. Med pogajanja za uvrstitev posameznih poklicnih skupin v plačne razrede je prihajalo do nesoglasij med predstavniki poklicnih skupin ter Vlado o tem, s katerimi poklicnimi skupinami so določeni poklici primerljivi in s katerimi ne. Precej polemik je bilo pri sodnikih, učiteljih ter vojaki in policistih. Prihajalo je do očitkov, da so nekatere skupine z novim plačnim sistemom prikrajšane za določene pravice, ki so jih imele v starem sistemu. Vojaki v povezavi z novim

plačnim sistemom opozarjajo na nekatere pomanjkljivosti, kot so ukinitve dodatkov, neupoštevanje določenih specifičnosti njihovega poklica ter nepopoln katalog funkcij, delovnih mest in nazivov, saj nekatera delovna mesta, ki obstajajo le na obrambnem področju, niso navedena. Zastavlja se torej vprašanje, ali so vojaki tako specifična skupina, da bi morali imeti svoj plačni sistem, ali naj ostanejo v skupnem plačnem sistemu, ki velja za vse javne uslužbence.

2 METODOLOŠKI NAČRT

2.1 NAMEN IN CILJ DIPLOMSKE NALOGE

Cilj diplomskega dela je definirati položaj pripadnikov SV v novem plačnem sistemu. Potrebno je namreč preveriti, ali je trenutni plačni sistem skladen z vojaškimi zakoni, ki določajo nekatere posebnosti za pripadnike SV, ter posledično, ali bi morali pripadnike SV zaradi njihovih specifičnih lastnosti izločiti iz plačnega sistema in zanje vzpostaviti svoj plačni sistem, ki bo skladno z njihovimi nalogami, zahtevami in specifikami poklica določal višino mesečnega dohodka. Do zaključnih ugotovitev bomo prišli s pomočjo vrednotenja učinkov politike plačnega sistema, ki predstavlja del javnopolitičnega procesa.

Pripadniki SV tvorijo kompleksen sistem, zato se težko primerjajo z drugimi javnimi uslužbenci in njihovimi plačami oziroma s plačami državnih uradnikov, s katerimi so uvrščeni v isto plačno skupino, saj niso tipični birokratski uslužbenci.

Vojaki so bili mnenja, da jim bo v letu 2007 sprejeti Zakon o službi v Slovenski vojski (v nadaljevanju ZSSloV) izboljšal tako socialni kot materialni položaj. Nekaj izboljšav so občutili, vendar so bili glede plače, predvsem na račun novega Zakona o sistemu plač v javnem sektorju, v veliki meri razočarani. Prikrajšani naj bi bili za nekatere dodatke, izmed katerih so bili nekateri vključeni v osnovno plačo. Tudi Sindikat vojske, obrambe in zaščite (SVOZ) se s tem ne strinja, saj meni, da to nikakor ni pravično. Vojaki si med službovanjem v SV pridobijo veliko novega znanja in tako postanejo bolj konkurenčni na trgu delovne sile. Obstaja namreč veliko vrst dela, ki ga lahko opravljajo zunaj vojske, zato mladi po določenem obdobju službovanja perspektivo iščejo v zasebnem sektorju, kjer so pogoji dela lažji, dohodek pa neprimerljivo višji, kot ga imajo v javnem sektorju. Trenutno je v vojski še vedno prisotna močna fluktuacija, zato skušajo ugotoviti, ali je glavni vzrok odhodov prenizka plača ali morda neurejeni odnosi znotraj vojaške organizacije. Gutman pravi, da je potrebno vzpostaviti dobre odnose tako v strogi liniji poveljevanja kakor tudi med ostalimi zaposlenimi, da bo sistem lahko dobro deloval. Vsak posameznik mora dobiti občutek, da pripada urejeni organizaciji, ki ga potrebuje (Grmek 2006).

Glede na to, da so pripadniki SV v nekaterih zakonih obravnavani kot posebna kategorija uradnika oziroma javnega uslužbenca, se mi zdi primerno preveriti in razmisliti o tem, ali ne bi bilo bolje in pravičneje, če bi zanje veljal ločen plačni sistem.

Vojaki so namreč uniformirani uslužbenci, ki so med opravljanjem vojaške službe pogosto izpostavljeni različnim obremenitvam in nevarnostim, kot so delo z orožjem, opravljanje službe na vojnih območjih, spremenljive vremenske razmere, tajnost podatkov ipd.

2.2 ZGRADBA DIPLOMSKEGA DELA

Diplomsko delo je razdeljeno na 11 poglavij, ki se delijo na pet osnovnih sklopov.

V prvem delu, ki bo posvečen teoriji, bom podala definicije ključnih pojmov, ki so nujne za razumevanje obravnavane tematike.

Sledil bo najobširnejši del, kjer bom predstavila obrambni sistem in posledično delovanje Slovenske vojske. Z veljavnimi zakoni za uslužbence slovenske vojske bom poskušala prikazati njihov položaj, nato pa s primerjavo uniformiranih poklicev ugotoviti specifične lastnosti vojaškega poklica.

Tretji sklop bo namenjen sistemu javnih uslužbencev, v katerega sodi tudi plačni sistem, ki ga bom predstavila na podlagi pravnih aktov ter skozi oči strokovnjakov, ki so spremljali in hkrati tudi sodelovali pri dolgoletnem vzpostavljanju enotnega plačnega sistema za javne uslužbence. Poudarek bo na opredelitvi plač pripadnikov Slovenske vojske, kjer bom opozorila predvsem na neupoštevanje posebnosti vojaškega poklica pri določitvi višine osebnega dohodka.

Četrty sklop bo namenjen rezultatom mednarodne primerjave, s katero bom poskušala ugotoviti, kako je položaj pripadnikov oboroženih sil urejen v državah članicah NATA in kako se takšna ureditev obnese v praksi.

V zaključku diplomske naloge bom poskušala smiselno strniti ugotovitve, do katerih sem prišla med pisanjem diplomskega dela in s katerimi bom lahko preverila veljavnost zastavljene hipoteze.

2.3 HIPOTEZA

V diplomskem delu bom preverjala naslednjo hipotezo:

H: Pripadnike Slovenske vojske bi bilo potrebno zaradi njihovega specifičnega položaja izločiti iz plačnega sistema javnih uslužbencev.

Hipotezo bom preverjala z naslednjimi vprašanji: Kako je za pripadnike oboroženih sil poskrbljeno v državah članicah NATA? Pri tem me bodo zanimali predvsem podatki o upoštevanih specifikah vojaškega poklica, ugodnostih ter ali imajo vojaki svoj plačni sistem ali pa sodijo v skupni plačni sistem, ki velja za vse javne uslužbence. Drugo vprašanje, na katerega bom poskušala odgovoriti, pa je: Ali so specifične vojaškega poklica, ki so določene v vojaških zakonih, v plačnem sistemu upoštevane in s katerimi problemi se soočajo pripadniki SV ob uveljavitvi novega plačnega sistema, ki je prinesel številne novosti in tudi nezadovoljstvo?

2.4 RAZISKOVALNE METODE IN TEHNIKE PREUČEVANJA

Metode in tehnike preučevanja, ki jih bom uporabila pri izdelavi diplomskega dela, so:

- **analiza in interpretacija primarnih virov:** zakonske podlage s področja sistema javnih uslužbencev in obrambe. Osnovo za celotno diplomsko nalogo mi bodo predstavljali naslednji zakoni: Zakon o javnih uslužbencih in Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, ki se nanašata na sistem javnih uslužbencev, ter Zakon o službi v Slovenski vojski in Zakon o obrambi, ki sta temeljna zakona za razumevanje slovenskega vojaškega sistema;
- **analiza in interpretacija sekundarnih virov:** domača in tuja literatura s področja sistema javnih uslužbencev in vojaškega sistema mi bo služila za razlago in opis pomembnejših pojmov, ki jih bom opredelila v teoretskem delu;
- **pregled in analiza člankov** iz revije Slovenska vojska;
- **metoda družboslovnega intervjuja:** intervjuje bom opravila s predstavniki Ministrstva za javno upravo, in sicer z Martino Vuk ter Brankom Vidičem, bivšim ministrom za javno upravo Gregorjem Virantom, predstavnicom Sindikata vojske, obrambe in zaščite Milevo Štukelj ter predstavnikom Ministrstva za obrambo, namestnikom generalnega sekretarja Francem Javornikom;
- **mednarodna primerjalna analiza:** uporabila jo bom za primerjanje sistema javnih uslužbencev in vojaškega sistema držav članic NATA.

3 TEORETIČNOPOJMOVNA IZHODIŠČA

Za razumevanje diplomske naloge oziroma sistema plač v javnem sektorju, v katerega so vključeni tudi pripadniki SV, je potrebno natančneje razložiti nekatere ključne pojme. V prvem delu bom predstavila upravni sistem, javno upravo, javne uslužbenke in sistem javnih uslužbencev. Drugi del teoretičnih izhodišč pa bo namenjen vojaškemu sistemu oziroma organizaciji ter predstavitvi uslužbencev v SV.

3.1 UPRAVNI SISTEM

»Upravni sistem je sistem sodelovanja ljudi, katerega elementi so upravne organizacije« (Haček 2001, 22). Elementi upravnih sistemov so skupine ljudi, ki se med seboj povezujejo tako, da zagotavljajo najbolj optimalno doseganje skupnih ciljev (ibidem).

Obstajata dve vrsti notranjih procesov v upravnih sistemih. Pri prvi vrsti teh procesov se poudarjata kontinuiteta in nadaljevanje v isti smeri, medtem ko je pri drugi vrsti procesov na prvem mestu boj med nasprotji in posledično valovita razvojna krivulja, kjer se menjavajo gibanja nekaj časa v eno smer, nato v drugo. Enako lahko opazimo tudi pri procesih, pri katerih se izraža odnos med upravnimi sistemi in njihovo okolico. Upravne organizacije predstavljajo eno od podskupin v sistemih sodelovanja ljudi (Pusić 1985, 63–64).

Upravne sisteme lahko delimo na:

- teritorialne
- funkcionalne
- asociativne

Asociativna faza temelji na človeku, njegovi pripadnosti ter mnogo ožjem interesu, kot ga lahko prepoznamo znotraj teritorialnega tipa upravnega sistema. Teritorialni tip predstavlja nadgradnjo asociativnega; do izraza že prihaja skupni interes, ki temelji na reševanju problemov. Znotraj okvirov delovanja teritorialnega upravnega sistema se pojavi politična oblast. Logično nadaljevanje obeh omenjenih sistemov predstavlja funkcionalni tip. V njem institucije, podjetja in ustanove prevzemajo vse pomembnejšo vlogo v družbi ter pridobivajo na vrednosti glede na teritorialni tip upravljanja. Funkcionalni tip zapolnjuje predvsem specifično nalogo, interesov ter želja predstavnikov družbe. Funkcionalni upravni sistemi zajemajo podjetja in ustanove, za katere se

razume, da obstaja družbeni interes, čeprav niso nujno del državne uprave (Pusić 1985, 65).

Da bi mogel neki sistem ustrezno opravljati svoje transakcije, se mora v procesu sistemskih dogajanj razvijati. To pa lahko stori tako, da se notranje razčlenjuje, kar imenujemo proces notranje diferenciacije. Ta sistemu omogoča, da se lahko odziva na spremembe v okolju. Sistem na te spremembe večinoma ne more vplivati, ker nastajajo zunaj njega ne glede na njegovo delovanje. Če sistem želi ohraniti potrebno sposobnost menjave, se mora nastalim spremembam prilagajati po svojih zmožnostih. Sistem, ki se ni sposoben prilagajati, dolgoročno ne more preživeti. Prilagaja pa se lahko tako, da svojo notranjo strukturo razčleni na način, ki najbolje odraža raznolikosti okolja. Med sistemom in okoljem je zato prisotna stalna dinamična soodvisnost (Bučar 1981, 18).

Glede na odnos sistema do okolja poznamo zaprte in odprte sisteme, kamor uvrščamo družbene sisteme, med katerimi pomemben del predstavljajo tudi upravni sistemi. Kadar govorimo o odprtih sistemih, ne moremo mimo okolja, ki na delovanje sistema vpliva na različne načine. Sledi, da je za odprte sisteme značilna njihova interakcija z okoljem, ki poteka po že znanem vzorcu: input – predelava – output. Menjava med sistemi mora biti v ravnotežju, saj lahko v nasprotnem primeru pride do zrušenja sistema. Prav od razmerja med inputom in outputom je odvisna učinkovitost sistema. Preživi lahko le sistem, ki je dovolj učinkovit (Šmidovnik 1985, 34). Upravni sistem močno vpliva na življenje ljudi, saj je njegov namen uresničevanje javnih potreb in interesov za reševanje skupnih družbenih vprašanj. Pri tem je še posebno pomembno, da upravni sistem deluje v skladu z ustavo in zakoni ter v imenu ljudi, hkrati pa kljub temu ostaja del političnega sistema (Haček in Bačlija 2007, 24).

Če poskušamo umestiti naš sistem javnih uslužbencev oziroma plačni sistem, ki ga lahko imenujemo tudi podsistem sistema javnih uslužbencev, v teorijo upravnih sistemov, bo veljalo naslednje: sistem javnih uslužbencev lahko uvrstimo v teritorialni tip, saj velja le na področju Republike Slovenije. Prav tako ga lahko uvrstimo v asociativni tip, saj so v njem izraženi določeni interesi, in sicer proizvodnja dobrin in storitev, namenjenih zadovoljevanju potreb potrošnikov (Dimock in drugi v Haček 2005, 24). Gre torej za opravljanje nalog javnega pomena in zagotavljanje javnih dobrin, ki so za obstoj družbe nujno potrebne, do njih pa ni mogoče priti z delom posameznikov niti ob pomoči organizacij, ki delujejo po načelih trga, temveč le s pomočjo državnih organizacij in organizacij, ki se vsaj deloma naslanjajo na državo (Haček 2001, 29). Slednje pa je hkrati tudi definicija javne uprave. Kot logično

nadaljevanje obeh omenjenih tipov¹ se pojavi funkcionalni tip. Institucije, podjetja in ustanove prevzemajo vse pomembnejšo vlogo v družbi ter pridobivajo na vrednosti glede na teritorialni tip upravljanja (Pusić 1985, 65).

3.2 JAVNA UPRAVA

V naši državi poznamo dve uradni definiciji javnega sektorja,² in sicer se ena uporablja za nacionalne statistične potrebe (širša definicija), druga pa za potrebe uslužbenskega sistema ter sistema in politike plač v javnem sektorju (ožja definicija). Širša definicija³ zajema štiri dejavnosti, in sicer:

L – javna uprava, obramba in sociala

M – izobraževanje

N – zdravstvo in socialno varstvo

O – druge javne, skupne in osebne storitve

Dejavnosti od L do O torej zajemajo državne organe in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti, javne agencije, javne sklade, fundacije, gospodarske družbe, javna podjetja, zasebne zavode, javne zavode, javne gospodarske zavode, zbornice in druge pravne osebe.

Ožja definicija pa je bila uzakonjena z Zakonom o javnih uslužbencih in Zakonom o sistemu plač v javnem sektorju. Po tej definiciji javni sektor obsega vse zgoraj naštetе javnopravne oblike razen javnih podjetij in gospodarskih družb, v katerih ima večinski oziroma prevladujoč delež država ali lokalna skupnost (Klinar 2007, 437).

Sistem javne uprave sestavljajo naslednja štiri področja:

¹ Teritorialni in asociativni tip

² Večina definicij pojma javne uprave ima vsaj šest skupnih točk:

- javna uprava se uvršča v sfero izvršilne veje oblasti;
- javna uprava skrbi za implementacijo javnih politik;
- javna uprava je vpletena v upoštevanja vreden obseg problemov, ki se nanašajo na človekovo ravnanje in napore;
- javna uprava je sfera oziroma področje, ki ga je mogoče na več različnih načinov ločevati od zasebnega sektorja;
- javna uprava je proizvodnja javnih dobrin in storitev;
- javna uprava je ukoreninjena v pravni sistem in je kot taka namenjena izvrševanju zakonov (Stillman 1996, 4).

³ Je v skladu s Standardno klasifikacijo dejavnosti, po kateri Urad za makroekonomske analize in razvoj objavlja gibanje plač za javni sektor.

- državna uprava kot osrednji teritorialni upravni sistem in instrument države. Izvaja oblastne funkcije države, s katerimi na pravni način ureja odnose v družbi;
- lokalna samouprava kot način upravljanja družbenih zadev, ki temelji neposredno na lokalni skupnosti in predstavlja lokalni teritorialni upravni sistem;
- javne službe, ki zagotavljajo javne dobrine in javne storitve, ki so nujno potrebne za delovanje družbe, vendar jih iz različnih razlogov ni mogoče ustrezno zagotoviti s sistemom tržne menjave;
- javni sektor, ki temelji na kriteriju lastništva države. Sem sodi vse, kar je v državni lasti, ne glede na to, na katerem področju se nahaja (Šmidovnik v Haček 2005, 25).

Državna uprava predstavlja ožji del javne uprave in je torej del nje. V sistemu delitve oblasti⁴ s pojmom državna uprava označujemo državne upravne organe (Haček 2001, 37). Državna uprava je najobsežnejši korpus v okviru izvršilnega aparata države. Zgodovinsko gledano je najstarejši segment javne uprave in še danes predstavlja njeno jedro. Označuje tisti aparat, prek katerega država deluje, oziroma aparat, ki izvršuje politične odločitve (Virant 2004, 63).

Po naši ustavi naloge uprave opravljajo neposredno ministrstva. Samoupravne skupnosti, podjetja in druge organizacije ter posamezniki pa lahko z zakonom dobijo javno pooblastilo za opravljanje nekaterih funkcij državne uprave (Ustava RS, 121. čl.). Javna uprava ne more obstajati brez človeških virov, ki opravljajo in izvršujejo njene naloge. Imenujemo jih javni uslužbenci.

3.3 JAVNI USLUŽBENEC

Pojem državni uslužbenec se je na evolucijski lestvici razvil pred pojmom javni uslužbenec, saj izvira iz časov, ko je bila kolonialna Indija pod britansko upravo. Izraz državni uslužbenec se je nanašal na vse vladne uslužbence, ki pa niso bili zaposleni ne v vojski ne v sodstvu. Korenine pojma državni uslužbenec segajo v čas, ko so bili uradniki personalni uslužbenci monarha ali vladarja. V 19. stoletju se je pojem

⁴ Delitev oblasti na izvršilno, zakonodajno in sodno oblast.

državnega uslužbenca omejil na civilne uradnike, ki so bili zaposleni na vladnih ministrstvih.

Dandanes v večini sodobnih držav pod pojem državni uslužbenec uvrščajo ne le uradnike, zaposlene na vladnih ministrstvih, pač pa tudi vse uslužbence, ki so zaposleni v oboroženih silah, sodstvu, lokalni samoupravi, javnih korporacijah, šolah, zdravstvu, na univerzah itd. Ker so to zelo različne kategorije ljudi, se na splošni ravni uporablja pojem javni uslužbenec (Haček 2001, 40). »S pojmom državni uslužbenec torej označujemo tiste uslužbence, katerih temeljna funkcija je upravljanje s politikami, ki so jih oblikovale ali odobrile nacionalne vlade« (ibidem).

Najbolj široka definicija javnega uslužbenca je definicija, ki jo je leta 1931 postavila organizacija Tomlin Commission. Navaja, da je javni uslužbenec človek, ki ni del politične ali sodne veje oblasti, ampak je izključno del civilnega dela oblasti, ki mu parlament določa plačo. Izraz javni uslužbenec je bil prvič uporabljen konec 18. stoletja v indijskem podjetju, kjer so želeli *ločiti navadne uslužbence od vojaškega osebja* (Drewry in Butcher 1991, 13).

Virant opredeli javne uslužbence kot osebe, »ki trajno in profesionalno opravljajo službo v državnih organih in organih lokalnih skupnosti, ne pa tudi osebe, ki opravljajo v teh organih politične funkcije«. Javni uslužbenec opravlja naloge, ki so pomembne za celotno družbeno skupnost, saj je del aparata, ki je zadolžen za izvrševanje javnega interesa, ki se po demokratični poti izraža v obliki zakonov, proračuna in drugih političnih odločitev, hkrati pa pripravlja strokovne podlage za politično odločanje (Virant 2004, 187).

Bučar (v Haček in Bačlija 2007, 39) ločuje javnega uslužbenca v funkcionalnem in organskem smislu. V *funkcionalnem smislu* so javni uslužbenci vsi, ki opravljajo kakršno koli javno funkcijo. *Organski pomen* javnega uslužbenca pa se nanaša na tiste osebe, ki delujejo za neki organ, tako da se njihova dejavnost šteje za dejavnost državnega organa.

Zakon o javnih uslužbencih, ki je bil sprejet v okviru reforme javne uprave, ureja sistem javnih uslužbencev. Že v prvem členu definira javnega uslužbenca kot posameznika, ki sklene delovno razmerje v javnem sektorju in kot tak predstavlja državni aparat (Zakon o javnih uslužbencih, 1. čl.). Za uspešno opravljanje delovnih nalog in kontinuirano delovanje javne uprave potrebujemo sistem, ki določa pravila upravljanja in delitev dela v javni upravi.

3.4 SISTEM JAVNIH USLUŽBENCEV

Sistem javnih uslužbencev je le eden izmed elementov⁵ sistema javne uprave (Haček 2001, 30).

Najenostavneje bi sistem javnih uslužbencev lahko opredelili kot poseben upravni sistem znotraj javne uprave, v okviru katerega delujejo javni uslužbenci. Vsebuje dve ravni, in sicer centralno raven (raven unitarne oziroma federalne države) ter lokalno raven oblasti.

Strokovni sistem javnih uslužbencev, ki je v osnovnih potezah že spominjal na današnje sisteme javnih uslužbencev po vsem svetu, se je prvič pojavil leta 1983 s t. i. Pendeltonovo listino. Le-ta je vzpostavila temelje in omogočila širitev sistema javnih uslužbencev, katerega izhodišče sta bili strokovnost in primerna usposobljenost vseh zaposlenih (poimenovali so ga *merit* sistem). Pendeltonova listina je imela dva temeljna cilja, in sicer odstranitev političnega vpliva iz administracije ter zagotavljanje kompetentnih in strokovno usposobljenih javnih uslužbencev. Pendeltonova listina je pomenila konec do tedaj uveljavljenemu *spoil* sistemu, ki je pomenil zaposlovanje javnih uslužbencev predvsem v skladu s političnimi merili. Dosledna uporaba sistema *spoil* lahko v končni fazi namreč pripelje do zmanjšanja strokovnosti upravnega dela. Lahko povzroči vrsto nestabilnosti znotraj upravnih organov in onemogoči kontinuiteto upravnega dela, saj na to v veliki meri vpliva dinamika političnih sprememb. Sistem *merit* je za upravno področje veliko primernejši, saj zagotavlja izbiro strokovno usposobljenih oseb, trajnost zaposlitve ter kontinuirano delovanje upravnega sistema tudi ob političnih spremembah (Haček in Bačlija 2007, 40–41).

Ključna poteza večine uslužbenskih sistemov po svetu je klasifikacija delovnih mest, iz katere je razvidna razporeditev delovnih mest na podlagi dolžnosti, odgovornosti in znanj, potrebnih za uspešno opravljanje delovnih nalog. V okvir uslužbenskega sistema spadajo še kadrovski načrt in načela uslužbenskega sistema, pravice in dolžnosti javnih

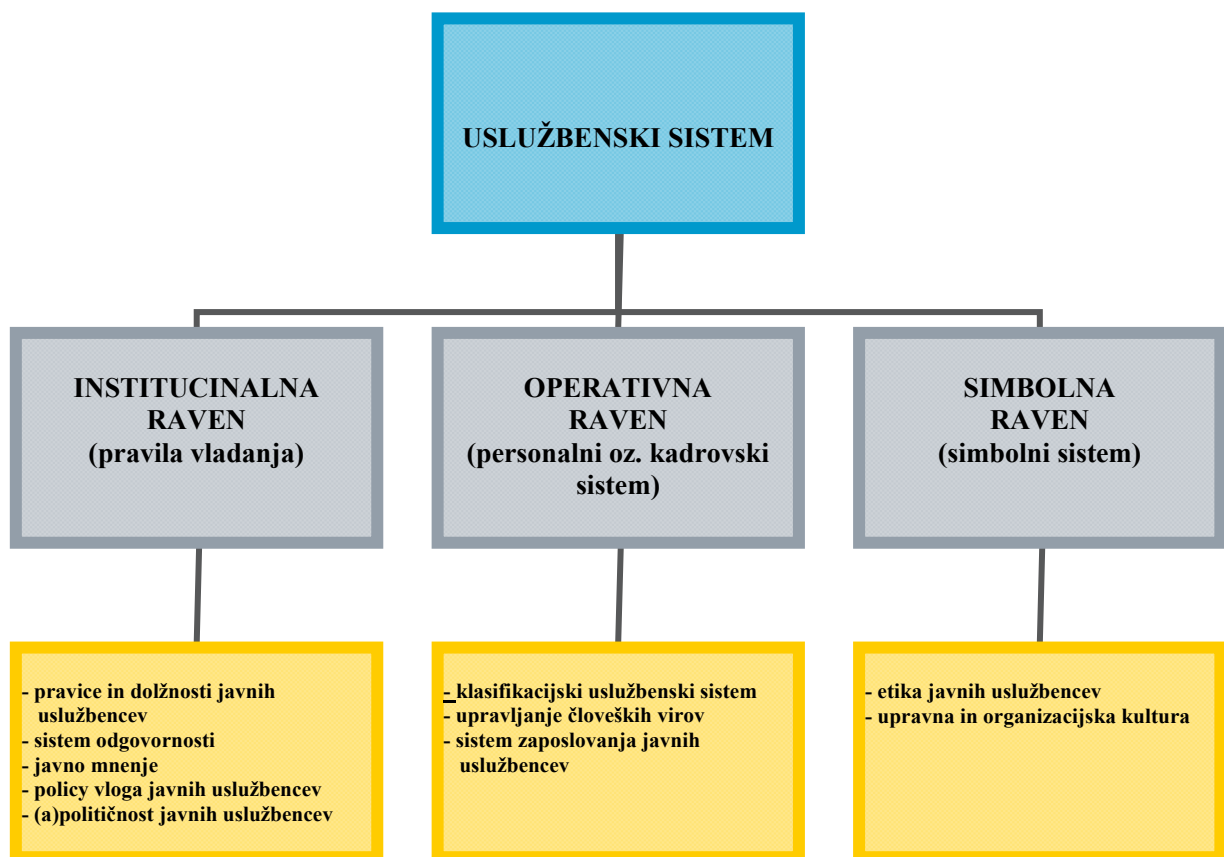
⁵ »Elementi, ki določajo javno upravo, so:

- država, ki deluje preko svoje javne uprave;
- organizacijsko javno upravo sestavljajo državne in paradržavne organizacije;
- funkcionalno je opredeljena z izvrševanjem predpisov, izvajanjem oblasti in javnih služb;
- bistven element je odgovornost resornih ministrstev in vlade;
- financiranje je proračunsko ali iz drugih javnih virov (skladi);
- normativno velja za javno upravo upravno, deloma pa tudi civilno pravo;
- uslužbenki sistem oziroma sistem javnih uslužbencev.

uslužbencev, sistem odgovornosti javnih uslužbencev, sistemi zaposlovanja, napredovanja, ocenjevanja javnih uslužbencev, upravljanje človeških virov ter plačni sistem (Haček in Bačlija 2007, 97–139).

Sistem javnih uslužbencev za zagotavljanje učinkovitih upravnih odločitev in dejavnosti potrebuje strokovnost. Torej potrebuje javne uslužbence, ki se spoznajo na svoje področje delovanja, oziroma strokovnjake, brez katerih ni mogoče učinkovito oblikovati politik niti jih izvajati (Haček 2001, 74).

Slika 3.1: Delitev uslužbenskega sistema na ravni oziroma podsisteme



Vir: Haček in Bačlija (2007, 42).

Upravljanje v sistemu javnih uslužbencev poteka v treh podsistemih:

INSTITUCIONALNA RAVEN:

V sistemu javnih uslužbencev se proces upravljanja začne z določitvijo ciljev na njegovi najvišji ravni, imenovani institucionalna raven oz. institucionalni podsistem. Njena osrednja vloga je, da posreduje med uslužbenskim sistemom na eni ter političnim okoljem na drugi strani. Politično okolje sistemu namreč nudi oporo, ki jo javni

uslužbenci potrebujejo za uspešno in učinkovito izvrševanje in ustvarjanje politik. Prav tako pa je potrebno poudariti, da temelji na zunanjih virih birokratske moči, katere pomemben vir je tudi javno mnenje oziroma javna podpora. Na tej ravni so pomembna tudi pravila vladanja. Gre predvsem za postavljanje ciljev in izhodišč za delovanje celotnega sistema javnih uslužbencev in za opredeljevanje vloge javnih uslužbencev v tem procesu. Javni uslužbenci ne smejo imeti le stranske, izvajalske vloge, ampak morajo v postavljanje ciljev in posledično oblikovanje politik tudi aktivno posegati (Haček in Bačlija 2007, 41).

OPERATIVNA RAVEN:

S prve ravni upravljanja steče proces na nižjo raven, na kateri se operacionalizira načelna politika. Operativna raven je utemeljena na notranjih virih birokratske moči in predstavlja spodnji del organizacijske piramide, ki predstavlja močno razvejano strokovno raven upravljanja. Na tej ravni se vrši proces upravljanja po posameznih področjih, na katerih se posamezna vprašanja konkretizirajo, strokovno obdelujejo in pripravijo za neposredno izvajanje. Gre za najboljšejši podsistem v sistemu javnih uslužbencev, saj je za učinkovito in uspešno izvajanje nalog potrebno vzpostaviti celoten kadrovski oziroma personalni sistem, ki bo zmožen naloge tudi operacionalizirati (Haček in Bačlija 2007, 42). Prav v dani podsistem sodi tudi plačni sistem javnih uslužbencev, ki ga bom podrobneje predstavila v nadaljevanju.

SIMBOLNA RAVEN:

Je izmed treh ravni najmanj vidna in otipljiva, vendar zato nič manj pomembna. Z opredeljevanjem, kaj je dobro in kaj slabo v sistemu javnih uslužbencev in v upravnem delovanju, lahko ta raven spodbuja določeno delovanje in prepoveduje drugo (Haček in Bačlija 2007, 42). Sistem javnih uslužbencev sodi med najpomembnejše dele javne uprave. Delovanje uprave je predvsem odvisno od ljudi, ki so v njej zaposleni (Brezovšek in Haček 2002, 703).

Vsebinsko gledano je sistem javnih uslužbencev oblikovan iz sodobnih načinov organiziranja in vodenja dela, učinkovitega in sodobnega upravljanja človeških virov, iz konkurence med zaposlenimi, jasnih pravic, obveznosti in odgovornosti zaposlenih. Njegova nadgradnja naj bi temeljila na jasnem in preglednem sistemu določanja in izplačevanja plač in drugih prejemkov, ki se za opravljanje javne funkcije izplačujejo iz javnih sredstev (Haček in Bačlija 2007, 138–139). Sistem javnih uslužbencev je torej

režim delovnih razmerij, sistem plač, napredovanja in zaposlovanja v javnem sektorju (Haček in Bačlija 2007, 138).

V letu 2002 so v sklopu reforme javnega sektorja sprejeli nov Zakon o javnih uslužbencih (v nadaljevanju ZJU), ki predstavlja temeljni zakon na področju sistema javnih uslužbencev v Sloveniji. Zakon sestavljata dva sklopa. V prvem delu so zajete osnove, ki so skupne celotnemu sistemu javnih uslužbencev. Veljajo torej za vse zaposlene v javnem sektorju. Drugi del pa velja le za javne uslužbence v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti (Zakon o javnih uslužbencih). Zakon je bil objavljen v Uradnem listu RS 20. junija 2002, veljati je začel 13. julija 2002, uporabljati pa se je začel leto dni kasneje. Pri sprejemanju zakona so se srečevali z različnimi dilemami. Kot prva se je pojavila dilema kroga veljavnosti. Obstajala sta namreč dva predloga, in sicer na eni strani enoten zakon, ki bi veljal za vse zaposlene v javnem sektorju, na drugi strani pa zakon, ki bi urejal sistem in položaj zaposlenih v javni upravi oz. v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti. V veljavo je stopila slednja definicija (Haček in Bačlija 2007, 143). Še bolj pomembno vprašanje oziroma dilema je bila, ali naj zakon vsebuje tudi plačni del. Ta del Zakona o javnih uslužbencih je namreč močno razjezil določene skupine javnih uslužbencev, kar je pomenilo zavoro pri sprejemanju zakona. Plačni sistem naj bi bil namreč enoten za vse javne uslužbence. Določal naj bi plače ter druge prejemke in s tem povezane pravice javnih uslužbencev. S tem naj bi se zagotovila preglednost ter primerljivost plač in drugih prejemkov, kar naj bi omogočilo racionalno in pravično ter pregledno porabo javnih sredstev. S tem so nekatere skupine izgubile pravice in ugodnosti, ki so jih imele v prejšnjem javnopllačnem modelu (ibidem). Vlada se je kasneje odločila, da bo sistem plač javnih uslužbencev urejal poseben zakon, ki ga bom v nadaljevanju podrobneje predstavila. Slovenska vlada se je reforme javnega sektorja lotila predvsem na zakonodajnem področju. Nekateri izmed zakonov, pogodb in predpisov, ki so bili sprejeti v okviru reforme javnega sektorja, so: Zakon o javnih uslužbencih, nova Kolektivna pogodba za javni sektor, Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, Zakon o javnih agencijah in še nekateri drugi.

Evropska unija pri urejanju javnega sektorja ne vsiljuje posameznih modelov ureditve, temveč to v celoti prepušča nacionalnim zakonodajam (Haček 2001, 123).

Tako smo si sami krivi za probleme, s katerimi se srečujemo pri uveljavitvi sistema javnih uslužbencev in plačnega sistema. V nadaljevanju diplomske naloge (glej poglavje 8) bom predstavila prakse Litve, Češke, Nemčije in Irske. Prikazala bom

njihovo ureditev sistema javnih uslužbencev; poudarek bo predvsem na vprašanju, ali so pripadniki oboroženih sil izločeni iz sistema javnih uslužbencev oziroma ali imajo svoj plačni sistem ter katere so specifične njihovega poklica. Mogoče bi lahko nekatere ureditve navedenih držav vzeli kot zgled za preureditev oziroma dopolnitev našega sistema, da bi bile zadovoljne vse kategorije javnih uslužbencev, še posebej pripadniki oboroženih sil.

3.5 (UPRAVNA) VOJAŠKA ORGANIZACIJA

Vojaška organizacija predstavlja hierarhično urejenost in z njo povezane značilnosti (odgovornost, podrejenost itd.) sodobnih oboroženih sil kot sodobnih birokratskih organizacij. Vojaška organizacija je praviloma najpomembnejši del vojaške sile sodobne države, ni pa edini (Grizold 1999, 47). Današnja struktura vojske je zelo raznolika, saj jo v največji meri sestavljajo specialisti za posamezna področja vojaške in civilne obrambe. Prilagojena mora biti novim trendom profesionalizacije nacionalnih oboroženih sil in koalicijskim zahtevam skupne varnostne politike in obrambe (Kranjec 2005, 27).

Vojaška organizacija je specifičen sistem znotraj velikega družbenega sistema oziroma njen specifičen podsistem. Ta opredelitev vsebuje tri ugotovitve:

1. Vojaška organizacija je sistem. Splošna teorija o organizaciji določa pogoje, ki določajo lastnosti organizacije ne glede na njeno naravo. Te pogoje lahko opredelimo kot medsebojno povezanost spremenljivih elementov, ki so v interakciji, svojo lastno strukturo in funkcije, obstoj vzpostavljenih vhodov in izhodov z okoljem, sistem je po pravilu podsistem sistema na višjem nivoju, podsistemi sistema so običajno sistemi na nižjem nivoju, sistem ima lastnosti, ki jih drugi sistemi nimajo. Sledeč osnovnim lastnostim vojaške organizacije lahko pod pojmovanjem splošnih lastnosti ugotovimo, da je vojaška organizacija sistemsko organizirana celota oziroma je kompleksen sistem, ki je sestavljen iz številnih medsebojno odvisnih sistemov (Cupara v Bratušek 2000, 16).
2. Vojaška organizacija je podsistem velikega družbenega sistema, ne glede na to, da vsebuje nekatere elemente, ki karakterizirajo tipičen odnos človek–tehnika, in jo zaradi tega razumemo kot tehnični sistem. Vojaška organizacija je eden izmed največjih in najkompleksnejših družbenih sistemov nasploh. Velikemu družbenemu sistemu pripada zaradi trditve, da je človek najpomembnejši

dejavnik v vojaški organizaciji, predvsem v procesu upravljanja z njo in odločitvami, kjer ga nihče ne more nadomestiti. Značaj in karakteristike medsebojnih odnosov v vojaški organizaciji le-tej dajejo obeležje družbenega sistema. In nenazadnje, cilji vojaške organizacije izhajajo iz velikega družbenega sistema, ki jih tudi definira (ibidem).

3. Kot podsistem velikega družbenega sistema je vojaška organizacija nepogrešljiv dejavnik varnosti, ne samo političnih, gospodarskih in drugih interesov, ampak tudi celotnega družbenega razvoja in vse večjih sprememb družbe. Vojaška organizacija ima svoje specifičnosti, ki izhajajo iz narave njene dejavnosti, kakor tudi metode in načela, ki jih uporablja pri doseganju določenih ciljev. Te specifičnosti so zajete v posebnostih njenih elementov in njihovem notranjem razporedu ter aktivnostih, v njenih zakonitostih notranjega razvoja in zapletenosti interakcij tako znotraj organizacije kakor tudi v odnosu z okoljem in v vplivu skupnih družbenih procesov na njo, predvsem pa tudi z vplivom vojaške organizacije na te procese (Cupara v Bratušek 2000, 16).

Vojaška organizacija se precej razlikuje od preostalih organizacij. Ena izmed temeljnih značilnosti vojaške organizacije je njena zapletenost. Sestavljena je iz velikega števila elementov (vojaške enote, ustanove, poveljstva, službe, bojni sistemi, kompleti orožja in opreme), ki so med seboj interakcijsko povezani in hkrati zelo zapleteni. Vojaško organizacijo lahko označimo kot zelo dinamično, saj je znana po menjavi stanj, položajev in funkcij njenih notranjih sistemov in medsebojnih odnosov med sistemi. Z dinamičnostjo se povezuje tudi stohastičnost sprememb, saj jih ni možno vnaprej predvideti. Sistem vojaške organizacije je tudi precej nestacionaren, saj se strukture, odnosi, povezave in delovanje ne ponavljajo; vsaka nova situacija zahteva nove prilagoditve dosedanje organiziranosti in odnosov.

Ena izmed značilnosti vojaške organizacije je tudi hierarhičnost odnosov. Hierarhičen sistem je razčlenjen na več nivojev, na katerih prevladujejo odnosi subordinacije. Višji nivoji sprejemajo splošne odločitve, ki so pomembne za vso vojaško organizacijo, te odločitve pa določajo delovanje nižjih nivojev organizacije.

Poleg vseh že naštetih značilnosti naj omenim še odprtost vojaške organizacije, saj s svojim okoljem intenzivno izmenjuje materijo, energijo in informacije (Bratušek 2000, 18).

4 PRIMERJAVA UNIFORMIRANIH POKLICEV

V tem poglavju bom poskušala kar se da strnjeno povzeti primerljivost med uniformiranimi poklici, v katere sodijo policisti, cariniki, pazniki, vojaki in gasilci. Vsi podatki so vzeti oziroma strnjeni iz Predloga uvrstitve orientacijskih delovnih mest policist, carinik, paznik, izterjevalec, vojak in gasilec v plačni razred, sprejet dne 16. 4. 2007, številka dokumenta 007-18/2007/23.

Izhodišče naj bi bilo, da je zaradi medsebojne primerljivosti, kljub posameznim specifičnostim, potrebno vzpostaviti enako vrednotenje teh delovnih mest, čeprav se predvsem policisti in vojaki med pogajanja s tem niso strinjali. Nazadnje so le podpisali sporazum, v katerem so se strinjali, da so vsi uniformirani poklici uvrščeni v isti plačni razred.

V danem predlogu so obravnavane strokovne podlage za vrednotenje zgoraj navedenih delovnih mest v skladu z 12. členom Zakona o sistemu plač v javnem sektorju, kar pomeni, da so bili upoštevani naslednji kriteriji za medsebojno primerjanje delovnih mest:

- zahtevnost nalog oz. pogojev za pridobitev naziva
- zahtevana usposobljenost
- odgovornost in pooblastila
- psihofizični in umski napor
- vplivi okolja

Natančneje bom predstavila pogoje za pridobitev naziva, psihofizične in umske napore, vplive okolja ter posebnosti glede na druge poklice.

4.1 POGOJI ZA ZASEDBO DELOVNEGA MESTA OZIROMA PRIDOBITEV NAZIVA

Tabela 4.1: Pogoji za zasedbo delovnega mesta

	Pogoji za zasedbo delovnega mesta
POLICIST	- srednja strokovna izobrazba – V. stopnja - izobraževalni program za pridobitev srednje strokovne izobrazbe POLICIST v trajanju 18 mesecev - 6 mesecev delovnih izkušenj - ustrezne psihofizične sposobnosti - strokovni izpit za imenovanje v naziv - strokovni izpit za izvajanje policijskih pooblastil - preizkus znanja za vodenje prekrškovnega postopka pred izdajo odločbe in izdajo plačilnega naloga - dolžnost stalnega usposabljanja in izpopolnjevanja znanja na različnih področjih dela v Policiji - preizkus strokovne usposobljenosti in psihofizičnih zmožnosti (najmanj vsaka 3 leta)
CARINIK	- srednja splošna ali srednja strokovna izobrazba – V. stopnja - 6 mesecev delovnih izkušenj - ustrezne zdravstvene in psihofizične sposobnosti - strokovni izpit za imenovanje v naziv (86. člen ZJU) - strokovni izpit po ZCS, ki vključuje tudi ločen strokovni izpit iz splošnega upravnega postopka - preizkus znanja za vodenje prekrškovnega postopka pred izdajo odločbe in izdajo plačilnega naloga - usposabljanje za delo do oprave strokovnega izpita pod vodstvom mentorja in somentorjev na terenu – 6 mesecev ter usposabljanje s predavanji na GCU v trajanju 37 ur takoj po zaposlitvi ter ob koncu 6-mesečnega usposabljanja 8 ur za pripravo na izpit po ZCS - dolžnost stalnega izpopolnjevanja svojega strokovnega znanja in usposobljenosti - dolžnost stalnega preverjanja strokovne usposobljenosti (prvi odstavek 43. člena ZCS in 32. člen Pravilnika) v roku 2–5 let od oprave

	strokovnega izpita po ZCS oz. od zadnjega preverjanja, s posledico uvedbe postopka ugotavljanja nesposobnosti po ZJU
PAZNIK	- srednja splošna ali srednja strokovna izobrazba - 6 mesecev delovnih izkušenj - ustrezne psihofizične sposobnosti za delo v zavodu - vozniški izpit B-kategorije - pogoji za sklenitev delovnega razmerja po ZJU - strokovni izpit za imenovanje v naziv - preizkus znanja po ZIKS - vsakih 5 let preizkus strokovnega znanja in psihofizičnih sposobnosti - stalno usposabljanje glede poznavanja predpisov, izvajanja pooblastil, uporabe prisilnih sredstev in stalno usposabljanje za izvajanje nalog strokovnega dela — tretmaja z zaprtimi osebami
VOJAK	- srednja poklicna šola (88. člen ZObr) - TVSU (3 mesece) - OVSU (najmanj 6 tednov ali več, odvisno od posamezne dolžnosti in pridobitve vojaške evidenčne dolžnosti) - ustrezne psihofizične sposobnosti (brezhibna zdravstvena ocena) - znanje angleškega jezika (najmanj STANAG 1111) - pogoji za sklenitev delovnega razmerja po ZObr (88. člen) (varnostno preverjanje, državljanstvo, nečlanstvo v političnih strankah, nekaznovanost, odslužen vojaški rok, telesna in duševna sposobnost) - znanje uporabe oborožitve in opreme ter strelska usposobljenost - periodični preizkus usposobljenosti in psihofizičnih zmožnosti (letno) - stalno usposabljanje po predpisanih programih in pridobitev licenc, vezanih na vojaško evidenčno dolžnost - usposabljanje in vaje za uspešno opravljanje nalog v tujini
GASILEC	- srednja tehnična ali srednja strokovna izobrazba - 6-mesečno šolanje v gasilski šoli po programu za poklicne gasilce - preizkus psihofizičnih sposobnosti - pogoji za sklenitev delovnega razmerja po ZGas - strokovni izpit - periodični preizkus znanja, preizkus psihofizičnih sposobnosti in zdravniški

	pregled - stalno usposabljanje glede poznavanja predpisov, izvajanja pooblastil in opravljanja nalog na različnih področjih gašenja in reševanja
--	---

Vir: Predlog uvrstitve orientacijskih delovnih mest policist, carinik, paznik, izterjevalec, vojak in gasilec v plačni razred, sprejet dne 19. 4. (2007).

Če primerjamo zgoraj navedene pogoje za nastop dela, lahko zaključimo, da se povsod zahteva srednja strokovna izobrazba, le pri vojaku je dovoljena srednja poklicna izobrazba. Prav tako morajo vsi izmed naštetih poklicev imeti opravljen strokovni izpit s svojega področja, razen vojaki, za katere to ni predvideno. Vojaki se od preostalih uniformiranih poklicev razlikujejo tudi po letnem periodičnem preizkusu usposobljenosti in psihofizičnih zmožnosti, po usposabljanju za opravljanje nalog v tujini ter po tem, da morajo znati uporabljati oborožitev in opremo, kar za druge ni predvideno. Psihofizične sposobnosti so torej pri vojaku najbolj izpostavljene in posledično pomembne za pridobitev zaposlitve v vojski. Posebnost pri zaposlitvi in tudi med njo je ta, da so vojaki lahko varnostno preverjeni, kar pri drugih poklicih ni običajno.

4 2 PSIHOFIZIČNI IN UMSKI NAPORI

Tabela 4.2: Psihofizični in umski napori

	Psihofizični in umski napori
POLICIST	- visoka sposobnost koncentracije in hitro odzivanje na nepredvidljive okoliščine (sposobnost hitrega odločanja) - natančno poznavanje policijskih postopkov in pooblastil ter zanesljivost pri opravljanju nalog - samostojno odločanje v konkretni situaciji - psihofizična stabilnost in sposobnost obvladovanja stresnih situacij (delo s strankami v konfliktnih situacijah, kršitelji predpisov in storilci kaznivih dejanj, izpostavljenost neposrednim in posrednim grožnjam, nevarnost za zdravje, poškodbe in življenje, uporaba prisilnih sredstev)

	- zahteva po stalni fizični kondiciji in usposobljenosti v samoobrambi
CARINIK	- kompleksnost in sestavljenost nalog, poznavanje večjega števila predpisov ter natančnost in zanesljivost pri izvajanju nalog - večina neposredno uporabljivih evropskih predpisov - nenehen nadzor nad pravilnostjo in strokovnostjo dela zunanjih, tudi evropskih institucij - psihofizična stabilnost in sposobnost obvladovanja stresnih situacij (delo s strankami v konfliktnih situacijah, izpostavljenost neposrednim in posrednim grožnjam, nevarnost za zdravje, poškodbe in življenje, izjemoma možnost uporabe prisilnih sredstev) - samostojno odločanje v konkretni situaciji - visoka sposobnost koncentracije in hitro odzivanje na nepredvidljive okoliščine (sposobnost hitrega odločanja) - dvigovanje bremen pri pregledu blaga in prevoznih sredstev
PAZNIK	- združevanje nalog varovanja kot tudi obravnave zaprtih oseb - samostojno odločanje v konkretni situaciji (hitro sprejemanje odločitev) - natančno poznavanje postopkov in poblastil ter zanesljivost pri opravljanju nalog - psihofizična stabilnost in sposobnost obvladovanja stresnih situacij (delo z zahtevno kriminalno populacijo v varnostnem in osebnostnem smislu, izpostavljenost neposrednim in posrednim grožnjam, nevarnost za zdravje, poškodbe in življenje, uporaba prisilnih sredstev) - komunikacijske sposobnosti za delo z zahtevnimi osebami – aktivno poznavanje socialnih procesov skupinske dinamike - sposobnost reševanja konfliktov s komunikacijo in ne s silo - zahteva po stalni fizični kondiciji in usposobljenosti v samoobrambi - dosegljivost in prihod v službo na poziv
VOJAK	- telesna obremenjenost (visoka stopnja statičnih in dinamičnih obremenitev) - nadpovprečne telesne zmogljivosti - sposobnost obvladovanja stresnih situacij - visoka sposobnost koncentracije in hitro odzivanje na nepredvidljive okoliščine - brezpogojno izvrševanje ukazov

GASILEC	- telesna obremenjenost (povečana fizična aktivnost, predvsem kratkotrajno težko fizično delo, dvigovanje bremen) - visoka sposobnost koncentracije in hitro odzivanje na nepredvidljive okoliščine - natančno poznavanje vseh postopkov reševanja in gašenja - psihofizična stabilnost in sposobnost obvladovanja stresnih situacij (nevarnost za poškodbe in življenje, neposredno izvajanje reševalnih aktivnosti na intervencijah ob nesrečah – od ravnanja pri reševanju je lahko odvisno preživetje ponesrečenca)
----------------	--

Vir: Predlog uvrstitve orientacijskih delovnih mest policist, carinik, paznik, izterjevalec, vojak in gasilec v plačni razred, sprejet dne 19. 4. (2007).

Pri psihofizičnih in umskih naporih ni velikih razlik, saj pri vseh skupinah opazimo precejšnji poudarek na psihofizični stabilnosti, zmožnosti dobre koncentracije, sposobnosti obvladovanja stresnih situacij. Posebno vojaki, gasilci in policisti se uvrščajo med poklice, ki so tudi življenjsko nevarni oziroma bolj izpostavljeni telesnim poškodbam. Pri vojaku lahko poudarimo še strogo hierarhijo in brezpogojno izvrševanje ukazov nadrejenih.

4.3 VPLIVI OKOLJA

Tabela 4.3: Vplivi okolja

	Vplivi okolja
POLICIST	- izpostavljenost neugodnim klimatskih pogojem (opravljanje nalog v vseh vremenskih pogojih) - izpostavljenost zdravju škodljivim vplivom (kemikalije, plini, temperaturne razlike) - tveganje za zdravje, poškodbe, nalezljive bolezni in tudi za življenje - izpostavljenost ionizirajočim sevanjem - izpostavljenost neposrednim in posrednim grožnjam (nevarnost napadov na policiste)
CARINIK	- izpostavljenost neugodnim klimatskih pogojem

	- izpostavljenost zdravju škodljivim vplivom (kemikalije, plini, nalezljive bolezni ipd.) - izpostavljenost ionizirajočim sevanjem - izpostavljenost neposrednim in posrednim grožnjam
PAZNIK	- izpostavljenost okužbam z nalezljivimi boleznimi (hepatitis C, AIDS, TBC) - čedalje višja stopnja zapornikov-odvisnikov od droge (30 odstotkov vse populacije) - nevarnost napadov na paznike in drugo osebje - delo v vsakršnih vremenskih pogojih, če delo opravljajo zunaj
VOJAK	- nevarnost za poškodbe, obolenja in tudi za življenje (delo z nevarnimi in eksplozivnimi snovmi, intenzivna fizična aktivnost in obremenitve, izpostavljenost ropotu, prahu, umazaniji, sevanju ipd.) - delo na prostem v vsakršnih vremenskih pogojih
GASILEC	- nevarnost za zdravje, poškodbe in življenje (nevarno območje intervencije – lokacija, nevarni plini, možnost okužb in infekcijskih obolenj, obolenj dihal, mehanskih poškodb ipd.) - neugodni vplivi okolja (temperaturne razlike, vročina, preprih, dim, neugodni vremenski pogoji, viri ionizirajočega sevanja ipd.)

Vir: Predlog uvrstitve orientacijskih delovnih mest policist, carinik, paznik, izterjevalec, vojak in gasilec v plačni razred, sprejet dne 19. 4. (2007).

Vsem skupinam je skupna nevarnost za poškodbe; neugodni vremenski pogoji se odražajo predvsem pri policistu, vojaku in gasilcu, katerih delo je pretežno zunaj. Pazniki so posebej izpostavljeni okužbam, nalezljivim boleznim in fizičnim napadom zasvojencev z drogami.

4.4 POSEBNOSTI GLEDE NA DRUGE POKLICE

Tabela 4.4: Posebnosti glede na druge poklice

	Posebnosti glede na druge poklice
POLICIST	- trajanje usposabljanja za poklic policista (18 mesecev) - policijska pooblastila (obseg in vsebina pooblastil z vidika poseganja v človekove pravice in svoboščine) - večja verjetnost uporabe prisilnih sredstev (tudi strelnega orožja) v policijskih postopkih - zagotavljanje pomoči poslovnim subjektom, ki imajo na podlagi zakona javno pooblastilo za opravljanje nekaterih funkcij uprave, če pri izvrševanju pooblastil naletijo na upiranje, ogrožanje ali če to utemeljeno pričakujejo (23. člen ZPol) - (asistenca)
CARINIK	- pobiranje dajatev neposredno za evropski proračun (v primeru ugotovljenih kršitev plača ugotovljeni znesek premalo pobranih dajatev RS iz svojega proračuna) - kompleksnost in sestavljenost nalog ob upoštevanju hitro spreminjajočih se neposredno uporabljivih evropskih predpisov, poleg carinskih in davčnih predpisov še predpisov z vrste drugih področij (npr. varovanje intelektualne lastnine, kulturne dediščine, ogroženih živalskih in rastlinskih vrst, blago z dvojno rabo, jedrska varnost, omejevalni ukrepi ...)
PAZNIK	- delo s specifično populacijo skoraj ves delovni čas (varnostno zahtevne osebe) - stigmatizacija poklica - povečevanje števila zapornikov (prostorska in kadrovska problematika, ki vpliva na motiviranost za opravljanje poklica)
VOJAK	- pogodba o zaposlitvi do 10 let z možnostjo podaljšanja za enako časovno obdobje, vendar največ do 45. leta starosti - neprostovoljna napotitev na misijo v tujino - pomanjkanje kadra in visoka fluktuacija - zaradi strogih selekcijskih kriterijev 2/3 kandidatov nista uvrščeni v nadaljnji

	postopek za sklenitev delovnega razmerja
GASILEC	- visoka in neposredna izpostavljenost nevarnostim za zdravstvene okvare, poškodbe in življenje - obvladovanje različnih znanj in veščin, ki jih zahteva poklic gasilca (reševanje in gašenje v različnih okoliščinah, reševanje življenj) - kratkotrajen, a ekstremen fizični napor in ekstremni pogoji v okolju (vročina, nevarni plini)

Vir: Predlog uvrstitve orientacijskih delovnih mest policist, carinik, paznik, izterjevalec, vojak in gasilec v plačni razred, sprejet dne 19. 4. (2007).

Zgoraj omenjene posebnosti se mi zdijo ključne, ko med seboj primerjamo poklice oziroma delovna mesta. In tu vojaki po mojem mnenju izstopajo, saj so edini tako imenovani pogodbeni delavci, ki so zaposleni za določen čas, torej največ do 45. leta starosti. Prav tako se mi zdi pomembna informacija, da vojaških kadrov primanjkuje ter da je v vojski prisotna precejšnja fluktuacija. Ta podatek bi bil potreben tehtnejšega premisleka, kaj bi lahko naredili, da bi se trend zaposlovanja izboljšal. Seveda k temu pripomorejo tudi strogi selekcijski postopki pri izbiri novih zaposlenih in tudi tisti kandidati, ki si dejansko želijo opravljati vojaško službo, pogosto izpadejo v selekcijskem postopku. Tudi v Ustavi, v 124. členu, obramba zaseda pomembno mesto: »Vrsto, obseg in organizacijo obrambe, nedotakljivosti in celovitosti državnega ozemlja ureja zakon, ki ga sprejme državni zbor z dvotretjinsko večino glasov navzočih poslancev.« Vojaške zakone se torej sprejema z dvotretjinsko večino, kar je več kot pri drugih zakonih, za katere je potrebna relativna oziroma absolutna večina. Tudi to je eden izmed razlogov, ki bi jih izpostavila, da se vojska razlikuje od preostalih poklicnih skupin, tako uniformiranih kakor tudi drugih v javnem sektorju (ibidem).

5 USLUŽBENCI V SLOVENSKI VOJSKI

Slovenija je 29. marca leta 2004 postala polnopravna članica NATA.⁶ Na poti v NATO je prehodila dolgo pot od vključitve v program Partnerstvo za mir leta 1994 prek vstopa v NATO v krog obrambnega načrtovanja v letu 2003 do polnopravnega članstva v letu 2004 (Grizold 2005, 103–104). Slovenci imamo lastno vojsko od osamosvojitve Slovenije. V tem relativno kratkem času smo od naborniške vojske, dopolnjene z obvezno rezervno sestavo, prešli k poklicni vojski, ki jo dopolnjujemo s pogodbeno rezervo. Načrti za prihodnost Slovenske vojske so jasni. Do leta 2010 naj bi bila SV poklicna in profesionalna vojska, ki naj bi štela približno 14.000 pripadnikov: 8.500 zaposlenih, 5.500 pogodbenih rezervistov in strateško rezervo (Lončar in drugi 2008, 5). Slovenska vojska postaja velik kolektiv, v katerem je vsak posameznik ključen za učinkovito delovanje celote. Cilj SV so vrhunsko usposobljeni, dobro izurjeni in motivirani pripadniki, ki v svojem delu najdejo poklicni izziv in osebno zadovoljstvo. Vsak dober vojak prispeva k ustvarjanju močnega kolektivnega duha, ki je tudi ena od temeljnih vrednot SV. Zaradi doslednosti, vztrajnosti, požrtvovalnosti in dobrega vojaškega znanja lahko enakovredno sodeluje z najrazvitejšimi vojskami v mednarodnih enotah. Med partnericami v zavezništvu je prepoznavna po preudarnosti in poštenosti (ibidem).

Slovenska vojska je oblikovana v majhno in fleksibilno vojaško organizacijo, temelječo na kakovostnih poklicnih kadrih in pogodbeni rezervni sestavi, z ohranjanjem nekaterih posebnosti, kot je sistem prostovoljnega usposabljanja za obrambo države in oblikovanje ustrezne strateške rezervne sestave (Grizold 2005, 132). Razvoj SV je bil vseskozi pogojen s spreminjanjem političnega sistema, politično-varnostnega položaja v regiji, družbe po osamosvojitvi in procesom vključevanja Slovenije v evroatlantske integracije. SV je v celoti ostala pod civilnim nadzorom. Vse odločitve o vojaški obrambi in nacionalni varnosti sprejema parlament na predlog ministra, ki je civilist in

⁶ NATO- North Atlantic Treaty Organization (Organizacija Severnoatlantske pogodbe) »Vojaško-politična zveza Nato je bila vzpostavljena v razmerah izbruha hladne vojne, ki so jo zaznamovali dogodki, kot so razpad zavezniške protihitlerjevske koalicije; sovjetsko mednarodnopravno legaliziranje ozemeljskih osvojitvev v obdobju 1939–1940; sprejetje Trumanove doktrine, ki je jasno izražala vitalne zunanje-politične in varnostne interese ZDA kot globalne sile, ter Marshallovega načrta kot gospodarskega dela te doktrine; ustanovitev Zahodnoevropske unije (ZEU) kot obrambne organizacije zahodnih evropskih držav; sovjetska blokada zahodnega Berlina; sprejetje Vanderbergove resolucije v ameriškem kongresu, ki je pozvala Trumanovo administracijo, naj se ZDA pridružijo regionalnim in drugim kolektivnim dogovorom zahodnih industrijsko razvitih držav. Ustanovitev zveze NATO je pomenila nastanek vojaško-politično-gospodarsko-tehnološkega združenja zahodnih evropskih držav, Kanade in ZDA.« (Grizold v Grizold 2005, 83).

je odgovoren parlamentu in vladi. SV je postala depolitizirana, saj so bile odpravljene vse strankarske dejavnosti in verska diskriminacija znotraj nje (Grizold 2005, 117). Slovensko vojsko sestavljajo pripadniki stalne, pogodbene in rezervne sestave (glej tabelo 4.1). Stalno sestavo predstavljajo poklicni pripadniki SV: vojaki, podčastniki, častniki in vojaški uslužbenci (vojaške osebe) ter civilne osebe (glej tabelo 4.2). Rezervna sestava pa so državljani, ki sklenejo pogodbo o vključitvi v rezervno sestavo, in vojaški obvezniki, ki so dolžni služiti v rezervni sestavi (Slovenska vojska 2009).

Tabela 5.1: Sestava Slovenske vojske

SESTAVA SLOVENSKE VOJSKE	ŠTEVILO
STALNA SESTAVA	7.094
POGODBENA REZERVA	1.823
OBVEZNA REZERVA	2.479
SKUPAJ	11.396

Vir: Slovenska vojska (2009).

Tabela 5.2: Stalna sestava Slovenske vojske

STALNA SESTAVA SLOVENSKE VOJSKE	ŠTEVILO
ČASTNIKI	1.225
PODČASTNIKI	1.851
VOJAKI	2.736
VOJAŠKI USLUŽBENCI	762
CIVILNE OSEBE	502
URADNIKI	18
SKUPAJ	7.141

Vir: Slovenska vojska (2009).

Poklicni pripadniki so stalno zaposleni v Slovenski vojski. Pripadnik pogodbene rezerve je dolžan opraviti 30 dni urjenj letno, za kar prejema mesečno plačilo za pripravljenost. Vojak prostovoljec pa opravi zgolj osnovno vojaško urjenje in je med tem časom tudi

plačan (Lončar in drugi 2008, 6). Pripadnik ali pripadnica Slovenske vojske je vojaška ali civilna oseba, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za opravljanje vojaške službe oziroma delo v Slovenski vojski, ter vojaška ali civilna oseba, ki se je zaposlila v vojski pred 14. 1. 1995, vključno s pripadnikom rezervne sestave, kadar se ga vpokliče v vojaško službo (Lončar in drugi 2008, 7).

Vojaška oseba je oseba, ki kot vojak ali vojakinja, podčastnik ali podčastnica, častnik ali častnica ter vojaški uslužbenec ali vojaška uslužbenka poklicno opravlja vojaško službo, ter vojak med služenjem vojaškega roka oziroma pripadnik rezervne sestave, kadar se ga vpokliče v vojaško službo (ibidem).

Vojaški uslužbenci so vojaške osebe, ki opravljajo pravne, kadrovske, tehnične, finančne, zdravstvene, informacijske, glasbene in druge podobne naloge v Slovenski vojski, določene s formacijami. S formacijami se določi vrsto del, potrebna splošna in posebna znanja, razrede, delovne izkušnje in druge pogoje ter osnovno usposabljanje za delo v vojski za formacijske dolžnosti, ki se popolnjujejo z vojaškimi uslužbenci. Vojaški uslužbenci lahko opravljajo izjemoma tudi delo na določenih delovnih mestih v Ministrstvu za obrambo, na katerih se v skladu z zakonom opravlja vojaška služba. Za formacijsko dolžnost oziroma dela, ki jih opravlja vojaški uslužbenec, se lahko določi le tista dela, za katera ni potrebna vojaška izobrazba (Uredba o vojaških uslužbencih, 1. čl.).

Civilna oseba je oseba, ki poklicno opravlja strokovno tehnične in druge naloge v Slovenski vojski, za katere niso potrebni vojaška znanja in vojaška izobrazba, in torej ne opravlja vojaške službe (Lončar in drugi 2008, 7).

Slovenska vojska je organizirana hierarhično. S tem ji je zagotovljeno učinkovito in smotno vodenje in poveljevanje (ibidem). Generalštab Slovenske vojske je najvišji vojaški strokovni organ za poveljevanje vojski. Temeljni namen in poslanstvo uresničuje z izvajanjem vojaškostrokovnih nalog načrtovanja in razvoja sil, organiziranja vojske, zagotavljanja zmogljivosti, modernizacije in opremljanja vojske. Prav tako načrtuje in usklajuje sodelovanje, povezovanje in delovanje Slovenske vojske v mednarodnih integracijah (ibidem).

5.1 STALNA SESTAVA SLOVENSKE VOJSKE

V nadaljevanju se bom osredotočila le na stalno sestavo, ki je formacija, sestavljena iz poklicnih pripadnikov vojske; to so vojaki, podčastniki, častniki in vojaški uslužbenci

ter civilne osebe, ki delajo v vojski in ne opravljajo vojaške službe.⁷ Stalna sestava predstavlja 62,25 odstotka SV, in sicer jo predstavljajo poklicni pripadniki SV, ki imajo sklenjene pogodbe o rednem delovnem razmerju. Preostalih 37,35 odstotka predstavlja rezervna sestava, ki za moje raziskovanje ni relevantna, saj »rezervisti« v vojski niso v rednem delovnem razmerju, ampak imajo sklenjene pogodbe o službi v rezervni sestavi. Vojaki so izurjeni za preživetje na bojišču in samostojno opravljanje bojnih nalog v različnih razmerah, hkrati pa morajo dosegati tudi ustrezno raven psihofizične pripravljenosti. Izurjeni so za izvajanje bojnih nalog strelca samostojno in v sestavi posadke oziroma oddelka v različnih razmerah podnevi in ponoči. Poleg tega so naučeni uporabljati in vzdrževati vsa orožja in opremo pehotnega oddelka (Lončar in drugi 2008, 10).

Glavni namen SV je vojaška obramba ter izvajanje mednarodnih obrambnih in vojaških ter drugih obveznosti, ki jih je prevzela Republika Slovenija. Prav tako pa ima SV nalogo, da sodeluje pri nalogah zaščite in reševanja ob naravnih in drugih nesrečah ter v mednarodnih operacijah v podporo miru in humanitarnih operacijah (Slovenska vojska 2009).

5.2 ZAKONODAJA S PODROČJA USLUŽBENCEV SLOVENSKE VOJSKE

Zakonodaja na področju obrambe v Sloveniji je izjemno obširna in tudi Mileva Štukelj, predsednica Sindikata vojske, obrambe in zaščite, je mnenja, da je položaj poklicnega vojaka težko urediti in hkrati upoštevati vse predpise (Štukelj 2009). Na obrambnem področju lahko, če upoštevamo zakone ter njim podrejene predpise in resolucije, naštejemo kar 153 dokumentov in vsi uslužbenci v SV bi morali biti s temi dokumenti vsaj okvirno seznanjeni (Ministrstvo za obrambo 2009).

Ker vojaki sodijo med javne uslužbence, zanje poleg predpisov s področja obrambe veljajo tudi predpisi, ki določajo sistem javnih uslužbencev ter njihov plačni sistem. Tu dejansko lahko potrdimo, da je vojaška organizacija izjemno kompleksen sistem, saj je omejena in določena s številnimi zakoni in predpisi. Težko je izmed vseh dokumentov izpostaviti najpomembnejše, vendar bom vseeno poskušala naštet in predstaviti tiste, ki so pomembni za moje raziskovanje posebnosti vojaškega poklica in določanja višine plače pripadnikom Slovenske vojske. V nadaljevanju bom opozorila na člene, ki se mi zdijo pomembni in so podlaga za moje raziskovanje.

⁷ Povzeto po 5. členu Zakona o obrambi, Uradni list RS, št 103/04-UPB-1.

Zakoni in predpisi, ki sem jih upoštevala pri raziskovanju:

- 1 Kolektivna pogodba o skupni metodologiji za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede KPSM
- 2 Kolektivna pogodba za javni sektor
- 3 Pravilnik o delih, ki jih delavci na obrambnem področju ne smejo opravljati
- 4 Pravilnik o ocenjevanju zdravstvene sposobnosti za vojaško službo
- 5 Pravilnik o službeni oceni
- 6 Uredba o kriterijih za določitev višine položajnega dodatka
- 7 Uredba o nagradah za sklenitev in podaljšanje pogodbe o zaposlitvi v Slovenski vojski
- 8 Uredba o uvrstitvi formacijskih dolžnosti in nazivov v Slovenski vojski
- 9 Uredba o vojaških uslužbencih
- 10 Zakon o javnih uslužbencih
- 11 Zakon o obrambi
- 12 Zakon o službi v Slovenski vojski

V nadaljevanju bom poskušala na kratko predstaviti najpomembnejše zakone, ki se jih morajo držati pripadniki SV in jim nalagajo določene pravice in obveznosti, pa tudi ugodnosti.

5.2.1 ZAKON O OBRAMBI

Sprejet je bil 30. 12. 1994, od takrat pa je bil že nekajkrat spremenjen in dopolnjen, zato so v letu 2004 potrdili uradno prečiščeno besedilo Zakona o obrambi (v nadaljevanju ZObr). Zakon je sestavljen iz splošnih določb, kjer razloži namen obrambe, obrambnega sistema in pomen vojaških pojmov. Sledi opis dolžnosti in pravic državljanov pri obrambi države, nato pa del, namenjen Slovenski vojski. Zadnji del zakona se nanaša na aktivnosti civilne obrambe ter poklicno delo na obrambnem področju (ZObr).

Zaposleni na obrambnem področju so dlje časa opozarjali na nekatere pomanjkljivosti v ZObr, zato so poleg omenjenega zakona sprejeli še Zakon o službi v Slovenski vojski, ki predvsem podrobneje ureja status zaposlenih v SV, torej pripadnikov Slovenske vojske.

5.2.2 ZAKON O SLUŽBI V SLOVENSKI VOJSKI

Konec julija 2007 je za pripadnike Slovenske vojske začel veljati Zakon o službi v Slovenski vojski. Državni zbor ga je potrdil z večino glasov, saj je kar 60 poslancev Zakon podprlo, glasov proti pa ni bilo. Tako je bil Zakon sprejet 13. julija 2007. Bivši minister Karel Erjavec pravi, da je ZSSloV pomembna podlaga za urejanje plač v SV, hkrati pa naj bi poskrbel tudi za ustrezno ureditev statusa pripadnikov SV. Vseeno opozarja, da bodo plače pripadnikov SV po tem zakonu res nekoliko višje, vendar bo pri določenih poklicih vojska glede na višino plač še vedno zaostajala za civilnim področjem, kot na primer pri vojaških pilotih ali informatikih (Grmek 2007a).

»Zakon določa načela opravljanja vojaške službe, ureja način izvajanja nalog Slovenske vojske, temeljne odnose pri izvajanju vojaške službe, posebne pravice, obveznosti in odgovornosti pripadnikov Slovenske vojske med opravljanjem vojaške službe in celostno skrb za pripadnike Slovenske vojske« (ZSSloV, 1. čl.). Pri celostni skrbi gre za zdravstveno, psihološko, socialnovarstveno, duhovno in drugo oskrbo. Pripadniki so zavarovani za začasno izgubo delovne zmožnosti zaradi nesreče pri delu, novost je brezplačna nujna zdravstvena pomoč, ki obsega preventivne zdravstvene ukrepe; prav tako imajo pripadniki pravico do prednostnega zdravljenja in rehabilitacije. V zakonu so opredeljene tudi pravice družinskih članov pripadnikov SV (Grmek 2007b).

5.2.3 UREDBA O NAGRADAH ZA SKLENITEV IN PODALJŠANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI V SLOVENSKI VOJSKI

Na podlagi Zakona o službi v Slovenski vojski je Vlada Republike Slovenije izdala uredbo o denarnih nagradah za sklenitev in podaljšanje pogodbe o zaposlitvi v Slovenski vojski. Z uredbo je želela vzpodbuditi zaposlovanje novih pripadnikov SV ter podaljševanje starih pogodb o delovnem razmerju (Uredba o nagradah za sklenitev in podaljšanje pogodbe o zaposlitvi v Slovenski vojski, 1. čl.). Določili so, da se vojakom ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi v Slovenski vojski za najmanj pet let izplača posebna denarna nagrada v višini ene povprečne bruto plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji oziroma ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za najmanj deset let v višini petih povprečnih bruto plač na zaposlenega v Republiki Sloveniji. Denarna nagrada se izplača tudi drugim vojaškim osebam, ki bodo sklenile pogodbo o zaposlitvi v Slovenski vojski v enotah vojaškega letalstva, nadzora zračnega prostora, kontrole letenja in vojaškega zdravstva za najmanj pet oziroma deset let. Posebna denarna nagrada v višini petih povprečnih bruto plač na zaposlenega v Republiki Sloveniji pripada tudi pripadnikom

SV, ki sklenejo pogodbo o zaposlitvi v Slovenski vojski za popolnitev začasne enote ali druge sestave, ki bo napotena na opravljanje vojaške službe zunaj države in je ni mogoče popolniti s pripadniki stalne sestave ali pogodbenimi pripadniki rezervne sestave Slovenske vojske (Uredba o nagradah za sklenitev in podaljšanje pogodbe o zaposlitvi v Slovenski vojski, 2. čl.).⁸ Enako velja pri podaljšanju pogodbe (Uredba o nagradah za sklenitev in podaljšanje pogodbe o zaposlitvi v Slovenski vojski, 5. čl.).

Večina mojih sogovornikov, s katerimi sem opravila intervju, nad to uredbo vlade ni navdušena.

Predsednica sindikata SVOZ pravi, da je ta uredba le vaba. Sindikat je bil odločno proti, da bi se to dejansko zgodilo. Zavedati se je namreč potrebno, da se osebi, ki sklene to pogodbo, nagrada upošteva v dohodnini. Poleg tega nihče ne ve, ali bo na novo zaposlenemu pripadniku SV vojaški sistem ustrezal ali ne. Najbolj sporno je dejstvo, da gre ta nagrada v dohodnino. Torej ima posameznik za 8.000 evrov višji dohodek in ko skupaj sešteje vse dohodke, lahko pade v višji dohodninski razred. To je prvo, na kar opozarja Štukleja. Drugo pa je že prej omenjeno nepoznavanje sistema, v katerega vstopa posameznik. Če se zgodi, da od vojaškega življenja ne dobi tistega, kar pričakuje, izstopi iz vojske, s tem pa mora vrniti ne le 5.000 evrov, ki jih dejansko dobi, ampak vseh 8.000 evrov. Dejansko se dogaja, da vojska zadržuje človeka, čeprav proti njegovi volji, ki želi iz nje izstopiti, vendar mu njegovo finančno stanje tega ne dopušča (Štukelj 2009).

5.2.4 UREDBA O VOJAŠKIH USLUŽBENCIH

V Sloveniji med pripadnike obrambnih sil poleg vojakov, častnikov, podčastnikov in civilnih uslužbencev uvrščamo tudi vojaške uslužbence, ki jih drugi obrambni sistemi ne poznajo. Uredba, ki jo je izdala Vlada Republike Slovenije na podlagi ZObr, določa pogoje in postopke za določanje razredov, napredovanje, zadržanje v napredovanju ter odvzem razreda (Uredba o vojaških uslužbencih).

⁸ S sklepom na predlog ministra za obrambo pa lahko vlada določi tudi ostale enote oz. službe, ki jim lahko pripada posebna denarna nagrada (Uredba o nagradah za sklenitev in podaljšanje pogodbe o zaposlitvi v Slovenski vojski, 2. čl.).⁸

6 VOJAKI KOT POSEBNA KATEGORIJA URADNIKA

Obrambna dejavnost je ena od podsistemov državne uprave, ki ima za zaposlene svoje posebnosti. Te izhajajo iz predmeta poslovanja: zaupnost podatkov, omejitve v komuniciranju, omejitve gibanja, dosegljivost delavcev v različnih stopnjah in situacijah, izvajanje drugih ukrepov, ki izhajajo iz različnih situacij, povečana možnost opazovanja, spremljanja in drugih načinov zbiranja podatkov od delavcev z obrambnega področja, spremenjen delovni čas, povečane možnosti poškodb in bolezni ter nevarnost nasilne smrti (Jurša 1997, 66).

Na tem mestu bom poskušala predstaviti položaj pripadnikov Slovenske vojske. Utemeljiti želim njihov specifični položaj, zaradi katerega bi jih lahko izločili iz skupnega plačnega sistema. Že v prejšnjem poglavju smo ugotovili, da so specifičnosti vojaškega poklica zaposlitev za določen čas, neprostovoljna napotitev v tujino, strogi selekcijski kriteriji za vstop v vojsko ter nenazadnje pomanjkanje kadra, katerega vzrok lahko iščemo v pomanjkljivo urejenem položaju pripadnika Slovenske vojske v sistemu javnih uslužbencev.

Položaj pripadnikov Slovenske vojske bom prikazala v skladu z Zakonom o javnih uslužbencih (ZJU), kjer so prav tako opredeljeni kot posebna kategorija uradnikov.⁹

Posamezna vprašanja so lahko za sodno osebje in osebje državnih tožilstev, državnega pravobranilstva in samostojnih organov za odločanje o prekrških, za diplomate, poklicne pripadnike Slovenske vojske, javne uslužbence na področju obrambe ter zaščite in reševanja, policiste, inšpektorje, delavce v davčni in v carinski službi ter službi za izvrševanje kazenskih sankcij, pooblaščenice uradne osebe v varnostnih službah in druge uradne osebe s posebnimi pooblastili z zakonom drugače urejena, kot so urejena v tem zakonu, če je to potrebno zaradi specifične narave njihovih nalog oziroma za izvrševanje posebnih dolžnosti in pooblastil (ZJU, 22. člen).

Opozorila bi še na definicijo javnega uslužbenca, kot ga opredeljuje 23. člen ZJU: Javni uslužbenci opravljajo javne naloge (uradniki) ter spremljajoča dela in enostavna upravna opravila (strokovno-tehnični uslužbenci). Iz tega sledi, da so tudi vojaki uradniki.

Uradnik lahko začne opravljati svoje naloge šele z imenovanjem v enega od uradniških nazivov. Naj opozorim, da se po 3. odstavku 85. člena ZJU poimenovanja nazivov

⁹ Poleg njih v posebno kategorijo uradnikov sodijo še policisti, pazniki, cariniki ter diplomati.

pripadnikov Slovenske vojske¹⁰ določijo s posebnim zakonom ali z uredbo vlade. S tem členom se torej upošteva različnost državne uprave glede na vsebino nalog, ki jih opravlja (ZSPJS, 2. čl.).

6.1 UVRSTITEV PRIPADNIKOV SLOVENSKE VOJSKE V PLAČNE SKUPINE, PODSKUPINE IN RAZREDE

Osnovna plača pripadnika Slovenske vojske je določena s plačnim razredom, formacijsko dolžnostjo, na katero je razvrščen, oziroma nazivom, v katerega je imenovan (Uredba o uvrstitvi formacijskih dolžnosti in nazivov v Slovenski vojski v plačne razrede, 2. čl.).

»Plačni razredi v tej uredbi so določeni tudi na podlagi uvrstitve formacijskih dolžnosti in nazivov v tarifne razrede ter izražajo stopnjo zahtevnosti oziroma usposobljenosti za opravljanje določene formacijske dolžnosti ali naziva« (Uredba o uvrstitvi formacijskih dolžnosti in nazivov v Slovenski vojski v plačne razrede, 3. čl.).

Pripadniki SV se od preostalih javnih uslužbencev razlikujejo po tem, da so bili posebej obravnavani, saj so edini iz plačne skupine C – zaposleni v državni upravi, ki so bili v plačni razred uvrščeni z uredbo vlade in ne s kolektivno pogodbo.

Mislim, da je nazive v Slovenski vojski zelo težko primerjati z nazivi drugih državnih uradnikov, zlasti glede težavnosti dela. Zastavlja se mi vprašanje, ali je korektno, da mešamo uradnike s poklicnimi pripadniki SV, ki so specifična skupina, saj sestavljajo organizacijo, ki je strogo hierarhična in v kateri veljajo popolnoma drugačna pravila službovanja ter delovni pogoji. Pripadniki SV so uvrščeni v plačno skupino C oziroma njeno podskupino C4 pod skupnim imenom vojaki. V to skupino so vključeni torej vojaki, častniki, podčastniki, vojaški uslužbenci in civilne osebe. Nekatere civilne osebe, ki opravljajo dela na spremljajočih delovnih mestih, so uvrščene v plačno skupino J. To bi izpostavila kot napako, saj so tudi oni pripadniki SV, a so izenačeni z vsemi drugimi javnimi uslužbenci.

6.2 SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA

Zakon o javnih uslužbencih določa, da mora biti prosto delovno mesto javno objavljeno. Sprva je potrebno pogledati, ali se lahko prosto delovno mesto zasede s premestitvijo

¹⁰ Poimenovanja nazivov uradnikov v pravosodnih organih, diplomatov, policistov, paznikov, carnikov, inšpektorjev in drugih uradnikov s posebnimi pooblastili in dolžnostmi se določijo s posebnim zakonom ali z uredbo vlade.

javnega uslužbenca iz drugega organa. Če ni ustreznih kandidatov, se nato objavi javni natečaj (ZJU 57. čl.). Prosta delovna mesta, razpisana tako prek internega kakor tudi javnega natečaja, si je možno ogledati na spletni strani Ministrstva za javno upravo. ZJU pri obvezni javni objavi ne govori o nikakršnih posebnostih. V Zakonu o obrambi pa lahko v 89. členu razberemo, da se delovno razmerje na obrambnem področju lahko sklene brez javne objave za naslednja delovna mesta: za opravljanje operativnih del civilne obrambe, upravnih zvez, informatike in telekomunikacij, kriptazaščite in protielektronske zaščite, tehnične zaščite, vojaške, razvojne, obveščevalne in protiobveščevalne ter varnostne naloge; za poveljnike, vojaških teritorialnih poveljstev in njihovih namestnikov, poveljnike bataljonov in drugih, njim enakih ali višjih položajev, za vojaške osebe, ki opravljajo operativne dolžnosti v vojski; za inšpektorje na obrambnem področju, ki morajo izpolnjevati pogoje, določene s splošnimi predpisi, in posebne pogoje, določene z Zakonom o obrambi.

Zakon o obrambi (88. čl.) določa še posebne pogoje za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za tiste uslužbenca, ki želijo poklicno opravljati vojaško službo¹¹. Pogoji so:

- državljanstvo RS, prepoved dvojnega državljanstva
- telesna in duševna sposobnost za poklicno opravljanje vojaške službe
- odslužen vojaški rok (za ženske to ni pogoj)
- ustrezna izobrazba
- nečlanstvo v političnih strankah
- neobstoj varnostnih zadržkov v skladu z Zakonom o obrambi
- kandidat ne sme biti pravnomočno obsojen zaradi kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, prav tako ne sme biti obsojen na nepogojno zaporno kazen za kakšno drugo kaznivo dejanje v trajanju več kot treh mesecev
- kandidat praviloma ni starejši od 25 let, če se želi zaposliti kot vojak ali podčastnik, oziroma 30 let, če se želi zaposliti kot častnik.

Kandidati, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi, morajo uspešno opraviti še vojaško strokovno usposabljanje, ki se razlikuje glede na delovno mesto kandidata. Po 89. členu ZObr so poklicni pripadniki oproščeni opravljanja državnega izpita iz javne uprave.

¹¹ Za delavce na obrambnem področju veljajo predpisi o javnih uslužbencih, če s tem zakonom ni določeno drugače. Pogoje iz druge, tretje, četrte in pete alineje pa mora izpolnjevati tudi tisti, ki želi kot civilna oseba poklicno opravljati delo v vojski (ZObr, 88. čl.).

Posebnost poklicnih pripadnikov Slovenske vojske pa je tudi ta, da se pogodbe o zaposlitvi praviloma sklepajo za določen čas. Po 92. čl. ZObr lahko podčastnik in častnik oziroma vojaški uslužbenec sklene pogodbo za nedoločen čas ali določen čas do deset let, ki se lahko podaljšuje za enako časovno obdobje; vojak pa sklene pogodbo za 5 ali 10 let in jo lahko podaljšuje za enako časovno obdobje, vendar ne dalj kot do 45. leta starosti. Iz tega člena je torej razvidno, da imajo vojaki poseben položaj, saj bi lahko rekli, da gre za pogodbene delavce, ker podpišejo pogodbo za določen čas, hkrati pa imajo še starostno omejitev, ki znaša 45 let. In prav ta skupina je verjetno še najbolj problematična z vidika plačnega sistema. Tudi 49. člen ZSSloV obširno govori o pogojih zaposlitve v SV. Nekaj določil nameni tudi civilnim osebam, zaposlenim v SV, in sicer se tudi z njimi sklene pogodba za čas desetih let, ki se lahko podaljšuje, po navadi za enako časovno obdobje. (ZSSloV, 49. čl.)

6.3 OMEJITVE DO STAVKE

Pravica do stavke za delavce na obrambnem področju je načeloma urejena v skladu z Zakonom o javnih uslužbencih, ki vsem delavcem dovoljuje pravico do stavke, ta pa je podrobneje opredeljena oziroma omejena z Zakonom o obrambi, natančneje z njegovim 99. členom.

Le-ta ne dovoljuje pravice do stavke za vojaške osebe, ki opravljajo vojaško službo, delavci, ki opravljajo upravne in strokovne zadeve na obrambnem področju, pa sicer lahko organizirajo stavko, če zagotovijo z zakonom določene pogoje. Vojaške osebe in zgoraj navedeni delavci nimajo pravice do stavke, če grozi povečana nevarnost napada na državo ali ob neposredni vojni nevarnosti oziroma če je razglašeno izredno ali vojno stanje, in sicer toliko časa, dokler tako stanje ni odpravljeno. Prepoved stavke velja tudi za druge razmere, če sta ogroženi varnost in obramba države ter take razmere ugotovi vlada. Delavcem, ki ne smejo stavkati oziroma so pri izvajanju te svoje pravice omejeni, vlada določi posebno povečanje osnovne plače (ZObr, 99. čl.).

6.4 OBVEZNOSTI POKLICNIH PRIPADNIKOV SLOVENSKE VOJSKE

Naloge poklicnih pripadnikov SV se od drugih nalog javnih uslužbencev razlikujejo že zaradi organizacije vojske same. Tudi naloge znotraj njih so zelo različne, saj SV

obsega različne rodove.¹²Na obrambnem področju je poudarjeno načelo spoštovanja navodil nadrejenega oziroma izvrševanja ukazov. Zelo pa je poudarjeno tudi spoštovanje načel enostarešinstva in subordinacije, spoštovanje vojaške discipline ter načelo tajnosti (ZSSloV, 8. in 9. čl.). Slovenska vojska je organizirana hierarhično tako, da je v njej zagotovljeno učinkovito in smotno vodenje ter poveljevanje. Odnos med nadrejenimi in podrejenimi je bistveni del vodenja in poveljevanja (ZSSloV, 26. čl.).

6.5 TAJNOST PODATKOV

14. člen ZSSloV govori o načelu tajnosti, in sicer pravi, da mora pripadnik v skladu s predpisi varovati tajne podatke. Pri tem je poudarjeno, da morajo podatke varovati ne glede na vir seznanitve. Dolžnost varovanja pa velja tudi potem, ko pripadnik izstopi iz vojaške službe, in sicer vse dokler ni razrešen te dolžnosti. Podobno glede tajnosti podatkov določa tudi 14. člen ZObr, ki ministra za obrambo določa kot pristojno osebo, ki predpiše merila za določanje tajnih obrambnih podatkov v skladu z zakonom ter splošne in posebne ukrepe za njihovo varovanje. Vlada je sodeč po tem členu odgovorna za določitev tega, kateri obrambni podatki se ne smejo vnašati v javne publikacije.

6.6 PREPOVED POLITIČNEGA DELOVANJA

Pripadnik SV se med službenim časom in med dejanskim opravljanjem vojaške službe ne sme politično udeleževati. To pomeni, da se ne sme udeleževati aktivnosti političnih strank, razen v primeru, ko gre za opravljanje službenih zadev. Prav tako se pripadnik v uniformi ne sme udeleževati političnih shodov (ZSSloV, 16. čl.).

6.7 OBOROŽITEV

Pripadniki Slovenske vojske pri opravljanju svojih dolžnosti uporabljajo oborožitev, bodisi osebno ali skupno. ZObr v petem členu predvideva, da pripadniki odkrito nosijo orožje. Tudi na tem mestu je potrebno pomisliti na vse nevarnosti in posledice, ki jih lahko povzroči uporaba orožja. Vojaki se morajo nenehno izpopolnjevati, pa tudi nevarnosti poškodbe pri delu oziroma nevarnosti pri uporabi strelnega orožja ne gre zanemariti.

¹² Rodovi so: pehota, oklepne enote, letalstvo, pomorstvo, artilerija, zračna obramba, inženirstvo, radiološka, kemična in biološka obramba ter zveze. (ZObr, 40. člen)

6.8 DELO V POSEBNIH POGOJIH

ZObr v 96. členu opredeljuje delo v posebnih delovnih pogojih oziroma delo z dodatnimi obremenitvami:

- »1. delo v neenakomernem delovnem času;
2. izmensko delo;
3. delo v deljenem delovnem času;
4. nočno delo;
5. delo preko polnega delovnega časa;
6. delo ob nedeljah, praznikih in drugih z zakonom določenih dela prostih dnevih;
7. dežurstvo kot redna oblika dela oziroma dežurstvo, ki se odreja izjemoma;
8. pripravljenost za delo oziroma dosegljivost;
9. opravljanje nujnih del na dolžnostih, ki niso kadrovske zasledene, poleg svojega rednega dela;
10. opravljanje straže;
11. delo v terenskih razmerah na določenem kraju in času;
12. bivanje v vojaški enoti ali zavodu oziroma drugem določenem mestu;
13. izraba ali prekinitev dopusta v skladu s službenimi potrebami.«

6.9 DOSEGLJIVOST

(1) Dosegljivost je čas, ko je pripadnik dosegljiv preko javnih ali službenih komunikacijskih sredstev in se mora v odrejenem času javiti v enoti ali zavodu ali na drugem določenem mestu. Čas dosegljivosti se ne vštevava v število ur tedenske oziroma mesečne delovne obveznosti. Pripadnikom, za katere je odredjena dosegljivost, pripada dodatek k plači, katerega višino določi vlada. Formacijske dolžnosti, pri katerih morajo pripadniki zagotoviti dosegljivost, in čase, v katerih se morajo javiti na določenem kraju, določi načelnik generalštaba.

(2) Pripadniki na določenih formacijskih dolžnostih, pripadniki določenih skupin ali enot, ki jih določi načelnik generalštaba ali poveljnik, ki ga pooblasti, morajo nositi pri sebi tehnične naprave, preko katerih lahko prejemajo obvestila ali ukaze. Nošenje tehničnih naprav je obvezno, razen med letnim dopustom in kadar se pripadnik mudi izven države ter se ne šteje za poseben pogoj dela. Tehnične naprave po tej določbi zagotovi pristojno poveljstvo, enota ali zavod (Zakon o službi v SV, 55. čl.).

Naj na tem mestu omenim še pripadnike, ki so v premestljivih silah, katerim se plača zaradi povečanega obsega dela in posebnih obremenitev lahko poveča do 30 odstotkov osnovne plače (ZSSloV, 59. čl.).

6.10 VARNOSTNO PREVERJANJE

Pripadniki SV so podvrženi varnostnemu preverjanju, kar zna biti za zaposlene na obrambnem področju in tudi za njihove družine včasih precej naporno.

ZObr v 35. členu varnostno preverjanje opredeli kot posebno obliko zbiranja osebnih in drugih podatkov. Izvajalo naj bi se z namenom preprečevanja, odkrivanja in preiskovanja ogrožanja oseb, del in dolžnosti v vojaških poveljstvih, enotah in ministrstvu, ki so določena kot posebnega pomena za obrambo. Izvajalo naj bi se tudi zaradi preprečevanja ogrožanja oseb, delovnih mest in dolžnosti, za katere se sklene delovno razmerje brez predhodne objave, pa tudi zaradi preprečevanja ogrožanja opravljanja vojaške službe na dolžnostih podčastnikov in častnikov, za opravljanje vojaških dolžnosti v diverzantskih in gardnih enotah ter enotah vojaške policije. Poleg preverjanja osebnih podatkov zaposlenega je v varnostno preverjanje vključeno tudi preverjanje podatkov o ožjih družinskih članih, o prejšnjih delodajalcih in predkaznovanosti.

Kadar obveščevalno varnostna služba zbira osebne in druge podatke v skladu z Zakonom o obrambi, ji o tem ni potrebno obvestiti posameznika, na katerega se preverjanje nanaša, če bi to otežilo ali celo onemogočilo izvršitev nalog obveščevalno varnostne službe.

Oseba, za katero se med procesom varnostnega preverjanja ugotovi možnost obstoja varnostnega zadržka, ne more začeti delati oziroma nadaljevati z delom na določenem delovnem mestu oziroma dolžnosti in ji delovno razmerje v ministrstvu preneha z dnem dokončnosti akta o prenehanju delovnega razmerja. Če se zgodi, da oseba ne privoli v varnostno preverjanje, se upošteva, kot da ne izpolnjuje varnostnih pogojev za opravljanje del ali dolžnosti, ki jih opravlja. Varnostno preverjanje lahko opravljajo samo pooblaščen delavci, zaposleni v obveščevalno varnostni službi ministrstva (ZObr, 35. člen).

6.11 DENARNA NAGRADA OB SKLENITVI OZIROMA PODALJŠANJU ZAPOSLOTITVE V SV

V ZSSloV je v 49. členu določeno, da se vojakom, izjemoma pa tudi drugim pripadnikom SV, ob prvi sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za najmanj pet let ali za popolnitev začasne enote oziroma druge sestave, zlasti za opravljanje vojaške službe zunaj države, izplača posebna denarna nagrada. Vlada je sprejela tudi Uredbo o nagradah za sklenitev in podaljšanje pogodbe o zaposlitvi v Slovenski vojski in kot sem

omenila že v četrtem poglavju, osebe, ki sem jih anketirala, s to uredbo niso zadovoljne, saj ta nagrada ne izboljša finančnega položaja pripadnika SV (glej poglavje 5.2.3).

6.12 POSEBNE PRAVICE MED VOJAŠKO SLUŽBO

Posebne pravice pripadnikov SV med opravljanjem vojaške službe so opredeljene v 53. členu ZObr in so naslednje:

- pravica do brezplačnega zdravstvenega varstva
- pravica do denarnih prejemkov in povračil stroškov, nastalih v zvezi z vojaško službo
- pravica do brezplačne nujne zdravstvene pomoči
- stroške zdravstvenega varstva in zavarovanja krije država, če pripadnik le-tega nima zagotovljenega na drugi podlagi
- družinski člani pripadnika vojne sestave Slovenske vojske, ki jih je dolžan preživljati, imajo po razglasitvi vojnega stanja pravico do preskrbnine toliko časa, dokler se pripadnik ne vrne iz vojaške službe

Po ZSSloV pripadnikom SV pripada tudi:

- pravica do obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja (ZSSloV, 60. čl.)
- pravice, izhajajoče iz celostne oskrbe, ki obsega: zdravstveno oskrbo, psihološko oskrbo, socialno-varstveno oskrbo, pravno pomoč, pravno svetovanje, religiozno duhovno oskrbo, športne dejavnosti in organizirano preživljanje prostega časa (ZSSloV, 76. čl.). Do pravic iz celostne oskrbe pa so upravičeni tudi družinski člani pripadnikov stalne sestave.

Tabela 6.1: Posebnosti vojaškega poklica

	VOJAKI KOT POSEBNA KATEGORIJA URADNIKA
1.	UVRSTITEV V PLAČNI RAZRED NA PODLAGI UREDBE O FORMACIJSKIH DOLŽNOSTIH IN NAZIVOV V SLOVENSKI VOJSKI
2.	SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA
3.	OMEJITEV DO STAVKE
4.	OBVEZNOSTI POKLICNIH PRIPADNIKOV SV
5.	TAJNOST PODATKOV
6.	PREPOVED POLITIČNEGA DELOVANJA
7.	OBOROŽITEV
8.	DELO V POSEBNIH POGOJIH
9.	DOSEGLJIVOST
10.	VARNOSTNO PREVERJANJE
11.	DENARNA NAGRADA OB SKLENITVI OZIROMA PODALJAŠNJU ZAPOSLOTITVE V SV
12.	PRAVICE MED VOJAŠKO SLUŽBO

V zgornji tabeli 6.1 so povzete posebnosti vojaškega poklica. Opazimo lahko, da imajo pripadniki Slovenske vojske kar nekaj specifičnih lastnosti, ki jih lahko razberemo v Zakonu o obrambi ter Zakonu o službi v Slovenski vojski. V nadaljnjih poglavjih mi bodo zgoraj napisane posebnosti vojaškega poklica predstavljale osnovo, na kateri bom preverjala, ali so specifikke vojaškega poklica upoštevane pri določitvi višine osebnega dohodka.

7 PLAČNI SISTEM V SLOVENIJI

Bistvene značilnosti, ki jih mora plačni sistem vsebovati, so po Lipičniku in Mežnarju (v Haček in Bačlija 2007, 130) naslednje:

- oblikovan mora biti racionalno;
- mora biti del kadrovske politike;
- biti mora prožen za uresničitev sprememb;
- privlačiti mora strokoven in primerno usposobljen kader;
- plačilni pogoji morajo biti postavljeni dovolj visoko, da javni uslužbenci ne zapuščajo uprave;
- uslužbenca mora motivirati za doseg individualnih in skupnih rezultatov;
- biti mora sprejemljiv za uslužbenca, kar pomeni, da mora biti sposoben vzpostaviti jasne in dobre odnose med javnimi uslužbenci in vsem zaposlenim zagotavljati primerno plačilo;
- vse zgoraj omenjeno pa mora zasledovati ob minimalnih in sprejemljivih stroških.

V Sloveniji je bil prvi sistem plač v javnem sektorju postavljen z Zakonom o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti leta 1994. Le-ta je pokazal številne pomanjkljivosti. Navedeni zakon je namreč določil temeljno strukturo plače javnih uslužbencev, plačne razrede in količnike, ki jim pripadajo, ter opredelil temeljna pravila za določanje količnikov javnim uslužbencem, njihovo napredovanje, dodeljevanje delovne uspešnosti ter določanje dodatkov k plači. V prilogi zakona so natančneje določene plače tipičnih delovnih mest, medtem ko se je višina preostalih plač določala z drugimi zakoni, podzakonskimi predpisi in drugimi splošnimi akti ter s kolektivnimi pogodbami. S tem je bila vzpostavljena precejšnja togost ureditve plač javnih uslužbencev, saj bi bilo za spremembo razmerij med plačami tipičnih delovnih mest vsakokrat potrebno spreminjati zakon (Predlog zakona o sistemu plač v javnem sektorju 2002, 1. del).

Poleg Zakona o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti pa področje plač v javnem sektorju določa še okoli 40 predpisov, sprejetih v različnih obdobjih. Ti so povzročili bistvene spremembe v razmerjih med plačami.

Zelo aktualna je bila namreč praksa določanja novih in novih dodatkov, s katerimi se je porušilo razmerje, ki je bilo določeno v zakonu. Vzrok za določanje vedno novih

dodatkov je bil predvsem v neprilagodljivosti zakona spremembam družbenih razmer in zahtevam trga delovne sile. S tem pa samo na podlagi zakona ni bilo mogoče sklepati o dejanski višini posameznih plač in razmerju med njimi. Dodatno neprimerljivost plač pa je povzročalo dejstvo, da plače funkcionarjev, ki so sodile med najvišje plače v javnem sektorju, niso bile vključene v skupen sistem, ker so bile določene v drugih zakonih (Klinar 2006, 27). Nesistemijski pristop pri vodenju plačne politike je mogoče pripisati tudi dejstvu, da predvsem posredni proračunski uporabniki niso imeli potrebnih sistemizacij delovnih mest. To pa je bil razlog, ki je onemogočil primerjavo med podskupinami javnega sektorja oziroma primerjavo med podobnimi delovnimi mesti (Klinar 2006, 28). Zakon o razmerjih plač ni določal nobenega mehanizma, s katerim bi lahko spremenili razmerja med plačami znotraj plačnega sistema. To pa je posledično pripeljalo do nenadzorovanega določanja dodatkov k osnovni plači. Določenim skupinam javnih uslužbencev so dodatki predstavljali tudi do 70 odstotkov osnovne plače.

Glavni razlog za sprejem predloga zakona o sistemu plač je bila fragmentirana ureditev plač v javnem sektorju, ki ni omogočala preglednosti in primerljivosti plač in je vodila v neobvladljivost sistema. Prejšnji zakon je bil preveč tog, prav tako je omejeval možnosti nagrajevanja (Predlog zakona o sistemu plač v javnem sektorju 2002, 1. del).

Eden izmed razlogov za sprejem politične odločitve o pripravi zakona o sistemu plač v javnem sektorju pa je bil tudi gibanje plač v javnem in zasebnem sektorju v obdobju 1994–2001. Področje plač v javnem sektorju ima pomemben vpliv na ekonomsko politiko v vsaki državi. Za državo, kot je Slovenija, torej za državo, ki se še razvija, je pomembno, da se plače ob pospešenem gospodarskem razvoju povečujejo realno počasneje kot produktivnost dela.

V Sloveniji pa se je bruto plača zaposlenega povečevala realno hitreje od produktivnosti dela v letih 1995 in 2001, v javnem sektorju pa je rasla hitreje od produktivnosti dela leta 1995, 1996 in 2001. Izrazit odmik v letu 2001¹³ je bil ključnega pomena pri politični odločitvi vlade o pripravi ZSPJS (Klinar 2006, 25–26).

Novi Zakon o sistemu plač v javnem sektorju naj bi težil k doseganju naslednjih ciljev:

- vzpostavitev skupnega plačnega sistema za javne uslužbence in funkcionarje
- določitev ustreznih razmerij med plačami javnih uslužbencev in funkcionarjev

¹³ Realna rast produktivnosti dela: 2,2 odstotka; realna rast bruto plače na zaposlenega v javnem sektorju: 5,1 odstotka.

- vzpostavitev fleksibilnega plačnega sistema, ki bo višino plač bolj povezoval z učinkovitostjo in rezultati dela
- transparenten in obvladljiv plačni sistem z vidika financ
- načelo enakega plačila za primerljive poklice v javnem sektorju
- stimulativen način nagrajevanja

(Predlog zakona o sistemu plač v javnem sektorju 2002, 1. del).

Ključna pridobitev novega sistema plač v javnem sektorju naj bi bil enoten sistem oblikovanja plač, ki naj bi prinesel večjo preglednost, predvsem pa dosegel pravičnejšo porazdelitev proračunskih odhodkov, namenjenih za plače zaposlenih v javnem sektorju. Regulacija plač v javnem sektorju zajema dva ključna segmenta urejanja, in sicer sistem plač ter določitev višine posameznih plač. Sistem plač torej zakonsko ureja splošna izhodišča določanja in oblikovanja plač. Z uvedbo enotnega sistema plač v javnem sektorju naj bi se odpravila plačna nesorazmerja, ki so jih omogočali prejšnji zakon in spremljajoči predpisi.

Proces oblikovanja sistema plač v javnem sektorju je bil zelo kompleksno in zahtevno opravilo. Slovenija je imela pri sprejemanju danega zakona precej težav. Prišlo je do odporov posameznih skupin, ki se niso strinjale z uvrstitvijo v plačne razrede, določene skupine sindikatov so se morale kar nekajkrat sestati z Ministrstvom za javno upravo, da so dokončno uskladili tudi novo kolektivno pogodbo za javni sektor. Novi plačni sistem je uvedel nominalni pristop v obliki mesečne osnovne plače, ki se določi z uvrstitvijo delovnega mesta, naziva ali funkcije v plačni razred na skupni plačni lestvici. V enega od plačnih razredov so uvrščeni vsi javni uslužbenci ali funkcionarji. Javni uslužbenci se uvrščajo v poklicne skupine. Vsaka od teh skupin ima določeno najnižjo in najvišjo mesečno osnovno plačo. Omenjena uvrstitev v plačne razrede pomeni osnovni kriterij primerljivosti, saj bo osnovna plača predstavljala pretežni del plače javnega uslužbenca ali funkcionarja. (Predlog zakona o sistemu plač v javnem sektorju 2002, 1. del).

Na tem mestu je potrebno poudariti, da zakon o sistemu plač v javnem sektorju ne ureja področja nadomestil plač¹⁴ in drugih prejemkov.¹⁵ Vlada Republike Slovenije in reprezentativni sindikati javnega sektorja o tej temi niso uspeli doseči soglasja, tako da

¹⁴ Za čas bolniške odsotnosti, za čas letnega dopusta in drugo.

¹⁵ Jubilejne nagrade, regres za letni dopust, odpravnine, potni stroški, prehrana med delom in drugo.

Kolektivna pogodba za javni sektor ureja zgolj tarifni del (osnovna plača, delovna uspešnost in dodatki) (Klinar 2006, 37–38).

V zakonu je določeno, da se delovna mesta in nazivi določene dejavnosti oz. istovrstna delovna mesta vseh dejavnosti združujejo v plačne skupine, slednje pa se na podlagi značilnosti funkcij, delovnih mest in nazivov delijo na plačne podskupine. (ZSPJS, 2. čl.)

Plačne skupine in podskupine so posebej specificirane (glej tabelo 7.1). Na podlagi tega imamo v slovenskem javnem sektorju deset plačnih skupin, označenih s črkami od A do J. Znotraj vsake plačne skupine pa je lahko ena ali več plačnih podskupin označenih z zaporednimi številkami.

Tabela 7.1: Plačne skupine in podskupine

A - Funkcije v državnih organih in lokalnih skupnostih	A1- Predsednik republike in funkcionarji izvršilne oblasti A2 - Funkcionarji zakonodajne oblasti A3 - Funkcionarji sodne oblasti A4 - Funkcionarji v drugih državnih organih A5 - Funkcionarji v lokalnih skupnostih
B - Poslovodni organi pri uporabnikih proračuna	B1 - Ravnatelji, direktorji in tajniki
C - Uradniški nazivi v državni upravi in v upravah lokalnih skupnosti ter v drugih državnih organih	C1 - Uradniki v drugih državnih organih C2 - Uradniki v državni upravi, upravah pravosodnih organov in upravah lokalne skupnosti C3 - Policisti C4 - Vojaki C5 - Cariniki C6 - Inšpektorji, pazniki in drugi uradniki s posebnimi pooblastili C7 - Diplomati

D - Delovna mesta na področju vzgoje in izobraževanja	D1 - Visokošolski učitelji in visokošolski sodelavci D2 - Predavatelji višjih strokovnih šol, srednješolski in osnovnošolski učitelji ter drugi strokovni delavci D3 - Vzgojitelji in ostali strokovni delavci v vrtcih
E - Delovna mesta na področju zdravstva	E1 - Zdravniki in zobozdravniki E2 - Farmacevtski delavci E3 - Medicinske sestre in babice E4 - Zdravstveni delavci in zdravstveni sodelavci
F - Delovna mesta na področju socialnega varstva	F1 - Strokovni delavci F2 - Strokovni sodelavci
G - Delovna mesta na področju kulture in informiranja	G1 - Umetniški poklici G2 - Drugi poklici na področju kulture in informiranja
H - Delovna mesta in nazivi na področju znanosti	H1 - Raziskovalci H2 - Strokovni sodelavci
I - Delovna mesta v javnih agencijah, javnih skladih, drugih javnih zavodih in javnih gospodarskih zavodih ter pri drugih uporabnikih proračuna	I1 - Strokovni delavci
J - Spremljajoča delovna mesta (velja za ves javni sektor)	J1 - Strokovni delavci J2 - Administrativni delavci J3 - Ostali strokovno-tehnični delavci

Vir: Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (7. čl.).

Vojaki so uvrščeni v skupino C z imenom »Uradniški nazivi v državni upravi in v upravah lokalnih skupnosti ter v drugih državnih organih«, kamor so poleg vojakov uvrščeni še uradniki v drugih državnih organih, uradniki v državni upravi, upravah pravosodnih organov in upravah lokalne skupnosti, policisti, cariniki, inšpektorji, pazniki in drugi uradniki s posebnimi pooblastili ter diplomati. Na tem mestu pa ne smemo pozabiti niti na plačno skupino J - spremljajoča delovna mesta, v katero so uvrščene civilne osebe, ki prav tako kot vojaki, častniki in podčastniki ter vojaški uslužbenci sestavljajo stalno sestavo Slovenske vojske. Nadalje se plačne skupine in podskupine uvrščajo v določen razpon plačnih razredov na t. i. plačni lestvici. Plačna lestvica je sestavljena iz posameznih plačnih razredov, katerih vrednost je izražena v evrskem znesku. Nova plačna lestvica je veljavna od 1. julija 2008. Višina plačnega razreda (osnovna plača) določenega delovnega mesta in naziva je odvisna od njegove uvrstitve v tarifni razred. Tarifni razred odraža zahtevnost delovnih nalog, ki se pretežno opravljajo na posameznih delovnih mestih, za njihovo opravljanje pa je potrebna določena stopnja strokovne izobrazbe. Delovna mesta se tako uvrščajo v 9 tarifnih razredov glede na zahtevnost nalog na določenem delovnem mestu. Tako opredeljeni razredi so tudi obvezna sestavina sistemizacij delovnih mest in nazivov (ZSPJS, 8. čl.; Klinar 2007, 444).

Temeljni poudarki novega plačnega sistema so:

- sestava plače
- napredovanje javnih uslužbencev
- dodatki
- preglednost in primerljivost plač v javnem sektorju
- sklepanje kolektivnih pogodb

Eden izmed temeljnih namenov novega zakona je bilo zmanjšanje števila in omejitev obsega dodatkov. Cilj je bil, da se večino dodatkov, ki pripadajo celotnim kategorijam javnih uslužbencev, vključi v osnovno plačo. (Predlog zakona o sistemu plač v javnem sektorju 2002, 1. del). S tem naj bi se precej povečala preglednost plač v javnem sektorju.

7.1 KATALOG FUNKCIJ, DELOVNIH MEST IN NAZIVOV (Uredba o uvrstitvi formacijskih dolžnosti in nazivov v plačne razrede)

Katalog predstavlja spisek vseh funkcij in sistemiziranih delovnih mest ter nazivov v javnem sektorju. Posamezni uporabnik proračuna bo lahko v svoji sistematizaciji uporabljal le delovna mesta in nazive iz kataloga. Pri proračunskem uporabniku se lahko opis delovnih nalog delovnega mesta oziroma naziva prilagodi za potrebe organizacijske zgradbe, ne more pa se spremeniti imena delovnega mesta ali naziva. Katalog ni pravni akt, zato je tudi postopek njegovega nastanka precej specifičen. Večina delovnih mest, ki jih katalog vsebuje, je oblikovana na podlagi kolektivnih pogodb, manjši del (tu gre predvsem za neodvisne državne organe) s splošnimi akti, medtem ko so delovna mesta direktorjev določena z uredbo, funkcije pa z odlokom. Kot primer naj navedem nekaj funkcij, delovnih mest in nazivov, s katerimi se srečamo v skupini C4 – vojaki: generalpodpolkovnik, generalmajor, major, brigadir, polkovnik, nadporočnik, poročnik, kapitan, poročnik korvete, višji štabni praproščak, višji štabni vodnik, vodnik, naddesetnik, desetnik, vojak, itd (Klinar 2006, 55).

Pripadniki Slovenske vojske so v dani katalog uvrščeni z uredbo Vlade – Uredba o določitvi formacijskih¹⁶ dolžnosti in nazivov v Slovenski vojski. Če natančneje pogledamo v uredbo, lahko ugotovimo, da je nazivov v Slovenski vojski zelo veliko, saj jih je kar 228. Vsak od nazivov je na podlagi uredbe uvrščen v pripadajoči plačni razred (Uredba o določitvi formacijskih dolžnosti in nazivov v Slovenski vojski, 4. čl.).

Vsi pripadniki SV so uvrščeni v plačno skupino C, pod skupno ime vojak, ki predstavlja zgolj orientacijsko delovno mesto. Posamezno delovno mesto je natančneje definirano v Uredbi o uvrstitvi formacijskih dolžnosti in nazivov v Slovenski vojski v plačne razrede. V plačno skupino J pa pod skupnim imenom uvrščamo vse strokovno-tehnične delavce ne glede na področje dela, s čimer pa se pristojni na obrambnem ministrstvu ne strinjajo. Tu gre za civilne osebe, za katere prav tako veljajo vojaški zakoni, saj so del stalne sestave. Drži sicer, da niso v vseh segmentih enako obravnavani kot vojaške osebe, saj so v določenih zadevah čisti civilisti, pri določenih zadevah pa se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki govorijo o nekih pravicah in obveznostih vojakov (Javornik 2009). Civilisti se od vojakov razlikujejo v tem, da jim ni potrebno opraviti

¹⁶ Formacijska dolžnost je določena funkcionalna dolžnost v formaciji poveljstva, enote ali zavoda s predpisanimi kadrovskimi in drugimi pogoji za njeno opravljanje.

vojaškega usposabljanja. Vsekakor so pomemben člen v vojaški verigi, saj služijo vojakom kot tehnična podpora (Štukelj 2009).

Nazivi za vojaške osebe, tako za vojake kot za vojaške uslužbence, so opredeljeni v Uredbi o uvrstitvi formacijskih dolžnosti in nazivov v plačne razrede. Problem nastane pri določitvi nazivov za civilne osebe, torej za strokovno-tehnične delavce od kuharjev, snažilke, skladiščnikov, do knjižničarjev, mehanikov ipd. Ti so uvrščeni v plačno skupino J, torej ločeno od vojakov, in jim niso dodeljeni nazivi znotraj dane uredbe. Pri prvih izplačilih plač se je ugotovilo, da je plača relativno nizka glede na prejšnji plačni sistem, znotraj katerega so imeli pristojni nekaj več manevrskega prostora za določanje plač. Uporabljali so zgornji limit možnih količnikov, zdaj pa se je na nivoju javne uprave to uravnovesilo in večini se je plača znižala. Res je, da so civilne osebe v vojski precej bolj primerljive z drugimi javnimi uslužbenci, vendar pa imajo kljub temu določene zadeve urejene drugače kot preostali uradniki v upravnem delu. Zaradi tega obstaja težnja po korigiranju plač, ki naj bi bile malo višje, kot so v preostalih segmentih javne uprave. Kot primer navajam mehanika bojnih vozil, ki ima končano poklicno šolo, torej četrto stopnjo izobrazbe. Če pogledamo v prejšnji sistem, je bil na četrtni stopnji osnovni količnik 1.8, a ga je bilo možno v okviru četrte stopnje določiti do 2. Količnik 1.8 je bil običajen, obstajala pa je še možnost količnika 1.9 in 2. Osebam, ki so se ukvarjale z vojaškimi specialnostmi (orožarji, mehaniki), je bil dodeljen količnik 2. Novi plačni sistem pa zahteva uskladitev četrte stopnje na celotni državni upravi. Sedaj so vsi tehnični poklici na istem nivoju ne glede na to, ali gre za vojaško službo ali ne. To se mora urediti, poudarja Javornik, ki ocenjuje, da ta primerjava nikakor ne vzdrži in da gre za veliko napako v novem plačnem sistemu, ki jo bodo poskušali odpraviti (Javornik 2009). Njegovemu mnenju se pridružuje tudi Štukljeva, ki pojasnjuje, da se ji zdi nesprejemljivo, da je delo orožarja, ki ima za seboj ogromno strokovnih usposabljanj za svoje delo na vojaškem področju, primerljivo z delovnim mestom povsem običajnega orodjarja. Štukljeva je tako mnenja, da je nujno potrebno odpreti nova delovna mesta za določene specialne poklice, ki jih srečamo le v vojski, in jih nato vnesti v katalog funkcij (Bric 2008).

Ministrstvo za javno upravo zagovarja, da so delovna mesta plačne skupine J spremljajoča delovna mesta in je zanje značilna primerljivost znotraj celotnega javnega sektorja. Trdijo, da so na vsakem delovnem mestu potrebna dodatna usposabljanja in poznavanje specifik dejavnosti, v katero so vključena, hkrati pa spremljajoča delovna mesta plačne skupine J niso nosilna za dejavnost, zato se jih tudi posebej vrednoti. Še

vedno pa so določena znotraj posameznih kolektivnih pogodb dejavnosti, kar pomeni, da obsegajo tudi specifiko dejavnosti. Če bo ugotovljeno, da so potrebne določene korekcije posameznih uvrstitev delovnih mest, dopuščajo možnosti za začetek pogajanj za spremembe in dopolnitve aneksov h kolektivnim pogodbam dejavnosti. Takrat bo mogoče ustrezno korigirati tudi uredbo o uvrstitvi delovnih mest plačne podskupine C4 v plačne razrede, če bo doseženo soglasje, da je glede na primerljivost z drugimi delovnimi mesti enake zahtevnosti taka korekcija potrebna (Vuk 2009).

Vidič hkrati opozarja, da katalog delovnih mest ni predpis ampak seznam, ki ga izda vlada na podlagi kolektivnih pogodb in uredb. Vanj morajo biti vključena vsa delovna mesta, ki so navedena v aktih oz. kolektivnih pogodbah, s katerimi se uvrščajo nazivi in funkcije v plačne razrede. Predlog širitve nabora delovnih mest se že preučuje in ko bo prišel na dnevni red in ko se bo razpravljalo o kolektivni pogodbi za področje državne uprave, bo potrebno vanjo uvrstiti tudi »J-je¹⁷«, ki so zaposleni v vojski. Vidič hkrati dodaja, da sprva ta uredba ni bila mišljena, saj je prevladovalo mnenje, da bodo vsa strokovno tehnična, pa tudi spremljajoča dela zapisana v kolektivni pogodbi za javni sektor. Do te odločitve na koncu ni prišlo, zato je Vlada kasneje odločila, da se lahko pripadniki Slovenske vojske, javne agencije ter javni skladi v plačne razrede uvrščajo z uredbo. RTV ima tako poseben status, ima posebno kolektivno pogodbo in temu zgledu so sledile javne agencije in javni skladi, za katere prav tako ni bilo predvideno, da bodo v plačne razrede uvrščeni z uredbo. Vidič vseeno opozarja, da se mora Uredba usklajevati s sindikati, ker še vedno velja načelo socialnega partnerstva. Uredba je namreč vladni akt in če se ne uskladi z drugimi socialnimi partnerji, morajo glavni akterji obrazložiti, zakaj ni prišlo do uskladitve. Uredba ima prednost pred kolektivno pogodbo v tem, da kljub temu, da se z njo ne strinjajo vsi, lahko obvelja, saj jo sprejme vlada. Kolektivna pogodba pa je vsaj dvostranski, običajno večstranski akt, kar pomeni, da se ne more enostransko uveljavljati svoje volje. Vlada se je torej zavedala specifičnosti vojaškega poklica, zato je tudi sprejela odločitev, da se bo pripadnike SV v plačne razrede uvrščalo z Uredbo. To jim je, s čimer se strinja tudi Vidič, prineslo nekaj prednosti oziroma uspeha, saj so pripadniki Slovenske vojske tako prišli do višjih plačnih razredov, ki jim prvotno niso bili določeni. Vojska se je s to odločitvijo Vlade vsekakor strinjala in tudi drugi sindikati niso glasno nasprotovali. A bolj ko so se bližali koncu pogajanj in določitvi plačnih razredov, glasneje so, zahtevali, da tudi

¹⁷ Civilni uslužbenci, ki so zaposleni v vojski in so uvrščeni v plačno skupino J.

vojska in vlada sprejmeta Uredbo. Želeli so, da bi bilo pred koncem pogajanj jasno, v katere plačne razrede bodo uvrstili pripadnike Slovenske vojske. Niso namreč želeli, da bi se ti izpogajali za določen plačni razred, kasneje pa bi uvideli, da so v vojski dosegli mnogo višje plačne razrede, kot so jih oni sami. Nazadnje je vseeno prišlo do izenačenja policistov in vojske, tako da med njimi ni večjih razlik. Vladi torej za Uredbo, ki je vladni predpis, ni potrebno za vsako ceno doseči dogovora s sindikati, v nasprotju s kolektivno pogodbo, kjer soglasje mora biti doseženo. Da bi obstajala posebna kolektivna pogodba za obrambo, pa bi bilo nekoliko nenavadno, pravi gospod Vidič. Vojska ima po ustavi in tudi po zakonu o obrambi svojo vlogo. Tudi Uredba zato ni naključje. Vojska je vedela, da bo z njo lažje dosegla dogovor, hkrati pa je v Uredbi videla tudi neko simbolno vrednost. Torej, da so nekaj posebnega, saj se nobenemu izmed drugih uniformiranih poklicev ni uspelo v plačne razrede uvrstiti z Uredbo (Vidič 2009).

7.2 DOLOČANJE PLAČ PRIPADNIKOM SLOVENSKE VOJSKE

Ključna vojaška zakona Zakon o obrambi in Zakon o službi v Slovenski vojski plač za pripadnike SV ne obravnavata ločeno od drugih javnih uslužbencev. Tako zanje veljajo določila Zakona javnih uslužbencev ter določila Zakona o sistemu plač v javnem sektorju. Veliko je bilo negodovanja predvsem glede izplačila dodatkov in določanja osnovne plače vojakom, ki naj bi po novem Zakonu o sistemu plač v osnovni plači že vključevala ključne dodatke. S tem pa so vojaki izgubili precej dodatkov, ki so jim omogočali višji finančni standard, za katerega naj bi bili zdaj po novem plačnem sistemu prikrajšani.

»Za plače v Slovenski vojski se uporabljajo predpisi, ki urejajo plače javnih uslužbencev« (ZSSloV, 58. čl.). Osnovna plača pripadnika Slovenske vojske je določena s plačnim razredom formacijske dolžnosti, na katero je razvrščen, oziroma naziva, v katerega je imenovan (Uvrstitev formacijskih dolžnosti in nazivov v Slovenski vojski v plačne razrede, 2. čl.). Orientacijske formacijske dolžnosti oziroma nazivi v Slovenski vojski se uvrstijo v plačni razred s kolektivno pogodbo za javni sektor. Druga vprašanja, ki se v skladu z Zakonom o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 110/06 – uradno prečiščeno besedilo) urejajo v kolektivni pogodbi dejavnosti, se za Slovensko vojsko uredijo z uredbo vlade (ZSSloV, 58. čl.). Plača pripadnika SV je

sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov (ZSPJS, 5. čl.).

Sledi podroben prikaz dodatkov, ki se upoštevajo pri določitvi osnovne plače pripadnika SV in ki imajo še vedno funkcijo dodatka.

Za **določitev osnovnih plač se upoštevajo dodatki**, določeni z zakoni in drugimi predpisi ter kolektivnimi pogodbami, in sicer za plačno skupino »C - Uradniški nazivi v državni upravi in v upravah lokalnih skupnosti ter v drugih državnih organih«, natančneje: pripadnikom Slovenske vojske¹⁸ pripadajo spodaj naštetih dodatki, ki so zapisani v Uredbi o količnikih za določitev osnovne plače in dodatkih. Ta zaposlenim v službah Vlade Republike Slovenije in v upravnih organih določa naslednje dodatke (Uradni list RS, št. 35/96, 57/98, 33/00, 1/01, 63/01, 37/02, 60/02, 61/02 in 105/02):

- 9. člen (dodatek za vrednotenje posebnih obremenitev in prepovedi)
- 10. a- člen (dodatek za omejitev pravice do stavke)
- 16. člen (dodatek za delo v upravi)
- 16. a-člen (dodatek v skladu z dogovorom o načinu usklajevanja plač v javnem sektorju v letu 2001). (ZSPJS, 49. čl.)

Poleg Uredbe o količnikih za določitev osnovne plače in dodatkih zaposlenim Vlade Republike Slovenije in v upravnih organih pa tako imenovane stalne dodatke¹⁹ določajo še naslednji zakoni:

Zakon o obrambi in zaščiti (ZOZ)-Uradni list RS-stari, št. 15/91 in 18/91:

- 135. člen (dodatek za vrednotenje posebnih pogojev dela in odgovornosti)²⁰

- Zakon o službi v Slovenski vojski (ZSSloV) – Uradni list RS, št. 68/07:

- 4. odstavek 58. člena (povečanje osnovne plače).

Pri plačni skupini J – spremljajoča delovna mesta, pa se pri posameznem delovnem mestu uporabljajo dodatki iz uredb in kolektivnih pogodb glede na to, v katero plačno skupino spada posamezno delovno mesto.

¹⁸ Naštetih so le dodatki, ki se upoštevajo pri določitvi osnovne plače pripadnika Slovenske vojske.

¹⁹ Izraz za dodatek, ki je po novem plačnem sistemu vključen v osnovno plačo.

²⁰ Zakon o obrambi in zaščiti (Uradni list RS, št. 15/91) je prenehal veljati z dnem uveljavitve Zakona o obrambi, razen določb 135. in 136. člena, ki prenehajo veljati z dnem uveljavitve predpisov iz 107. in 108. člena tega zakona.

Dodatki, katerim resnično ostaja funkcija dodatka, pa so po Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju naslednji:

- dodatek za delovno dobo (v 35. členu Kolektivne pogodbe za javni sektor je navedeno, da javnemu uslužbencu pripada dodatek za delovno dobo v višini 0,33 % od osnovne plače za vsako zaključeno leto delovne dobe),
- dodatek za mentorstvo,
- dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat, če to ni pogoj za zasedbo delovnega mesta,
- dodatek za dvojezičnost,
- dodatki za manj ugodne delovne pogoje, ki niso upoštevani v vrednotenju delovnega mesta, naziva oziroma funkcije,
- dodatki za nevarnost in posebne obremenitve, ki niso upoštevane v vrednotenju delovnega mesta, naziva oziroma funkcije, in
- dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času (23. člen ZSPJS).

ZSPJS sicer navaja še nekaj dodatkov, ki pa so namenjeni le sodnikom, državnim tožilcem in državnim pravobranilcem, zato jim nisem posvečala pretirane pozornosti. Poleg dodatkov, določenih v Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju, pripadnikom SV pripadajo dodatki, določeni z Zakonom o službi v SV ter Zakonom o obrambi.

Zakon o službi v Slovenski vojski v 55. členu opredeli dodatek za dosegljivost, katerega višino določi vlada. V 58. členu pa določa, da se pripadnikom SV, ki jim pogodba o zaposlitvi preneha na podlagi Zakona o obrambi po izpolnitvi predpisane starosti, po kateri ne morejo več uspešno opravljati vojaške službe ali dela v vojski, osnovna plača poveča za 10 odstotkov.

Zakon o obrambi v 98. d-členu pravi, da vojaškim osebam, pripadnikom stalne sestave, ki obvladajo posebna znanja in veščine, za katera se še dodatno usposabljaajo in jih potrebujejo pri opravljanju vojaške službe, in pripadnikom stalne sestave ter delavcem obveščevalno varnostne službe, ki opravljajo posebno nevarne delovne naloge, pripadajo dodatki za posebna znanja in veščine ter za nevarnost. Prav tako pa 98. člen v točki f določa, da pripadnikom stalne sestave vojske pripada za vsako začeto leto dela na vojaški dolžnosti nad pet let dodatek za stalnost v višini 0,5 odstotka osnovne plače. K dodatku za stalnost se bomo v nadaljevanju še vrnil, saj dva različna zakona različno opredeljujeta višini tega dodatka.

Tabela 7.2: Prevedba nominalnih zneskov osnovnih plač orientacijskih delovnih mest in njihova uvrstitev v najbližji plačni razred v skladu z ZSPJS

ŠODM ²¹	ODM ²²	TR ²³	OK ²⁴	D% ²⁵	DK ²⁶	POD ²⁷
<i>C045001</i>	<i>vojak</i>	<i>V</i>	<i>2,10</i>		<i>0,15</i>	<i>0,15 dodatek za usklajevanje plač- Uredba, 16 a-člen</i>
				<i>20 %</i>		<i>20-odstotni dodatek za vrednotenje posebnih pogojev dela in odgovornosti - Zakon o obrambi</i>
				<i>15 %</i>		<i>15-odstotni dodatek za vrednotenje posebnih obremenitev in prepovedi – Uredba, 9. člen</i>
					<i>0,10</i>	<i>0,10 dodatek za omejitev pravice do stavke – Uredba, 10 a-člen</i>
					<i>0,45</i>	<i>0,45 (dodatek za delo v upravi –Uredba, 16. člen)</i>
				<i>10 %</i>		<i>0,10 (58. člen Zakona o Slovenski vojski)</i>

Vir: Kolektivna pogodba za javni sektor, priloga 1 (2008).

V zgornji tabeli vidimo, kaj vse je po novem plačnem sistemu všteto v osnovno plačo pripadnika SV. V tabeli, ki sledi v nadaljevanju, pa bomo pogledali, ali so vse specifike, ki pripadnike SV ločujejo od preostalih javnih uslužbencev (glej poglavje 5), res upoštevane v osnovni plači in dodatkih, ki jim pripadajo.

²¹ ŠODM - Šifra orientacijskega delovnega mesta

²² ODM - Orientacijsko delovno mesto

²³ TR - Tarifni razred (zahtevnost orientacijskega delovnega mesta)

²⁴ OK - Osnovni količnik orientacijskega delovnega mesta

²⁵ D % - Dodatki orientacijskega delovnega mesta določeni v procentu

²⁶ DK - Dodatki orientacijskega delovnega mesta določeni v količniku

²⁷ POD - Pravna osnova dodatka orientacijskega delovnega mesta

Tabela 7.3: Pregled vseh dodatkov, ki se upoštevajo pri določitvi plače pripadnika Slovenske vojske, vključenega v plačno skupino C

DODATKI, KI SO VKLJUČENI V OSNOVNO PLAČO
• dodatek za usklajevanje plač • dodatek za vrednotenje posebnih obremenitev in prepovedi • dodatek za omejitev pravice do stavke • dodatek za delo v upravi • dodatek po Zakonu o Slovenski vojski (58. člen, povečanje osnovne plače za 10 odstotkov)
DODATKI
• dodatek za delovno dobo oziroma dodatek za stalnost (0,33) • dodatek za mentorstvo • dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat, če to ni pogoj za zasedbo delovnega mesta • dodatek za dvojezičnost • dodatki za nevarnost in posebne obremenitve, ki niso upoštevane v vrednotenju delovnega mesta, naziva oziroma funkcije • dodatki za manj ugodne delovne pogoje, ki niso upoštevani v vrednotenju delovnega mesta, naziva oziroma funkcije • dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času • dodatki za posebna znanja in veščine ter za nevarnost • dodatek za dosegljivost • dodatek za povečan obseg dela in zaradi posebnih obremenitev • dodatek za premestljive sile (drugi odstavek 59. člena ZZSloV) • dodatek za terensko usposabljanje (drugi odstavek 59. člena ZZSlov) • dodatek za odzivne sile (59. člen ZZSloV) • položajni dodatek

Pri določanju in spreminjanju dodatkov pripadniki SV opozarjajo na dve največji nepravilnosti. Prva je ta, da niso zadovoljni z ukinitvijo dodatka, ki naj bi jim pripadal po 58. členu ZSSloV. Predsednica SVOZ Štukljeva navaja nezadovoljstvo s tem, da so

dodatki, ki vojakom pripadajo po Zakonu o obrambi in Zakonom o službi v SV, vključeni v osnovno plačo ter tako izgubijo osnovno funkcijo dodatka. Ta dodatek je bil dodeljen vojaškim osebam, ki so se zaposlile v SV po letu 1995. Sem sodijo vsi zaposleni za določen čas in zaradi tega so jim v ZSSloV dodelili 10-odstotni dodatek, ki so ga sedaj vključili v osnovo in ga tako izničili. Prav tako so dani člen tudi črtali iz zakona. Tako so sedaj osebe, zaposlene za določen, in osebe, zaposlene za nedoločen čas, povsem enakovredne. Prav tako so vojaki izenačeni s policisti, gasilci, cariniki, ki nimajo pogodb za določen čas, ampak za nedoločen čas. Dejansko naj bi bili po besedah Štukljeve vsi zaposleni na MO in SV v diskriminatornem položaju v primerjavi z drugimi zaposlenim v javni upravi (Štukelj 2009). Bivši minister za javno upravo pa o tem dodatku pove drugačno zgodbo. Priznava, da je bil dodatek uveden z Zakonom o službi v Slovenski vojski in kasneje črtan, vendar naj bi se to zgodilo po nenavadni poti. Zakon o službi v SV je bil sprejet, ko je zakon o sistemu plač že davno veljal in so pogajanja že tekla. Takratna politika vlade je bila, da se v sistem ne posega s parcialnimi rešitvami. In tudi ko je Zakon o službi v SV obravnavala vlada, tega dodatka predvidela. Ko pa je prišel v državni zbor, je minister za obrambo verjetno preko svoje poslanske skupine Desus spodbudil koalicijo, da ga je podprla. Virant pravi, da je za to izvedel šele kasneje in je bil nad tem podatkom presenečen. Tudi ostali sindikati naj bi bili po njegovih navedbah šokirani. Nenadoma se je pojavil dodatek, ki je generalno dvignil vojsko nad policijo, carino in vse druge. Če ga ne bi ukinili, bi imeli velike težave. Seveda pa je šel ta dodatek v prevedbo in iz tega naslova je bila vojska deležna hitrejših odprave plačnih nesorazmerij, ker so tako imeli višje izhodišče. Izhajali so iz 10 odstotkov več in preostala razlika do ciljnega plačnega razreda je tako bistveno manjša. Vseeno naj bi se teh 10 odstotkov vštelo v osnovno plačo, tako da dejansko vojaki niso ničesar izgubili (Virant 2009).

V vojski obstaja še ena specifika, in sicer dodatek na stalnost, sicer znan kot dodatek na delovno dobo. Glede tega teče v ozadju ustavni spor. Ta dodatek je namenjen osebam, ki delajo v Slovenski vojski. Dodatek za stalnost je določen z Zakonom o obrambi v višini 0.5, ki ga dobi uslužbenec za vsako leto po 5 letih službe na določenem delovnem mestu. V novem Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju pa je določeno, da se višina dodatka določi s kolektivno pogodbo za javni sektor, in ker so osnovne plače višje, je bilo potrebno dodatek znižati, ker bi lahko prišlo do previsokih finančnih efektov (Vidič 2009).

Zakon o obrambi je poseben zakon v tem smislu, da se sprejema na poseben način, z dvotretjinsko večino. Posledično je tako nad drugimi zakoni. Velja pravilo, da kasnejši zakon ta zakon lahko razveljavi. Takšno je vsaj stališče SVOZ-a. Zakon o plačah tako dodatka za stalnost ne more spremeniti, saj je sedaj določil dodatek v višini 0,33. MJU ima o tem drugačno mnenje. Tudi prejšnji minister je verjetno zaradi političnega pritiska na to pristal. MJU utemeljuje zmanjšanje dodatka s tem, da se dodatek obračunava od višje osnove. To pomeni, če je nižji procent, ni nujno da je nominalno nižji dodatek za delovno dobo. Ko so bile delane simulacije, so ugotovili, da bo primerjalno gledano prejšnjo osnovno plačo in zdajšnjo, znižanje dodatka z 0,5 na 0,33 in to za stalnost in na delovno dobo prineslo enak rezultat. Vendar to tezo žal izpodbijajo izračuni, ki kažejo, da nekateri na račun zmanjšane dodatka dobijo nižji znesek. Sindikat je že vložil pobudo o presoji na ustavno sodišče. Sporna je torej višina dodatka na stalnost, ki je po zakonu o obrambi določen in obstaja. G. Javornik meni, da obstaja precejšnja verjetnost, da bo sodišče sindikatu pritrdilo (Javornik 2009). Spor teče tudi zaradi retroaktivnosti, torej posega za nazaj, saj je Sindikat mnenja, da je bil dodatek za delovno dobo v višini 0,5 odstotka od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe pridobljena pravica v skladu z 238. členom Zakona o delovnih razmerjih (Mnenje Vlade Republike Slovenije o zahtevi za oceno ustavnosti drugega odstavka 52. člena ZSPJS in 35. člena KPJS, 2008). Prav tako Sindikat zagovarja, da je Zakon o obrambi dvotretjinski zakon, Zakon o sistemu plač pa ni. Dvotretjinski zakon naj bi tako težko povozili z navadnim zakonom. Tudi na to zakonodajno-pravna služba odgovarja, da se Zakon o obrambi ne uvršča hierarhično višje, ker se namreč hierarhija pravnih predpisov loči le na Ustavo, zakon in podzakonske predpise. Strinjajo pa se, da Zakon o obrambi za sprejetje potrebuje dvotretjinsko večino, in v tem se kaže pomembnost področja, ki se ureja s tem zakonom. Podobno mnenje ima tudi Vidič, ki pravi, da je Zakon o sistemu plač poseben zakon, *lex specialis*. Prav tako je bil sprejet kasneje kot Zakon o obrambi. Torej, če se primerja razmerji starejši–mlajši, poseben–splošen, prevlada ZSPJS, ki na novo definira pravila plač, zaradi česar se je tudi subsistem, ki zadeva dodatke, moral prilagoditi. »Je pa res, da po pravni teoriji ta dva zakona nista enaka. Tega se je potrebno zavedati,« opozarja Vidič. Tudi v Ustavi piše, da obrambo določa področni zakon, ki se v parlamentu sprejema z dvotretjinsko večino. Vendar se je potrebno vprašati, kaj določa. Vsekakor določa obrambo, organizacijo obrambe in vojsko, ne pa plače. To bo zelo zanimiva okoliščina, ki jo bo verjetno Ustavno sodišče pri reševanju spora moralo upoštevati.

Vedno je šlo za to, da je vojska želela biti nekaj posebnega. Dodatek torej ne sodi v Zakon o obrambi. Ustava namreč govori, da je organizacija obrambe tisto, kar se ureja z dvotretjinsko večino. Ne pa dodatki. Vendar bi bila ukinitve tega dodatka za vojsko problematična. ZSPJS dodatka ne more ukiniti. Ampak tako, kot ga je znižal, glede na načela, ki so se spremenila pri določanju osnovne plače, pa Vidič meni, da tu ne bi smelo biti problema. Zlasti zato, ker ustava določa, na kaj se nanaša dvotretjinski zakon o obrambi, in dodatki to gotovo niso (Vidič 2009).

Ministrstvo za javno upravo je v pojasnilu na pritožbo SDDO (Sindikata državnih in družbenih organov) in konference sindikata MORS-a napisalo, da dodatka za stalnost ne predpisuje Zakon o obrambi. Omenjeni dodatek namreč določa 52. člen ZSPJS, ki pravi, da »znaša dodatek za stalnost uradnikom s posebnimi pooblastili, pod pogoji, določenimi v posebnih predpisih, po začetku izplačila plač po tem zakonu, enak odstotek, kot bo določen za dodatek za delovno dobo«. Po zakonu o obrambi se določajo samo pogoji za njegovo dodelitev, ne pa tudi višina, ki je določena v skladu z ZSPJS v višini 0,33 odstotka, torej v enaki višini kot dodatek za delovno dobo (MJU 2009).

7.3 NEUPOŠTEVANJE SPECIFIČNIH LASTNOSTI PRI OPREDELITVI OSNOVNE PLAČE OZIROMA DODATKOV

Zaposleni v SV želijo, da bi se pri plači upoštevala še ena izmed značilnosti vojaškega poklica, in sicer dostop do tajnih podatkov. Ločimo med interno, zaupno, tajno in strogo tajno zaupnostjo, ki pa za zaposlene pomeni dodatno obremenitev. O zadevah, ki so označene s tajnostjo podatkov, zaposleni ne smejo govoriti; tudi partnerji in otroci so periodično preverjani. V preteklosti se je že predlagalo povečanje plače za 5 odstotkov za oznako interno, 10 odstotkov za zaupno, 15 odstotkov za tajno ter za 20 odstotkov za strogo tajno. Ta predlog bi prišel v poštev tudi na SOVI, Ministrstvu za zunanje zadeve, Ministrstvu za notranje zadeve ter na Ministrstvu za obrambo.

Ta omejitev do danes še ni bila ovrednotena niti z Zakonom o dostopu do tajnih podatkov, ki je bil sprejet l. 2002. Takrat je že veljala zamrznitev plač v javnem sektorju in s tem tudi omejitev novih dodatkov. Za dodatek za dostop do tajnih podatkov nikoli ni bilo niti volje niti posluha (Štukelj 2009). Štukljeva pravi, da bi zaradi tega morali biti delavci, ki imajo dostop do tajnih podatkov, uvrščeni vsaj en razred višje od drugih. Vse od leta 2002 naprej so pripadnike SV počasi izenačevali z drugimi javnimi uslužbenci, tako da so le-ti zdaj prikrajšani glede na posebne pogoje

dela. S tem je povezano tudi varnostno preverjanje, ki prav tako ni upoštevano v plači pripadnika Slovenske vojske. To se predsednici Sindikata SVOZ ne zdi pošteno, saj se morajo zaposleni povsem razgaliti. Razkriti morajo podatke o premoženjskem stanju, o kreditih, o morebitni podvrženosti zasvojenosti z alkoholom ali drugimi substancami, preverjanje pa se vrši tudi pri osebnem zdravniku zaposlenega uslužbenca. To velja za vse, tudi za upravni del Ministrstva za obrambo. Tudi zaposleni na Ministrstvu za obrambo so izgubili določene ugodnosti. V prejšnjem sistemu so imeli 20-odstotni dodatek na osnovno plačo. Zdaj imajo uradniki enako plačo, kot če bi delali na primer na Ministrstvu za kulturo. Zakon o obrambi v delu, ki se nanaša na status zaposlenih, upošteva tudi zaposlene na obrambnem področju in tako ne dela razlike med vojaškim in civilnim delom. Tudi za zaposlene na upravnem delu veljajo določene prepovedi in posebnosti. Nekatere stvari so določene izključno za pripadnike SV, nekatere pa tudi za zaposlene na obrambnem področju. Iz tega naslova so v prejšnjem sistemu lahko uveljavljali določene ugodnosti oziroma so se dejansko kazale razlike v plači. S prihodom garniture Erjavca so bile te ugodnosti ukinjene, saj je minister Erjavec menil, da delovni pogoji zaposlenih na MORSU niso nič drugačni od tistih v pravosodju. V trenutni situaciji se o tem nima smisla niti pogovarjati, vendar bo nekoč vseeno prišel primernejši čas za rešitev tega problema, pravi Javornik (Javornik 2009).

8 PRAKSA TUJIH DRŽAV

V predlogu zakona o sistemu plač v javnem sektorju je zapisano, da skupen evropski model (sistem plač) ne obstaja, saj so različni sistemi plač posledica različnih tradicionalnih ureditev, ki se navezujejo tudi na različne načine urejanja položaja in statusa javnih uslužbencev. Prav tako so v primerjalni analizi za potrebe ureditve Zakona o sistemu plač v javnem sektorju ugotovili, da enako velja tudi za višine plač različnih poklicnih skupin oziroma kategorij javnih uslužbencev. Kategorije javnih uslužbencev so različno ovrednotene tako v nominalnih zneskih, kakor tudi v medsebojnih razmerjih med ovrednotenji različnih poklicev. (Predlog zakona o sistemu plač v javnem sektorju 2002, 1. del). Zavedam se, da je ureditev plač v evropskih državah posledica njihove tradicionalne ureditve, vendar sem se odločila, da bom kljub temu naredila primerjalno analizo in preverila dano trditev. Vprašalnik sem poslala v vse evropske države, ki so članice NATA,²⁸ povratne informacije pa sem dobila iz Irske, Češke, Nemčije, Belgije, Litve in Švedske. Švedsko sem zaradi pomanjkljivih informacij izključila iz primerjave. V spodnji tabeli je kratek, a bistven povzetek tega, kako imajo dane države organiziran sistem javnih uslužbencev in posledično, kakšen status imajo pripadniki oboroženih sil.

Tabela 8.1: Primerjalna analiza držav o vključenosti vojakov v sistem javnih uslužbencev in plačni sistem.

DRŽAVA	Vojaki so vključeni v sistem javnih uslužbencev	Vojaki imajo svoj plačni sistem
SLOVENIJA	DA	NE
IRSKA	DA	DA
ČEŠKA	NE	DA
LITVA	NE	DA
NEMČIJA	DA	NE
BELGIJA	NE	DA

²⁸ Belgija, Bolgarija, Kanada, Češka, Danska, Estonija, Francija, Nemčija, Grčija, Madžarska, Islandija, Italija, Latvija, Litva, Luksemburg, Nizozemska, Norveška, Poljska, Portugalska, Romunija, Slovaška, Slovenija, Španija, Turčija, Velika Britanija, Združene države Amerike (NATO 2009).

Opazimo lahko, da so vojaki vključeni v sistem javnih uslužbencev v Sloveniji, Nemčiji in na Irskem. Slovenija si je Nemčijo vzela tudi kot vzor pri sprejemanju novega Zakona o sistemu plač, saj sta med danimi državami ti dve edini, ki imata vojake vključene v sistem javnih uslužbencev ter skupni plačni sistem. Irska vojake sicer uvršča v sistem javnih uslužbencev, vendar pa ima plačni sistem zanje ločen.

8.1 IRSKA

Pripadniki obrambnih sil so na Irskem zavezani tako civilnemu kakor tudi vojaškemu pravu, ki jim skupaj nalagata še večjo odgovornost in obveznost. Pripadniki obrambnih sil so del sistema javnih uslužbencev, niso pa del njihovega plačnega sistema, saj imajo določeno svojo plačno lestvico, pa tudi različne dodatke, ki jim pripadajo. Glede na posebni položaj pripadnikov obrambnih sil imajo zagotovljen dodatek za specifično delo. Prav tako vojaški poklic ne pozna nadur in pravice do stavke. Država oziroma ljudstvo je na splošno zelo ponosno na svojo vojsko, predvsem na sodelovanje z Evropsko unijo in Združenimi narodi (Kennedy 2009).

Več informacij o Irskem sistemu žal nisem uspela pridobiti, vendar se tudi iz danih informacij da ugotoviti, da pripadniki obrambnih sil uživajo posebne ugodnosti oziroma so spoznani kot specifična skupina, ki se v višini plače ne more primerjati z ostalimi javnimi uslužbenci, zato imajo svoj plačni sistem kljub temu, da so uvrščeni med javne uslužbence.

8.2 ČEŠKA

Na Češkem poznajo tri kategorije pripadnikov oboroženih sil, in sicer: profesionalne vojake, civilne uslužbence ter državne uradnike. Profesionalni vojaki so zavezani Zakonu o profesionalnih vojaki (Regime of Law No. 221/1999 Law Collection, professional Soldiers Act), obveznosti civilnih uslužbencev pa so določene v Zbirki predpisov o delu (Regime of the Law No. 262/2006 Law Collection, Labour Code). Pripadniki oboroženih sil, natančneje vojaki, imajo tako svoj plačni sistem. Prav tako na Češkem ne ločujejo med civilnimi uslužbenci na drugih ministrstvih in med uslužbenci na ministrstvu za obrambo. Tretja kategorija, kamor sodijo državni uradniki, pa je zavezana Zakonu o državnih javnih uslužbencih, ki je sicer že v veljavi, vendar še ni učinkovit, zato je ta kategorija še bolj teoretična. To naj bi bil poseben institut, ki se bo

razlikoval od običajnih javnih uslužbencev in se bo uporabljal predvsem za višje uradnike.

Med civilnimi osebami, ki so zaposlene na Ministrstvu za obrambo in na preostalih ministrstvih, ni bistvenih razlik, niti glede načina dela niti pri plačah.

Vojaki imajo svoj sistem, ker niso razumljeni kot zaposleni, ampak imajo vojaško službo. Ta sistem vključuje le profesionalne vojake.

Takšen sistem je pri njih v veljavi že od nekdaj; v letu 1999 so dodali še tretjo kategorijo, ki sem jo omenila zgoraj, praktično pa le-ta še ni zaživela.

Prejšnji Zakon o plačah se je uporabljal tako za javne (civilne) uslužbence kakor tudi za vojake. Zdaj pa imajo preko novel,²⁹ ki so jih sprejeli, javni uslužbenci svoje zakone (Regime of Law No. 262/2006 Law Collection, Labour Code), ki urejajo tudi njihove plače, ki so bile v Zbirko predpisov o delu razvrščene z vladno uredbo (Government Regulation No. 564/2006 Law Collection), vojaki pa imajo svoj plačni sistem. Češka ureditev torej pozna dve kategoriji pripadnikov oboroženih sil: profesionalne vojake in civilne uslužbence.

Ne poznajo pa vojaških uslužbencev, kot jih poznamo mi. Kot primer naj navedem vojaškega zdravnika. Je profesionalni vojak, torej je plačan in služi v skladu z Zakonom o profesionalnih vojaki. Vojaški duhovniki so tej službi zavezani 3 leta, nato pa se vrnejo v službo Cerkev. Službovanje v vojski je le ena izmed možnih opcij, za katero se lahko odločijo v svoji profesionalni karieri.

Tako lahko jasno rečemo, da imajo javni, torej civilni uslužbenci, svoj sistem, profesionalni vojaki pa povsem svojega. Na tem mestu pa ne smemo pozabiti omeniti tudi vojaških policistov, ki prav tako sodijo med profesionalne vojake in morajo spoštovati vojaške zakone.

Ugodnosti, ki jih Češka republika ponuja svojim vojakom, opisujem v nadaljevanju. Po vsaj 25 letih službovanja jim pripadajo ugodnosti pri pokojnini, katere višina je odvisna od števila let službovanja. Dobivajo tudi dodatke za bolj kakovostno življenje (ugodnosti pri nakupu stanovanj), dodatek za delo v nevarnih razmerah, brezplačno medicinsko pomoč, 37 dni dopusta, možnost brezplačnega učenja tujih jezikov in možnost za delo v tujini, ki prinaša tudi višje dohodke. Prav tako ni posebnih omejitev, kdaj morajo vojaki zaključiti delo v vojski. Po navadi se upokojijo pri 60 letih (Zechmeisterova 2009).

²⁹ Dodatek k zakonu

8.3 BELGIJA

Specifična narava vojaškega poklica, kot ga razumejo v Belgiji, uvršča pripadnike obrambnih sil v posebno kategorijo. Imajo poseben status, ki ga določa že predpis v Ustavi. Ta opredeljuje, da morajo biti pravice, dolžnosti in obveznosti vojakov določene z zakonom, medtem ko so predpisi za javne uslužbence urejeni s kraljevim odlokom oziroma dekretom (Royal decree). Takšen status pripada vojakom, odkar so bile oblikovane oborožene sile, in do sedaj posebnih težav s takšnim statusom niso imeli. Ena izmed prednosti statusa vojaka, ki se razlikuje od preostalih javnih uslužbencev, je ta, da so odločbe in predpisi za vojake jasne in predvsem specifične za njihov poklic. V Belgiji imajo status vojaka dobro opredeljen in ga nikakor ne želijo mešati z drugimi javnimi uslužbenci. So mnenja, da vojska zahteva posebno ureditev, saj je v svoji dejavnosti tudi precej različna od drugih dejavnosti v državi. Vojaki imajo plače določene po fiksni plačni lestvici z minimalno in maksimalno plačo, odvisne pa so od njihovega čina in položaja. Treba pa je povedati, da je višina plače določena znotraj okvirov, ki velja za vse javne službe. Višina plače se vsako leto oziroma vsako drugo leto poveča, glede položaja in čina, dokler ne doseže maksimalnega zneska (Vanderstuyf 2008).

Razlika v plačah v primerjavi s civilnim osebjem in osebjem na obrambnem ministrstvu:

1. Vsi vojaki so plačani glede na položaj oziroma delovno mesto, višina pa je določena s plačno lestvico, ki velja za vojake, častnike, podčastnike, pa tudi tiste, ki vojsko služijo prostovoljno.
2. Poleg osnovne plačne lestvice, ki je odvisna od položaja, in čete, v katero je oseba vključena, obstaja še vzporedna plačna lestvica. Ta velja za vojaške zdravnike, pilote in uslužbence, ki služijo v vojski kot vojaški uslužbenci.
3. Tudi vojaški duhovniki imajo posebno plačno lestvico, saj imajo specifičen status s svojimi pravicami in obveznostmi. Obravnavani so kot civilno osebje v obrambi. Vseeno pa nosijo vojaške uniforme.
4. Plačna lestvica za zaposlene na Ministrstvu za obrambo – upravni del – ne sodi v plačno lestvico vojakov. Civilno osebje je plačano po lestvici za javne uslužbence.

Posebne ugodnosti, ki jih uživajo vojaki v Belgiji:

- uporaba gostinskih storitev po ugodnejših cenah
- brezplačna uporaba javnega prevoza na poti v in iz službe
- brezplačna medicinska pomoč, financiranje medicinskega zavarovanja in zavarovanja za primer invalidnosti
- brezplačno bolnišnično zavarovanje in popust v višini 50 odstotkov za družinske člane
- brezplačno življenjsko zavarovanje v času misije v tujini
- fleksibilen delovni čas
- ugodni oziroma brezplačni športne aktivnosti, učenje tujih jezikov, tečaji potapljanja in počitnikovanja za družine ter ostale kulturne aktivnosti, organizirane s strani centralnega servisa za socialne in kulturne aktivnosti
- 5-odstotni popust pri rezervaciji potovanja pri različnih ponudnikih, ki sodelujejo s centralnim servisom za socialne in kulturne aktivnosti
- možnost zamenjave vojaškega vozniškega dovoljenja za navadno civilno vozniško dovoljenje
- brezplačna moralna in socialna podpora s strani Obrambnega socialnega servisa
- brezplačna uporaba gostinskih storitev (catering) za družinska srečanja in zabave
- dnevno varstvo za otroka znotraj vojske
- nastanitev po ugodnih cenah, ki jih določi Centralni servis za socialne in kulturne aktivnosti
- možnost nastanitve v vojašnici za majhno nadomestilo
- uporaba knjižnic
- ugodne frizerske storitve

Vsi vojaki dosežejo pogoj za upokojitev v dopolnjenem 56. letu, razen glavni majorji, ki ta pogoj dosežejo v dopolnjenem 59. letu starosti, in generali poročniki (lieutenant generals) v dopolnjenem 61. letu starosti. Načeloma vsi vojaki ostanejo na svoji dolžnosti do izpolnitve pogoja za starostno upokojitev, razen častnikov, ki lahko zaprosijo za upokojitev po 40 letih aktivnega delovanja v vojski oziroma opravljanja svoje dolžnosti.

Sledi pojasnitev, zakaj imajo vojaki poseben status oziroma so ločeni od sistema javnih uslužbencev. Obstajata dve razlagi.

Prva je zgodovinska razlaga, ki pravi, da se je volilna oziroma ustavodajna moč (constituent power) želela izogniti temu, da bi izvršilna veja nadzorovala oborožene

sile. Specifičnost vojaškega poklica vsekakor zahteva strogo strukturo in močno disciplino, ki je predpisana na najvišjem nivoju. Volilno telo je prav tako zahtevalo, da bi se vojaki izognili, da bi bili kot subjekt dolžni izvrševati dolžnosti, ki niso predpisane s strani demokratično izvoljene skupščine.

Druga razlaga pa glede na vsebino oziroma specifičnost dela zagovarja, da za vojake zaradi njihovega statusa veljajo svojstvene oziroma posebne kategorije in vrste delovnih mest. Nadalje so vojaki stalno izpostavljeni različnim okoliščinam, kot so obdobja vojne in miru, podrejen položaj tako pri običajnih kakor tudi pri intenzivnih obveznostih ter na vojaških operacijah. Tu gre za to, da lahko brez dodatnega pojasnjevanja rečemo, da ni težko urediti ter ločiti civilnega in specifičnega vojaškega statusa. Potrebna bi bila celotna serija izjem, če bi imeli civilne osebe in vojaki enak status v sistemu javnih uslužbencev. Zaradi danih razlogov enoten status ni mogoč, je pa tudi priporočljivo, da se vojaki in civilne osebe ločijo (Moerman 2009).

Po pridobljenih podatkih lahko sklepamo, da v Belgiji civilne javne uslužbenke in pripadnike obrambnih sil zelo dobro ločujejo med seboj, pa tudi ne razmišljajo o tem, da bi takšen sistem spreminjali, saj so mnenja, da povsem dobro funkcionira. Zagovarjajo namreč, da so vojaki specifična skupina, in hkrati priznavajo, da se precej razlikujejo od preostalih javnih uslužbencev. Tako bi, če bi želeli obe skupini združiti v eno, naleteli na večje težave, saj bi morali za vojake posebej opredeliti specifične, kar pa se jim zdi nesmiselno. Belgijska javnost podpira pripadnike oboroženih sil in kot je bilo razvidno iz pridobljenih informacij, se ostale poklicne skupine ne pritožujejo nad njihovim posebnim oziroma ločenim statusom.

8.4 LITVA

V Litvi vojaška in javna služba predstavljata različni področji, saj ju regulirajo različni zakoni. Prvo določa Zakon o organizaciji sistema nacionalne obrambe in vojaški službi, ki je bil sprejet s strani Seimasa,³⁰ 5. maja 1998, št. VIII-723. Javne službe pa so podrejene Zakonu o (državni) javni službi, ki je bil prav tako sprejet s strani Seimasa 8. julija, št. VIII-1316.

Ti zakoni definirajo status javnih (državnih) uslužbencev ter vojaškega osebja, hkrati pa določajo tudi individualne nagrade in plačila za posamezno skupino.

³⁰ Litvanski parlament

Vojaške osebe lahko služijo kot državni uradniki v institucijah sistema nacionalne obrambe (zanje veljajo funkcije javnih oziroma državnih uslužbencev – ministrstva), vendar obdržijo status vojaške osebe.

Javni uslužbenci se v Litvi delijo na:

1. karierne državne uradnike (career civil servant)
2. državne uslužbence, ki uživajo politično zaupanje (civil servants of political confidence)
3. direktorje v javnih agencijah, podjetjih (public managers)
4. z zakonom določene javne uslužbence (statutory civil servants)

Izraz vojak se nanaša na vse vojaške uslužbence, neodvisno od čina, in vključuje vojake, narednike, podčastnike, častnike, generale in ostale.

Vojska kot celota ima svoj plačni sistem, ki je natančneje definiran z Zakonom o organizaciji nacionalnega obrambnega sistema in vojaške službe (Law on the Organization of the National Defense System and Military Service). Javni uslužbenci, ne glede na položaj in delovno mesto, prejemajo plače glede na sistem, ki je določen v Zakonu o javni službi (Public Service Law).

Torej je jasno določeno: če si civilni uslužbenec, ni pomembno, na katerem ministrstvu delaš (ali na obrambnem ali na finančnem), saj si plačan po Zakonu o javni službi.

Plače v vojski (neodvisno od položaja, lahko gre tudi za medicinsko osebje, duhovnike) so določene glede na položaj in na delovna leta. Plačni sistem za pripadnike obrambnih sil je torej ločen od plačnega sistema za javne uslužbence.

Plače vojakov in javnih uslužbencev so javne. Plače vojakov so odvisne od činov, za katere so določeni koeficienti osnovne plače. Podobno je pri sistemu javnih uslužbencev, kjer so plače prav tako izračunane na podlagi koeficienta osnovne plače.

Kategorije vojaškega osebja, kot jih pozna Litva, so:

1. profesionalni vojaki
2. naborniki
3. rezervisti

Pripadniki oboroženih sil, ki službujejo v Litvi, imajo v primerjavi s pripadniki slovenske vojske (do 45. leta) precej daljšo delovno dobo. Profesionalni vojaki in vojaški uslužbenci, ki so določeni kot vojaški specialisti (npr. zdravniki) skladno z seznamom položajev vojaških specialistov, odobrenim z odredbo ministra za obrambo, so lahko premeščeni v rezervno sestavo, ko dopolnijo 55 let. Vsi, ki so prestopili v

rezervno sestavo, se lahko upokojijo, ko dopolnijo 60 let, oziroma določene izjeme 55 let. Pred 60. letom se lahko upokojijo tudi tisti, ki jim zdravstveni status ne dopušča več opravljanja vojaške službe. Ko se vojaki upokojijo, so izbrisani iz registra aktivne in rezervne sestave, zato od takrat naprej niso več mobilizirani. Ugled vojske je v Litvi precej velik. Po javnomnenjskih raziskavah v vojsko zaupa 61 odstotkov državljanov, 38 odstotkov jih ne zaupa vojski, 11 odstotkov pa je neodločenih oziroma nimajo mnenja.

Pripadniki oboroženih sil podobno kot pri nas ne smejo biti včlanjeni v politične stranke ter se udeleževati političnih dogodkov – demonstracij, srečanj in drugih aktivnosti, ki so organizirane s strani političnih organizacij. Sodelujejo pa lahko na vseh nepolitičnih dogodkih in aktivnostih, ki razvijajo moralne, nacionalne, patriotske in ostale vrednote. Vojak ne sme zasedati pozicije, ki temelji na političnem zaupanju. Profesionalni vojaki lahko zasedajo le položaje javnih uslužbencev, zaposlenih v nacionalnem varnostnem sistemu. Vojaški zdravniki imajo pravico prejemati tudi plačo v drugih zdravstvenih ustanovah, če ne prihaja do konflikta interesov. Delo si morajo organizirati tako, da ne trpi delo v vojski.

Plačni predpisi, ki veljajo za vladne civilne uslužbence v vojski, se za vojake ne uporabljajo.

Plačo profesionalnega vojaka oz. vojaškega uslužbenca morata določati dva dejavnika: čin in delovna leta v vojski.

Profesionalni vojaki so upravičeni tudi do dodatnih dohodkov, ki jih prejmejo zaradi nalog z večjo odgovornostjo. To velja za tiste, katerih naziv je vsaj poveljnik bataljona ali pa imajo v svojih delovnih nalogah opredeljene dodatne zahtevne naloge.

Znesek plače za vojake in seznam dodatnih obveznosti, ki prinašajo dodatke, določi vlada. Dodatna stimulacija pa je zagotovljena tistim osebam, ki imajo enkratno vojaško specialistično kvalifikacijo. Plačila za zaposlene v nacionalnem obrambnem sistemu za nevojaške oziroma civilne službe vodi Zakon o javnih službah republike Litve.

Socialno varnost vojakom jamči naslednje: zdravstvena varnost in zavarovanje (obvezno življenjsko in nezgodno zavarovanje, ki se krije iz državnega proračuna), oskrbovanje vojakov s hrano, oblačili, dodeli se jim stanovanje; pokrite imajo poštno in prevozne stroške (za vse vrste transporta razen taksijev, medtem ko opravljajo vojaško službo), upravičeni pa so tudi do 30 dni plačanega dopusta. Glede na delovno dobo v vojski pa lahko dobijo še dodatne dni, a ne več kot 15. Torej maksimalno 45 plačanih dni dopusta.

Pripadniki oboroženih sil so upravičeni tudi do odškodnin, nadomestila v primeru smrti ali ob poslabšanju zdravstvenega stanja ter do pokojnine za vojake. Če vojak postane opravilno nesposoben, dobi odškodnino v višini 60 mesečnih plač. V primeru smrti pa svojci dobijo 120 mesečnih plač. Litva se bo v prihodnje potrudila še povečati socialno varnost s posebnim programom in z vzpostavljanjem nefinančne pomoči družinam vojakov, ki sodelujejo na mednarodnih misijah. Vloga socialne pomoči vojakom je zmanjšati fluktuacijo osebja in povečati motivacijo za službovanje v profesionalni vojski ter aktivni rezervi ter zagotoviti socialno varnost vojakom in njihovim družinam. Namen socialnih storitev je omogočiti socialno podporo v različnih nadenarnih oblikah, kot so služba za dajanje različnih informacij, socialne in kulturne storitve ter storitve za varovanje zdravja. Pogoji službovanja nimajo velikega vpliva le na učinkovitost dela vojaka, ampak tudi na njegovo motivacijo za služenje v profesionalni vojski in v aktivni rezervi. Prav tako pa vplivajo tudi na socialno-psihološko klimo v družinskem življenju. Cilj teh ugodnosti je povečati materialno motivacijo za služenje v nacionalnem obrambnem sistemu, saj se ve, da plača v javnem sektorju ni tako fleksibilna v motivacijskem smislu, kot je v privatnem sektorju.

Motivacijo za služenje v obrambnem sistemu poskušajo doseči z denarno nagrado za določeno število let službovanja, s povračilom potnih stroškov, z nadomestilom zaradi ločenega družinskega življenja, s finančno pomočjo med študijem ter s povračilom potnih stroškov za pripadnike aktivne rezerve (Cieminyte 2009).

8.5 NEMČIJA

Nemška vojska je vključena v sistem javnih uslužbencev. To je bilo določeno z namenom, da se po drugi svetovni vojni vojsko okrepi. Po koncu vojne Nemčija namreč ni imela enotne lastne vojske. V začetku petdesetih let prejšnjega stoletja se je začelo sodelovanje z zahodnim zavezništvom NATO, predvsem zaradi groženj s strani Sovjetske zveze ter ozadja vojne v Koreji. Zahodne nemške sile so se uvrstile v sistem javnih uslužbencev. To pomeni, da nimajo svojih zakonov ter svojega plačnega sistema. Takšen sistem je bil uveljavljen z vzpostavitvijo stalne vojske in je še dandanes enak. Pred tem je Nemška armada (1935–1945) imela svojo zakonito in legalno izvršilno vejo države. Imela je ogromno lastnih uredb in pristojnosti, kar danes poznamo kot »država v državi« (State at state).

Nemški sistem dovoljuje parlamentu obsežno kontrolo obrambnih sil in hkrati vojaškemu vodji onemogoča, da bi ravnal po svoji vesti. Za vsako dejanje namreč potrebuje politično dovoljenje.

Če pogledamo še plačni sistem in ureditev položaja pripadnika oboroženih sil v Nemčiji, lahko povzamemo naslednje. Ureditev plač v javnem sektorju Zvezne republike Nemčije temelji na delitvi statusa zaposlenih v javnem sektorju na uradnike (Beamter), uslužbence (Angestellte) in delavce (Arbeiter). Plače uradnikov enotno ureja Zvezni zakon o plačah, plače uslužbencev in delavcev pa urejajo predvsem kolektivne pogodbe.

Zvezni zakon o plačah ureja plače in ostale prejemke naslednjim uslužbencem:

zveznim uradnikom, uradnikom dežel, občin, zvez občin kot tudi drugih organizacij, zavodov in skladov javnega prava; sodnikom zveznih in deželnih sodišč, z izjemo častnih sodnikov, ter poklicnim vojakom ter vojakom, ki imajo pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Plačni sistem je torej enotno urejen z zveznim zakonom, zato lahko dežele sprejmejo predpise, ki urejajo področje plač, samo če je to z zveznim zakonom izrecno predpisano. Izrecno je tudi določeno, da plačo uradnikov, sodnikov in vojakov ureja zakon, kar izključuje možnost urejanja s podzakonskimi predpisi ali kolektivnimi pogodbami. Potrebno pa je opozoriti še na dejstvo, da so po izrecni zakonski določbi dodatna zagotovila, sporazumi in poravnave, ki naj uradniku, sodniku ali vojaku preskrbijo višjo plačo od tiste, ki mu pripada po zakonu, pravno neučinkovita. Iz tega lahko zaključimo, da je kateri koli sporazum, ki bi lahko predstavljal podlago za prejemanje višjega dohodka, po tem zakonu neveljaven, tako da ne predstavlja veljavnega pravnega naslova, po katerem bi bil uradnik upravičen do izplačila. Posebnost plačnega sistema je tudi ta, da se službeni prejemki izplačujejo mesečno, in sicer vnaprej, in ne šele po opravljenem delu. Če oseba opravlja delo na več delovnih mestih, za katera je bilo ugotovljeno, da niso nezdružljiva, in ima torej različne nazive, se mu izplača plača, ki pripada nazivu z višjimi službenimi prejemki.

Plača se ne navezuje na delovno mesto uradnika, temveč na naziv, ki ga le-ta pridobi z imenovanjem. Zakon tako določa, da se morajo naloge uradnikov ovrednotiti v skladu z njihovo zahtevnostjo in dodeliti ustreznim nazivom. Nadalje je določeno, da se vzpostavi splošno razmerje med nazivi in plačami uradnikov, sodnikov in vojakov preko njihove razporeditve v plačne razrede. Osnovna plača se tako določi na podlagi plačnega razreda, v katerega je uvrščen njegov naziv (Schubert 2009).

Nemčija je tako s Slovenijo najbolj primerljiva med vsemi državami, od katerih sem uspela pridobiti podatke. To me niti ne preseneča, saj je bilo že v našem predlogu zakona o sistemu plač v javnem sektorju navedeno, da se Slovenija pri vzpostavitvi novega zakona zgleduje po nemškem sistemu.

Zaključimo lahko, da imajo različne države različne ureditve, kar potrjuje mojo predpostavko. Vidimo lahko torej, da so vojaki vključeni v sistem javnih uslužbencev v Sloveniji, Nemčiji in na Irskem. Izmed navedenih držav pa je le Irska takšna, ki ima za vojake, ki so vključeni v sistem javnih uslužbencev, svoj plačni sistem. Če pogledamo Češko, Litvo in Belgijo, ugotovimo, da so si enotne v mnenju, da vojaki sestavljajo specifično kategorijo uslužbencev in morajo posledično imeti tudi svoj plačni sistem. O tem je razmišljal tudi bivši minister za obrambo Karel Erjavec, ki je večkrat poudarjal, da vojaki ne sodijo v skupni sistem javnih uslužbencev, ker niso tipični predstavniki uradnikov.

To trditev zagovarja z naslednjimi besedami: »Vojak ima pogodbo, po kateri službo opravlja pet oziroma deset let in največ do 45. leta, obenem pri delu tvega življenje in je izpostavljen različnim naporom, zaradi česar ta služba ni primerljiva z drugimi v javnem sektorju. Leta 2002 je bil sprejet Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, ki določa, da so vojaki del javnega sektorja. Zato smo v Zakonu o službi v Slovenski vojski z več mehanizmi omogočili, da se plača pripadnikov SV ustrezno poveča in da tako pridobijo ustrezen status v družbi. Zakon o službi v Slovenski vojski daje podlago za urejanje plač v Slovenski vojski. Vojska ostaja del javnega sektorja, čeprav Erjavec meni, da vojaki niso vojaški uslužbenci (Grmek 2007b).

S trditvijo bivšega ministra Karla Erjavca se strinja tudi generalpodpolkovnik Albin Gutman, saj navaja, da pri vojaku kot javnem uslužbencu niso upoštevane posebnosti vojaškega poklica. Vojak namreč opravlja svoje delo predvsem v drugačnih razmerah in z drugačnimi sredstvi, kot to velja za druge javne uslužbence (Pišlar 2007). Erjavec pravi, da je to, da so vojaki vključeni v sistem javnih uslužbencev, slovenska posebnost (Bric 2007).

9 UGOTOVITVE IN SKLEP

Med pisanjem diplomske naloge sem ugotovila nekatere pomanjkljivosti, s katerimi so se soočili pripadniki Slovenske vojske ob uveljavitvi novega plačnega sistema. Med prvimi je potrebno omeniti dejstvo, da je sedanji Katalog funkcij, nazivov in delovnih mest pomanjkljiv, saj ne vsebuje delovnih mest, ki jih najdemo le na obrambnem področju. Predvsem se to nanaša na zaposlene v SV, ki so uvrščeni v plačno skupino J oziroma jih imenujemo kar tehnična podpora Slovenski vojski. Predlog novih delovnih mest je bil že predan Ministrstvu za javno upravo in vsi pristojni so mnenja, da je Katalog delovnih mest, funkcij in nazivov dejansko potrebno dopolniti z manjkajočimi delovnimi mesti, ki natančneje definirajo pripadnika Slovenske vojske, ki opravlja predvsem tehnične in strokovne naloge.

Drugi problem, povezan z novim plačnim sistemom in pripadniki SV, je v dodatku za stalnost in dodatku, ki je bil dodeljen z Zakonom o službi v SV. Slednji je bil črtan, vendar naj bi bilo teh 10 odstotkov vključenih v osnovno plačo, ki je zaradi tega posledično višja. Dodatek za stalnost v višini 0,33 pa še vedno ostaja odprta tema, saj poteka sodni proces, kjer hoče vojska dokazati, da so bili kršena načela in zakonitost pravne države. Vztrajajo pri dodatku, ki jim ga določa Zakon o obrambi, v višini 0,5 odstotka.

Iz omenjenih problemov lahko zaključimo, da je plačni sistem prinesel nekatere pomanjkljivosti, ki trenutno vojake po njihovem mnenju postavljajo v podrejen položaj v primerjavi z ostalimi javnimi uslužbenci. Če bo vlada hotela, da se sistem obdrži takšen, kot je, bo morala vsaj delno ugoditi zahtevam pripadnikov Slovenske vojske.

Mileva Štukelj, ki zaseda položaj predsednice Sindikata vojske, obrambe in zaščite, meni, da je zamisel poenotenja plačnega sistema v javni upravi dobra, vendar je problem v njeni izvedbi. Da bi imeli vsi poklici v javni upravi enoten imenovalec, bi potrebovali številne strokovnjake iz vsake stroke, ki bi podrobno poznali poklice in naloge za določeno delovno mesto. Nazivi delovnih mest so v posameznih segmentih javne uprave enaki, delo pa je lahko enako ali pa je skupek različnih vrst zadolžitev, ki sovpadajo pri različnih poklicih. Opisi delovnih mest so torej zelo splošni in ne zajemajo celotnega obsega posameznega delovnega mesta. Vsako mesto bi se moralo torej analizirati in ne le uvrstiti v najbližje primerljivo delovno mesto. Štukljeva opozarja na premalo upošteevane posebnosti vojaškega poklica. Obrambni sistem in

sistem zaščite namreč zahtevata izpolnitev različnih pogojev, da lahko posameznik dela v njiju. Tega v drugih resorjih ni. Prav v ta namen je država prek Zakona o obrambi, Zakona o službi v Slovenski vojski ter Zakonu o varstvu pred naravnimi in drugimi nesrečami priznala dodatke, ki naj bi bili nekakšno nadomestilo za zahteve sistema. Nov plačni sistem pa je to specifiko ignoriral, saj se je celotno javno upravo merilo z enakimi merili in se specifiki ni obravnavalo. Vojaški poklic ima namreč dodatne zahteve za zasedbo delovnega mesta na MO in SV, saj veljajo posebni pogoji, ki jih sistem nalaga zaposlenemu. Zahtevajo torej le tisto, kar jim je bilo z zakoni že priznано. Pri uvedbi novega plačnega sistema se pripadnikom SV zdi najbolj sporna ukinitvev dodatkov, ki so jih razlikovali od preostalih javnih uslužbencev.

V diplomski nalogi sem hotela preveriti, ali je poklic pripadnika Slovenske vojske res tako specifičen, da bi si zaslužili posebno skupino v plačnem sistemu.

Ta želja je bila ves čas interes MORS-a, pravi Virant, ki trdi, da se je to tudi njemu zdelo logično. Prav zato je tudi on podprl, da se pripadnike SV v plačne razrede uvrsti z Uredbo vlade. Vsem sindikatom javnega sektorja se je sporočilo, da je to stališče vlade, in predlogu niso ugovarjali. To ni bilo problematično niti za sindikate, ki zastopajo državno upravo, niti za preostale sindikate, ker so se strinjali s tem, da vojska predstavlja specifiko. Kljub temu pa je Virant mnenja, da je bila odločitev, da se uniformirane poklice medsebojno primerja ter da so plače med njimi primerljive, zelo modra (Virant 2009).

Nekaj težav je sicer bilo s policijskim sindikatom, a se je kasneje vse uredilo, tako da je na koncu vendarle prišlo do izravnave. Če primerjamo te poklice, ima vsak nekaj specifičnega, vsak ima neko posebno zahtevo. Policisti imajo npr. zelo obširna pooblastila, saj posegajo v pravice in svoboščine, vojak ima fizično naporno delo ipd. Vojska ima to pomanjkljivost, da je vojak zaposlen za določen čas. Tudi drugi poklici imajo pomanjkljivosti. Kot primer Virant navaja paznika, ki ima opravka z najbolj zahtevno populacijo, ali gasilca, ki pogosto pri opravljanju službene dolžnosti tvega življenje. Vsak od teh poklicev ima kako specifično lastnost in zato je na koncu verjetno najbolj pravično, da so v plačah izravnani (ibidem).

Nekaj pomislekov v zvezi z novim plačnim sistemom ima tudi aktualna ministrica za obrambo Ljubica Jelušič. V vojaškem sistemu je napredovanje jasno opredeljeno in časovno zahtevno, zato vojak doseže najvišje vojaške časti in s tem plačne ugodnosti bistveno pozneje kot upravni delavec, ki lahko doseže vrh hierarhije uradniških nazivov precej hitro. Zanimivo se ji zdi, da je uradniški sistem bolj fleksibilen kot vojaški. Pravi,

da je plačni sistem povzročil zmedo in veliko krivic, ki so se skrile v podrobnostih. Posebnosti vojaškega poklica bi se morale v njem poznati, vprašanje pa je, kako je MORS sodeloval v socialnem dialogu in kako se je pogajal za dobrobit vojakov. Z Ministrstva za javno upravo je MORS dobil usmeritve, ki naj bi pomagale zbrati vse težave, ki se nanašajo na prevedbe v nov plačni sistem (Pišlar 2008a).

Erjavec navaja, da naj bi bila prav prenizka plača glavni vzrok za odhod vojakov. Mediji pa kot vzrok za odhode iz vojske navajajo neurejene medosebne odnose v SV, s čimer pa se obrambni minister ne strinja. Meni namreč, da za 500 evrov mesečnega dohodka nihče ne bo opravljal tako težkega poklica, kot je vojaški. Poseben položaj pripadnikov pa se odraža tudi v tem, da so vstopni pogoji za nastop vojaške službe precej strožji, kot so drugi v javni upravi. Kandidat mora biti fizično in psihično zelo sposoben, imeti mora predpisano izobrazbo, kar dodatno omejuje že tako ozek krog potencialnih kandidatov (Pišlar 2008b).

Vojska ima po ustavi, pa tudi po zakonu o obrambi svojo vlogo. Tudi Uredba jim prinaša ugodnosti, ker je lažje doseči dogovor in vojska v tem vidi neko simbolno vrednost.

Rdeča nit celotne diplomske naloge je vprašanje, ali bi morali pripadnike Slovenske vojske zaradi njihovega specifičnega položaja izločiti iz skupnega plačnega sistema, ki velja za vse javne uslužbence.

Štukljeva se s tem absolutno strinja, saj obstajajo določene zadeve v zvezi z vojaškim poklicem, ki jih je težko vpeljati v plačni sistem. Obstajajo sicer orientacijska delovna mesta za vojaka, ki so prav tako določena v Uredbi, vendar so v njej popolnoma pozabljene civilne osebe, ki so zaposlene v Slovenski vojski in torej sodijo med pripadnike SV. Uvrščene so bile v plačno skupino J— strokovno tehnični delavci, s tem da je izpuščeno dejstvo, da so to osebe, zaposlene v vojski, ki so del stalne sestave, poleg tega pa imajo določena specialistična znanja, ki jih druga delovna mesta ne zahtevajo oziroma jih ne predvidevajo. Kot primer navaja mehanika bojnih vozil, ki je bil po prevedbi razporejen v 20. plačni razred, na koncu pa so ga uvrstili pod delovno mesto avtomehanika, ki mu pripada 14. plačni razred. Torej je mehanik bojnih vozil na varovanih 6. plačnih razredih. Če vsaka 3 leta napreduje za en plačni razred, bo šele po 18 letih imel višjo plačo, vse do tedaj pa bo na varovani plači.

Štukelj se težko strinja, da so vojaki izenačeni z drugimi javnimi uslužbenci. Pravi, da so uradniki uradniki, vojaki in civilne osebe pa nekaj povsem drugega. Čeprav nekateri pravijo, da uniformirane osebe v javni upravi med seboj lahko primerjamo, trdi, da je

težko primerjati policista, vojaka, gasilca. Status vojaka je mnogo bolj podrobno urejen, nanj se navezuje več omejitev, saj imajo pogodbo za določen čas, to je za 5 ali 10 let, omejitev dela do 45. leta oz. podčastniki do 55. leta ter strožje pogoje za sklenitev delovnega razmerja. V bistvu so to pogodbeni delavci. To niso običajni uradniki, saj delajo v povsem drugačnem sistemu: delajo v vojaškem sistemu, v drugačnih delovnih pogojih in ob strogi vojaški disciplini. To bi bilo v prihodnosti resnično pametno razmejiti, kot je to urejeno v nekaterih evropskih državah (Štukelj 2009). V mednarodni primerjavi, ki sem jo opravila ravno za potrebe diplomske naloge, sem ugotovila, da se je Slovenija zgledovala po Nemčiji, saj imata obe državi zelo podobno urejen sistem javnih uslužbencev, v katerega sodijo tudi pripadniki obrambnih sil. Tudi na Irskem so vojaki vključeni v sistem javnih uslužbencev, vendar niso vključeni v skupni plačni sistem. Na Češkem, v Litvi in Belgiji pa so mnenja, da so vojaki specifična skupina, ki si zasluži posebno obravnavo in tako ne sodijo v sistem javnih uslužbencev, ampak imajo plače in ureditev določene v svojih vojaških zakonih. Naj še omenim, da imamo v Sloveniji izmed preučevanih držav najstrožje pogoje glede upokojitve oziroma dovoljenega časa opravljanja vojaške službe.

Na Ministrstvu za javno upravo niso ravno navdušeni nad idejo, da bi vojake obravnavali kot posebno skupino, saj naj bi bil eden izmed temeljnih ciljev novega plačnega sistema njegova enotnost za ves javni sektor. Če bi izločili vojake, bi to pomenilo začetek konca enotnega plačnega sistema (Vuk 2009). Po njihovem mnenju vojaki sodijo v javni sektor, ker se financirajo iz javnih sredstev, torej iz proračuna, in ta element pri določitvi, kaj spada v javni sektor v Sloveniji, prevlada.

Sicer pa ni bistveno to, da opredelimo, ali vojaki so ali niso javni uslužbenci. Za njih veljajo posebni predpisi znotraj sistema javnih uslužbencev, kjer so upoštevane tudi vse specifikke. Problem nastane pri dejanskem urejanju plač. Plače v javnem sektorju temeljijo na načelu socialnega dialoga; pri pripravi in usklajevanju sodeluje določeno število partnerjev. Dialog se najpogosteje vodi s sindikati in je težko prodreti z nekaterimi rešitvami, ki so pogojene s specifikami, ki se pojavljajo v Slovenski vojski. Vsakič, ko so predstavniki SV želeli uveljavljati nekatere specifičnosti vojaškega poklica, so trčili v odklonilno stališče drugih. Pri usklajevanju se torej težko uveljavlja svoje interese. Zato se je tudi za Slovensko vojsko naknadno sprejelo, da se uvrstitve formacijskih dolžnosti (izraz, ki se uporablja namesto izraza delovno mesto) v SV sprejmejo s predpisom oziroma z uredbo vlade (Javornik 2009).

Vojaki gotovo niso tipični javni uslužbenci. Tisto, kar jih veže na plačni sistem javnega sektorja, je, da delajo v javnem interesu, da so del javnega sektorja ter da so plačani iz proračuna. To je osnovno vezivo za vse, jasno pa je, da je znotraj sistema javnega sektorja ogromno zelo posebnih skupin, kot so na primer vojska, policija, pri katerih se najdejo določene specifike. Virant je mnenja, da je prav oziroma ni nič narobe s tem, da je vojska sestavni del plačnega sistema, vendar se njene specifike morajo upoštevati. Prav tako pravi, da če bi prišlo do izločitve pripadnikov SV iz plačnega sistema, ne bi bilo kakšnih posebnih pravnih posledic. Šlo bi bolj za simbolično potezo, ki bi bila povsem primerna. Zastavilo pa bi se vprašanje, koga vse bi bilo potrebno izločiti. Če bi hoteli vojake dati v posebno skupino, bi vanjo moral biti uvrščen tudi upravni del MORSA. Osebno upravnega dela ne bi izločeval, pravi Virant. Vseeno misli, da se je vojska na neki način že izločila iz plačnega sistema, ker se njena specifika upošteva z Uredbo. Le-ta določa, da se osnovne plače, torej uvrstitve formacijskih dolžnosti, delovnih mest in nazivov v plačne razrede določi z uredbo vlade. To je velika posebnost v primerjavi z drugimi, ki se v plačne razrede uvrščajo s kolektivnimi pogodbami (Virant 2009). Lahko bi torej zaključili, da so vojaki teoretično izločeni iz enotnega plačnega sistema, čeprav so dejansko uvrščeni v plačno skupino C in podskupino C4. Potrebno se je zavedati, da četudi je določena skupina ločena od ostalih poklicnih skupin, je vseeno potrebno zagotoviti, da ostane v nekem razmerju do njih (Virant 2009).

Ta sistem ima torej svoje prednosti in pomanjkljivosti. Njegov glavni cilj je bil zagotoviti transparentnost in enotnost. Vsak, ki to želi, lahko pogleda, kakšne so osnovne plače, torej plačni razredi za vsa delovna mesta, za vse pozicije, tudi za funkcionarje. Drugi cilj je bil odpraviti nesorazmerja. Če bi vojake uvrstili v posebno plačno skupino, ne bi dosegli veliko. Podobno se je že zgodilo z diplomati. Najprej so bili v plačni skupini C, nato so postali posebna plačna podskupina C7. S tem dejansko ni bilo doseženo nič, saj se jim plače zaradi lastne podskupine niso povečale. Plače se namreč ne morejo dvigniti, dokler se ne prepoznajo neke razlike, katerim se da posebna teža, in dokler se določene poklicne skupine ne obravnava ločeno (Vidič 2009).

Štukljeva se v celoti strinja z idejo, da bi za celotno Slovensko vojsko vzpostavili svoj plačni sistem. Vanj bi bili vključeni tudi civilne osebe in vojaški uslužbenci. Slednji so sicer bolj primerljivi z drugimi javnimi uslužbenci, vendar pravi, da bi morali biti zaradi narave dela uvrščeni v skupino skupaj z vojaki. Zaradi celotne ureditve bi bilo to bolj

pregledno. V ta plačni sistem ne bi bili vključeni zaposleni na MORS. MORS in SV sta ločena in MORS sodi pod državno upravo (Štukelj 2009).

Zaključimo lahko, da vojaki imajo svoje specifične lastnosti, ki jih ločujejo od preostalih javnih uslužbencev, in te so premalo upoštevane v osnovni plači. Zahteve po ureditvi dodatkov, seveda če se bodo upoštevale, ter dopolnitev Kataloga delovnih mest, nazivov in funkcij bodo zagotovo izboljšale položaj pripadnikov SV. Potrdimo lahko, da glede na to, da so v plačni sistem uvrščeni z Uredbo vlade, vojaki uživajo poseben status in zaradi tega so po mnenju Viranta do neke mere teoretično že izločeni iz plačnega sistema.

Tudi če bi se dejansko izločili iz skupnega plačnega sistema, bi morale plače ostati v določenih okvirih, zato do večjih sprememb v primeru izločitve ne bi prišlo. Skupni plačni sistem dopušča še nekaj manevrskega prostora za dopolnitve in z veliko volje, truda in predvsem konstruktivnih kritik bi si vojaki lahko izboljšali položaj tudi znotraj plačnega sistema javnih uslužbencev. Mogoče bo v tem času, ko v svetu vlada globalna kriza, to nekoliko težje, vendar ko se bo gospodarstvo stabiliziralo, verjamem, da bodo na dnevni red prišle tudi teme v zvezi z novimi dodatki in izboljšanjem položaja posameznih poklicnih skupin, med drugim tudi za pripadnike Slovenske vojske.

10 LITERATURA

- Bratušek, Boris. 2000. *Vojaški menedžment: Vodenje in poveljevanje*. Ljubljana: MORS, Poveljniško štabna šola.
- Brezovšek, Marjan in Miro Haček. 2002: Reforma slovenskega sistema javnih uslužbencev in proces vključevanja v Evropsko unijo. *Teorija in praksa* 39 (4): 691-704.
- Bric, Roman 2007. Da bi se naši vojaki domov vračali živi in zdravi. *Slovenska vojska* XV (20): 4-6.
- - - - 2008. Socialnega dialoga znotraj MO ni. *Slovenska vojska* XVI (18): 24-25.
- Bučar, France. 1981. *Upravljanje*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Cieminyte, Viktorija. 2009. Intervju z avtorico. Preko pošte, 16. januar.
- Drewry, Gavin in Tony Butcher. 1991. *The civil service today*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Grizold, Anton. 1999. *Obrambni sistem Republike Slovenije*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve, Visoka policijsko-varnostna šola.
- - - - 2005. *Slovenija v spremenjenem varnostnem okolju*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Grmek, Meta. 2006. Delo z ljudmi je najpomembnejše. *Slovenska vojska* XIV (10): 4-6.
- - - - 2007a. Dobili zakon za ustrezno ureditev statusa pripadnikov Slovenske vojske. *Slovenska vojska* XV (13): 4-6.

- - - - 2007b. Na MO o predlogu vojaškega zakona in role 2. *Slovenska vojska XV* (10): 2.
- Haček, Miro. 2001. *Sistem javnih uslužbencev*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- - - - 2005. *Politika birokracije*. Ljubljana: Modrijan založba, d.o.o.
- Haček, Miro in Irena Bačlija. 2007. *Sodobni uslužbenski sistemi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Javornik, Franc. 2009. Intervju z avtorico. Ljubljana, 18. marec.
- Jurša, Jože. 1997. *Inovativnost v javni upravi – primer Ministrstva za obrambo Republike Slovenije*. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Klinar, Igor. 2006. *Sistem plač v javnem sektorju s poudarkom na plačah funkcionarjev in direktorjev*. Ljubljana: GV Založba.
- - - - 2007. Novi plačni sistem v javnem sektorju. V *Ekonomski vidiki javnega sektorja*, ur. Bogomil Ferfila, 421–557. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- *Kolektivna pogodba za javni sektor* (KPJS). Ur. l. RS št. 57/2008. Dostopno prek: http://www.uradni-list.si/files/RS_-2008-057-02429-OB~P001-0000.PDF (15. maj 2009).
- Kranjec F., Marijan. 2005. *Slovenska vojaška inteligenca*. Grosuplje: Grafis trade.
- Lončar, Mateja, Suzana Tkavc, Matej Tušak, Robert Masten in Jernej Korenjak. 2008. Nekateri vidiki organizacije, vodenja in poveljevanja v Slovenski vojski. V *Človeški viri v Slovenski vojski*, ur. Robert Masten Tušak, Suzana Tkavc in Maks Tušak, 5–20. Ljubljana: Fakulteta za šport.

- Ministrstvo za javno upravo. 2007. *Katalog funkcij, delovnih mest in nazivov*. Dostopno prek: http://www.mju.gov.si/si/placni_sistem/katalog_funkcij_delovnih_mest_in_nazivov/ (15. maj 2009).
- - - - 2009. *Pojasnilo MJU glede navedb predstavnikov SDDO in KS MORS*. Dostopno prek: http://www.mju.gov.si/nc/si/novinarsko_sredisce/novica/article/12037/9205/ (15. junij 2009).
- Ministrstvo za obrambo. 2009. *Veljavni predpisi*. Dostopno prek: <http://www.mors.si/index.php?id=75> (9. maj 2009).
- Moerman, Claude. 2009. Intervju z avtorico. Preko pošte, 17. marec.
- North Atlantic Treaty Organization (NATO). 2009. *NATO Member Countries*. Dostopno prek: <http://www.nato.int/structur/countries.htm> (9. maj 2009).
- Padraic Kennedy, Capt. 2009. Intervju z avtorico. Preko elektronske pošte, 19. januar.
- Pišlar, Marko. 2007. Pričakujem, da se bo število odhodov zmanjšalo. *Slovenska vojska* XV (8): 3-5.
- - - - 2008a. S trenutnim neizpolnjevanjem zavez se ne odpovedujemo ciljem sil. *Slovenska vojska* XVI (20): 4-7.
- - - - 2008b. Letos obrnili negativno kadrovske težnje. *Slovenska vojska* XVI (14): 4-7.
- *Predlog uvrstitve orientacijskih delovnih mest policist, carinik, paznik, izterjevalec, vojak in gasilec v plačni razred sprejet z dne 19. 4.2007*. Št. dokumenta 007-18/2007/23. Dostopno prek: <http://www.mju.gov.si/nc/si/novinarskosredisce/novica/article/12037/6699/> (20. maj 2009).

- *Predlog Zakona o sistemu plač v javnem sektorju*. 58. seja vlade, dne 17. 1. 2002: številka: 113-19/2001-3. Dostopno prek: <http://www.dzrs.si/index.php?id=101&st=a&vt=511&qt=zakon+o+sistemu+pla%E8+v+javnem+sektorju&mandate=1&o=20&unid=PZ3|C12565D400354E68C1256B49003C652&showdoc=1> (20. maj 2009).
- Pusić, Evgen. 1985. *Upravni sistemi I: uvod, razvoj upravljanja*. Zagreb: Grafički zavod Republike Hrvatske, Pravna fakulteta.
- Schubert, Tobias. 2009. Intervju z avtorico. Preko elektronske pošte, 14. januar.
- Slovenska vojska. 2009. *O Slovenski vojski*. Dostopno prek: <http://www.slovenskavojska.si/o-slovenski-vojski/> (8. maj 2009).
- Stillman, Richard Joseph. 1996. The search for scope and purpose of public administration. V *Public administration: concepts and cases*, ur. Richard J. Stillman, 1-47. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Šmidovnik, Janez. 1985. *Teoretične osnove upravljanja*. Ljubljana: Višja upravna šola.
- Štukelj, Mileva. 2009. Intervju z avtorico. Ljubljana, 6. februar.
- *Uredba o količnikih za določitev osnovne plače in dodatkih zaposlenim v službah Vlade Republike Slovenije in v upravnih organih*. Ur. l. RS, št. 35/1996 in *Uredba o spremembah Uredbe o količnikih za določitev osnovne plače in dodatkih zaposlenim v službah Vlade Republike Slovenije in v upravnih organih*. Ur. l. RS, št. 5/1998, 33/2000, 1/2001, 63/2001, 37/2002, 61/2002. Dostopno prek: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis_URED1239.html (20. maj 2009).

- *Uredba o nagradah za sklenitev in podaljšanje pogodbe o zaposlitvi v Slovenski vojski.* Ur.l. RS 67/2008. Dostopno prek: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r04/predpis_URED4864.html (20. maj 2009).
- *Uredba o uvrstitvi formacijskih dolžnosti in nazivov v Slovenski vojski v plačne razrede.* Ur.l. RS 71/2008 in *Uredba o spremembi Uredbe o uvrstitvi formacijskih dolžnosti in nazivov v Slovenski vojski v plačne razrede.* Ur.l. RS 78/2008. Dostopno prek: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis_URED4919.html (4. maj 2009).
- *Uredba o vojaških uslužbencih.* Ur. l. RS 54/2003 in *Uredba o spremembah in dopolnitvah Uredbe o vojaških uslužbencih.* Dostopno prek: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis_URED2911.html (20. maj 2009).
- *Ustava Republike* Ur. l. RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/2000, 24/03 in 69/04. Dostopno preko: <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=524> (5. maj 2009).
- Vanderstuyf, Peter. 2008. Intervju z avtorico. Preko elektronske pošte, 23. december.
- Vidič, Branko. 2009. Intervju z avtorico. Ljubljana 6. maj.
- Vlada Republike Slovenije. 2008. *Mnenje Vlade Republike Slovenije o zahtevi za oceno ustavnosti drugega odstavka 52. člena ZSPJS in 35. člena KPJS.* Dostopno prek: [http://www2.gov.si/upv/vladnagrada08.nsf/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/765a4fcfe2624a99c12575370038ef2f/\\$FILE/SV_VIR_050109.doc](http://www2.gov.si/upv/vladnagrada08.nsf/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/765a4fcfe2624a99c12575370038ef2f/$FILE/SV_VIR_050109.doc) (20. maj 2009).
- Virant, Grega. 2004. *Pravna ureditev javne uprave.* Ljubljana: Fakulteta za upravo.
- - - - 2009. Intervju z avtorico. Ljubljana, 31. marec.

- Vuk, Martina. 2009. Intervju z avtorico. Ljubljana, 3. marec.
- *Zakon o javnih uslužbencih (ZJU-UPB1)*. Ur. l. RS 63/2007 in *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o javnih uslužbencih*. Ur.l. RS 65/2008, 96/2008. Dostopno prek: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r07/predpis_ZAKO3177.html (21. maj 2009).
- *Zakon o obrambi (ZObr-UPB1)*. Ur. l. RS 103/2004. Dostopno prek: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r07/predpis_ZAKO4187.html (8. maj 2009).
- *Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS-UPB7)*. Ur. l. RS 95/2007 in *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju*. Ur. l. 110/2007, 17/2008, 58/2008, 80/2008 in 120/2008. Dostopno prek: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r08/predpis_ZAKO3328.html (20. maj 2009).
- *Zakon o službi v Slovenski vojski (ZSSloV)*. Ur. l. RS 68. Dostopno prek: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r08/predpis_ZAKO4238.html (4. maj 2009).
- Zechmeisterova, Jana. 2009. Intervju z avtorico. Preko elektronske pošte, 19. januar.

11 PRILOGE

PRILOGA A: Intervju z gospo Milevo Štukelj, predstavnico Sindikata vojske, obrambe in zaščite (SVOZ), DNE 6.2.2009.

1. Se strinjate, da bi vojake izločili iz plačnega sistema javnih uslužbencev?

Da, ker so določene zadeve, kar se tiče vojaškega poklica, ki jih je težko vpeljati v sam plačni sistem. Obstajajo sicer orientacijska delovna mesta za vojaka, ki so prav tako določena v uredbi, vendar pa so v njej popolnoma pozabili na civilne osebe, ki so zaposlene v Slovenski vojski in torej sodijo med pripadnike SV. Uvrščene so bile v plačno skupino J-strokovno tehnični delavci, s tem da kje pa je izpuščeno dejstvo, da so to osebe zaposlene v vojski in so del stalne sestave, poleg tega pa imajo določena specialistična znanja, ki jih druga delovna mesta ne zahtevajo oziroma jih ne potrebujejo. Kot primer naj navedem mehanika bojnih vozil, ki je sicer po prevedbi bil razporejen v 20. plačni razred, na koncu pa so ga uvrstili pod delovno mesto avtomehanika, ki mu pripada 14. plačni razred. Torej je mehanik bojnih vozil na varovanih 6. plačnih razredih. Če vsaka 3 leta napreduje za en plačni razred, bo šele po 18 letih imel višjo plačo, vse do tedaj pa bo na varovani plači). Ti strokovno-tehnični delavci, zaposleni v SV imajo tudi popolnoma drugačne obveznosti določene z zakonom, ki jih morajo upoštevati, zato jih ne moremo enačiti z ostalimi strokovno-tehničnimi delavci. Naj povem tudi, da se je pripadnikom SV z novim plačnim sistemom znižala tudi dodatek na delovno dobo ter dodatek za stalnost (iz 0,5 na 0,33). Stalni dodatki so po novem plačnem sistemu vključeni v osnovno plačo.

2. Kdo vse torej spada v plačno skupino C in kdo v J?

V plačno skupino C sodijo vojaki, podčastniki, častniki ter vojaški uslužbenci. V plačno skupino J pa civilne osebe, torej strokovno tehnični delavci. To je samo orientacijsko delovno mesto. Posamezno delovno mesto je natančneje definirano v Uredbi o uvrstitvi formacijskih dolžnosti in nazivov v Slovenski vojski v plačne razrede. Tu vsekakor moram ponovno izpostaviti civilne osebe. Tudi za njih veljajo vojaški zakoni, saj so del stalne sestave. Oni niso neki plačanci. Enako imajo ukaze, vendar je razlika le v tem, da jim ni potrebno opraviti strokovnega vojaškega usposabljanja. Tudi oni pa hodijo v tujino, lahko jih razporejajo na druga območja. To so denimo mehaniki, orožarji, ki

hodijo z vojaki na teren. Lahko bi rekli, da jim nudijo tehnično podporo. Nesprejemljivo se mi zdi, da je na primer orožarja, ki ima za seboj ogromno strokovnih usposabljanj za svoje delo na vojaškem področju, sedaj po novem plačnem sistemu primerljiv z delovnim mestom običajnega orodjarja. Ko smo sestankovali z ministrom za javno upravo, g. Virantom, smo izpostavili tudi ta problem, ki pa je bil s strani Ministrstva za javno upravo pozitivno sprejet. Strinjali so se, da je treba spremeniti dano uredbo in tako odpreti nova delovna mesta za določene specialne poklice, ki jih srečamo le v vojski. Ponovno navajam primer: orožar na obrambnem področju. Novo delovno mesto z danim imenom bi bilo potrebno vpisati kot novo delovno mesto v katalog delovnih mest, kar pa pri nas zaenkrat še niso naredili. Enostavno so si olajšali delo tako, da so jih uvrstili na najbližje primerljivo delovno mesto kot strokovno tehničnega delavca in so primerljivi z vsemi v javni upravi.

3. Se vam zdi, da se pripadniki Slovenske vojske lahko primerjajo z ostalimi javnimi uslužbenci?

Težko bi se strinjala s tem. Uradniki so uradniki, vojaki in civilne osebe so drugo. Čeprav nekateri pravijo, da uniformirane osebe v javni upravi med seboj lahko primerjamo, trdim da je težko primerjati policista, vojaka, gasilca in reči, da je to eno in isto, ker to ni. Vojaki imajo mnogo več ureditev in omejitev: imajo pogodbo za določen čas, to je za 5 ali 10 let, omejitev dela do 45. leta oz. podčastniki do 55. leta. Slednja omejitev je takšna, ki jo v drugih poklicih ne najdemo. Drugje se namreč zahteva, da si čim dlje v službi in da bi, če bi se dalo lahko svojo delovno dobo še podaljšal. Medtem ko je v vojski ravno nasprotno. Ko ima vojak prvi pogoj izpolnjen mora iti v pokoj. Častniki bi lahko delali do 65. leta, saj je to oseba z ogromnim strokovnim znanjem. Realno gledano prvih 10 let na častnika kaj dosti ne moreš računati, šele kasneje se potem lahko dobi tisti pravi kader, ki ga lahko izkoristiš. Izkušnje ter vsa izobraževanja ter usposabljanja, ki jih da častnik tekom svoje kariere skozi so neprecenljiva. Zato je malo nelogično da ko dopolni določeno starost dobi le še odpoved delovnega razmerja. Veliko izobraženega in kvalitetnega kadra smo že in ga še bomo izgubili. Da pa ne omenjam oseb, ki so zaposlene za nedoločen čas, to so osebe, ki so v vojski že od leta 1994 in nimajo ustrezne izobrazbe. Takrat je sicer bila, zdaj pa ne ustreza več. Te osebe so precejšnji kamen spotike.

4. Kakšno vlogo pri vojaki igra izobrazba?

V vojski se je težko omejiti le na izobrazbo, da bi bil to osnovni pogoj, ker tu so pomembna predvsem specialistična izobraževanja znotraj vojske. Za vojake se zahteva 4. oz 5. stopnja izobrazbe, vendar se tudi tu prag vstopa znižuje na osnovno šolo, ker vojakov primanjkuje.

Vsi imajo možnost napredovanja, čeprav je preveč častnikov in podčastnikov. Vendar ko se bodo slednji upokojili, jih bo začelo primanjkovati.

Tu naj omenim, da karierni sistem še ni zgrajen tako kot bi moral biti. Čeprav to resnično ne gre za čisti karierni sistem, ker nekateri npr. iz vaše fakultete (op. Fakulteta za družbene vede) lahko pridejo direktno na mesto podčastnika oziroma častnika. Vendar jaz stojim za tem, da če hočeš res razumeti sistem, moraš iti od najnižjega k višjemu položaju, torej začneš kot vojak. Če direktno prideš na častniško mesto, ti manjkajo prepotrebne izkušnje. To sicer ni striktno problem le vojske, ampak dejansko problem celotne družbe.

5. V čem vidite specifičnost vojaškega poklica? Naštela vam bom nekaj lastnosti, ki sem jih ugotovila preko zakonov, vas pa prosim, da me dopolnite.

(Pri sklenitvi delovnega mesta imajo še dodatne pogoje kot ostali JU, neenaka dostopnost-če niso fizično psihično sposobni, omejitve do stavke, drugačne obveznosti-disciplina, tajnost, oborožitev, delo v posebnih pogojih). To je osnova, v bistvu bi izpostavila še starostno omejitev, torej delo poklicnega vojaka le do 45. leta starosti. Za vojaške uslužbence in civilne osebe pa te starostne omejitve ni (striktno vojaške osebe imajo omejitve), zato je potrebno ločevati med vojaki ter vojaškimi uslužbenci in civilnimi osebami.

6. Se da vojake stimulirati le s plačo ali tudi s čim drugim?

Absolutno ni glavni vzrok le plača, vendar vseeno trdim da se plačni sistem mora urediti tako, da bo pravičen do pripadnikov Slovenske vojske. Stimulirati se jih da predvsem z delovnimi pogoji, delovnimi razmerami znotraj vojske. Tudi na novo opredeljena in zakonsko določena socialna oskrba tu nima nekega velikanskega pomena. Plača je recimo nekje na tretjem mestu. Treba se je namreč zavedati, da gre za sistem poveljevanja in tu se lahko marsikaj zgodi, kar se drugje ne more. Problematični so predvsem odnosi znotraj vojske, ker vojaki enostavno ne prenesejo več tolikšnega pritiska s strani nadrejenih. Lahko so razporejeni po celi Sloveniji, saj jih lahko nadrejeni premestijo kamor jim paše. Vendar to ni ključen problem. Najhuje je, ker vsak

želi znotraj delovnega mesta kamor je razporejen, ne glede ali je vojaška oseba ali civilna oseba ali pa kjerkoli drug delavec tudi v gospodarstvu, da se med sodelavci počuti dobro in se čuti koristnega. Samo zaradi plače načeloma oziroma ponavadi oseba ne zamenja službe. Če pa so razmere v delovnem okolju nesprejemljive- da se počuti zapostavljenega, izkoriščenega, oziroma da se nad njim izvaja mobing³¹ pa je lahko plačan ne vem koliko, pa bo vseeno šel drugam.

7. Bi se s plačnim sistemom posledično uredil tudi status pripadnikov?

Na obrambnem področju je preko 140 zakonov in težko je vse skupaj urediti. To bi bil krasen začetek, da bi se razmere še dodatno uredile. Pomembna je še ena zadeva in sicer nerazumevanje celotne javnosti, saj na vojaka še vedno gledajo kot na poklic vojaka kot nabornika. Nabornik je nosil uniformo, imel pištolo, puško katero se je naučil razstavljati sestavljati ter malo tudi streljati. Vendar to niti približno ni današnji vojak. Nabornik se je naučil korakati v liniji, plezati, bil kondicijsko pripravljen in ter se naučil ravnanja z orožjem. To je bilo vse. Zdaj pa ni osebe v vojski katero bi lahko označili kot tipičnega vojaka. Znotraj sistema ima namreč vsak svojo zadolžitev in tako tvori člen znotraj verige vojske. Lahko je na primer voznik, pilot, orožar,...To vse so specifična znanja za katera je usposobljenih malo oseb. Tudi na pogajanjih s sindikati položaj pripadnika vedno poskušam razložiti..

Mnenje o vojakih je še vedno negativno, saj jih velika večina meni, da jih ne potrebujemo. Vendar kdo nas bo branil v primeru zunanje agresije, za katero nikoli ne vemo, kdaj se lahko zgodi.

8. Opazila sem, da sindikat MORSA ni podpisal kolektivne pogodbe o skupni metodologiji za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede. Morda veste zakaj?

Ne, ne vem. Predstavniki sindikata MORSA se nikoli ni udeleževal pogajanj in tudi tu je problem o skupnem nastopanju pri pogajanjih in posledično k razrešitvi problemov na katere opozarjamo. Ni bilo predstavljenih niti njihovih argumentov za kakršnokoli stvar, zato žal ne morem povedati, zakaj ni prišlo do podpisa z njihove strani.

31

9. Kaj bi bilo kot prvo potrebno popraviti pri novem plačnem sistemu? Verjetno uvedba novih delovnih mest v katalog delovnih mest, funkcij in nazivov ter v uredbo, kjer bi bili vojaški poklici bolj specificirani?

Tako je. Odpreti oziroma opredeliti je potrebno nova delovna mesta in jih potem vnesti v katalog delovnih mest.

10. Vojaki so vključeni v 21. plačni razred. In po novem plačnem sistemu naj bi bili nekateri dodatki že vanjo vključeni. Je tako? Kateri so to in koliko so pripadniki s tem izgubili?

Največji problem se izraža v tem, da so vsem zaposlenim na MO in SV v osnovno plačo vključili dodatek za posebne pogoje. S tem so nas praktično izenačili z vsemi javnimi uslužbenci. Tako imamo delovna mesta izven obrambe, ki so v istem plačnem razredu kot npr. vojak, z razliko, da ima vojak v osnovni plači že dodan ta dodatek. Torej je manj vreden, če ima šele s tem dodatkom primerljivo plačo z drugim javnim uslužbencem.

Vsi dodatki, ki pripadajo vojakom po Zakonu o obrambi in Zakonom o službi v SV, bi morali biti izključeni iz osnovne plače. Potrebno bi bilo torej na novo ovrednotiti delovno mesto ali pa urediti tako kot je bilo glede dodatkov zapisano v danih dveh zakonih. V zakonu o obrambi točno piše, da se plače obračunavajo po zakonu o sistemu plač, razen če ni v zakonu o obrambi določeno drugače. In v tem zakonu je dejansko par stvari določenih drugače. Zaposleni na MO in SV imajo namreč dodatne pogoje, ki jih morajo izpolnjevati, da lahko kandidirajo za zaposlitev. Če gledamo generalno, so trije glavni pogoji za zaposlitev: izobrazba, delovna doba in nekaznovanost oz. varnostno preverjanje za zaposlitev.

Torej ne smeš biti kaznovan, o tebi ne smejo imeti nikakršnega zadržka, ne smeš imeti dvojnega državljanstva, ter za vojake je strogo prepovedana kakršnakoli politična aktivnost.

To velja za vse zaposlene na MORS in SV. Marsikdo je bil oziroma je zaradi tega prikrajšan. (Dedovanje_ če si bil rojen v kateri izmed držav bivše Jugoslavije, ti izgubiš pravico do dedovanja, če so bili starši tam živeči).Tudi s tem namenom so dodali dodatek, saj so nekateri izgubili tudi precej materialnega. Ta dodatek je pred uvedbo novega plačnega sistema dejansko bil dodatek, zdaj pa je preveden v osnovno plačo. Za vojaške osebe, ki so bili zaposleni po letu 1995, torej vsi zaposleni za določen čas, je bil v Zakonu o SV dodan 10% dodatek. Enako so ga dali v osnovo in ga tako izničili. (Je

tudi ukinjen iz zakona). Tako imajo sedaj enako tisti, ki so v vojski za določen čas in tisti, ki so za nedoločen čas. Ta dodatek torej sploh ni več kot dodatek, nima nikakršne vrednosti več. Vojaki so tu torej izenačeni s policisti, gasilci, cariniki, ki nimajo pogodb za določen čas ampak nedoločen čas. Teh 10 % je bilo vojakom, podčastnikom, častnikom namreč dano zaradi pogodb za določen čas. To je zdaj v osnovi in so ga totalno razvrednotili. Vojaka se obravnava enako kot policista, ki ima pogodbo do upokojitve in vojak pa ima sklenjeno pogodbo za 5 let. To ne moreš enačiti. Dejansko so vsi zaposleni na MO in SV, v diskriminatornem položaju nasproti ostalim zaposlenim v javni upravi. Na to smo že opozarjali, vendar takrat za to ni bilo poslušani s strani sindikatov niti s strani vlade. Torej z zahtevo da bi se ta dodatek oziroma oba dodatka izvzela iz osnovne plače, nismo uspeli. Za dodatek na posebne pogoje niso hoteli niti slišati, za 10% pa so se na račun pogodb za določen čas le uspeli pogoditi tudi z Virantom in Erjavcem.

Dejansko se na vojsko gleda kot nekaj nepotrebne in kot zelo potratni sistem.

Naj povem, da resno razmišljamo, da bi šli na ustavno sodišče, ker si moramo biti vsi enaki tako pred Ustavo kakor tudi zakoni. Če pa nismo je to potrebno pravilno ovrednotiti.

Oba dodatka so dali v osnovno plačo in s tem so pripadnike SV postavili v podrejen položaj pred vsemi ostalimi.

11. Sporen dodatek, ki so ga dali v osnovno plačo torej opredeljuje Zakon o službi v SV?

Da, vendar so ga črtali.

12. Koliko so potem plače vojakov dejansko primerljive z ostalimi?

Niso, ker ne upoštevajo dodatkov, ki vojakom pripadajo po zakonu. V praksi vojaki sedaj dobijo bistveno manj dodatkov. Dejansko se strinjam, da je bilo potrebno nekaj narediti glede dodatkov, ker so bili v preteklosti res nenadzorovani, samo ne na način, da jih enostavno ignorirajo. Kolikor se je prej radodarno dajalo, so jih sedaj egoistično skrčili, in to je druga skrajnost.

13. Torej so v osnovno plačo všteli tako imenovane stalne dodatke?

Da, vendar jih niso pravilno ovrednotili. Ni primerljivo. To je enako kot če bi rekla, jaz sem strokovno tehnični delavec-analitik II, delovno mesto pa je ovrednoteno s 33. plačnim razredom, ampak to velja za celo javno upravo, kjer koli tako na Ministrstvu za

šolstvo in šport, Ministrstvu za kmetijstvo, v javnem zavodu, agenciji. Torej vsi ki so na tem delovnem mestu analitik II, imajo 33. izhodiščni razred. Vendar zame na Ministrstvu za obrambo veljajo drugi pogoji kot za vse ostale. Jaz na primer lahko takoj zgubim delovno mesto. Pri nas gre tudi za tajnost, ali si zanesljiv ali ne, prisotno je stalno preverjanje, tudi tvoji partnerji so periodično preverjeni. Ta delovna mesta je torej potrebno smiselno ovrednotiti s pravim nazivom npr. analitik II na obrambnem področju, ter mu tako upoštevati dodatke oziroma višji plačni razred zaradi dodatnih pogojev, ki določajo naša delovna mesta.

Za koliko razredov bi jih premestili?

Dali smo že predlog, da bi pustili osnovno delovno mesto ovrednoteno kot je drugje, vendar bi bil dodatek za dostop do tajnih podatkov ovrednoten, torej vezan na delovno mesto in ne na človeka. Lahko imamo interno, strogo tajno zaupnost...to so obremenitve. Ne smeš govoriti naokoli, tudi tvoj partner, otroci,so na 5 let preverjani. Takrat smo predlagali povečanje plače za 5% za interno, 10% za zaupno, 15% tajno ter za 20% strogo tajno. V okviru tega tudi vezave na EU in NATO, kjer je potrebna visoka oz. stroga tajnost. To je bil predlog. V poštev bi prišel tudi na SOVI, Ministrstvu za zunanje zadeve, Ministrstvu za notranje zadeve, torej ne samo na MORSU. Ta omejitev nikoli ni bila ovrednotena, Zakon o dostopu tajnih podatkov je bil sprejet l. 2002, ko so bile plače že zamrznjene-vsi dodatki. Za ta dodatek ni bilo niti volje, niti posluha. Marsikdo tudi iz drugih sindikatov bi zaradi tega marsikaj pridobil.

Torej naj se vrnem na vaše prvotno vprašanje. Ti delavci bi morali biti uvrščeni za vsaj en plačni razred višje. Od leta 2002 naprej so nas počasi izenačevali z ostalimi javnimi uslužbenci tako da smo prikrajšani glede naših posebnih pogojev dela. Prej je imel vsak dodatek za obrambo-tako smo mu pravili zaposleni v SV in MORS-u. Pa naj bo to za 5, 10, 15%, vsi smo imeli višjo plačo. To je bilo vrednoteno in se je poznalo in vedel si za kaj.

13. Kaj pa menite o stimulacijah, ki jih dobijo vojaki, ki sklenejo pogodbo za 5 oziroma 10 let? Je to dodatek zaradi novega zakona o sistemu plač, da bi še dodatno stimulirali osebe za vstop v Slovensko vojsko?

To je vaba. Mi smo bili odločno proti, da bi se to dejansko zgodilo. Nasprotujemo temu dodatku oziroma nagradi, saj bi jo morali potem po vsej logiki dajati za nazaj. To bi bilo vseeno boljše v primerjavi z današnjo situacijo. Zavedati se moramo, da se tej osebi, ki sklene to pogodbo to upošteva v dohodnini. Poleg tega pa niti ne veš ali ti bo vojaški

sistem odgovarjal ali ne. Najbolj sporno je dejstvo, da gre ta nagrada v dohodnino. Torej ima posameznik za 8000 € višji dohodek in ko skupaj sešteješ vse dohodke, lahko padeš v višji razred za dohodnino. To je prva stvar. Druga pa je nepoznavanje sistema v katerega vstopa posameznik. Če se zgodi, da od vojaškega življenja ne dobi tistega kar pričakuje, izstopi iz vojske, s tem pa mora vrniti ne le 5.000 €, ki jih dejansko dobi ampak celotnih 8.000 €. To ti potem pri dohodnini ne vrnejo. Ni pa samo nagrada problem, ampak mora povrniti nazaj tudi vse stroške izobraževanja, ki pa je zelo drago. (Poznam primer častnika, ki je želel po 2,5 letih zapustiti vojsko. Izračunali so mu, da mora za izobraževanje vrniti 35.000 €. Tudi glede na dodatna izobraževanja so častniki primorani, da v vojski ostanejo dlje časa. Torej so tudi glede tega nekako prisiljeni ostati v vojski in tudi to odraža poseben položaj. Mi smo bili res proti temu, da se poleg tega uvede še nagrada. Dejansko se dogaja to, da držiš človeka v vojski, čeprav proti njegovi volji in želi iz nje izstopiti, vendar mu njegovo finančno stanje to ne dopušča.

14. Zakaj ne uvedejo pogodb za nedoločen čas, do dopolnjenega 45. leta ?

Ne vem. Ne znam odgovoriti na to vprašanje.

15. Ali vojake res lahko označimo kot javne uslužbence?

V bistvu so to pogodbeni delavci. To niso običajni uradniki, saj so to osebe, ki delajo v povsem drugačnem sistemu- vojaškem sistemu, drugačnih delovnih pogojih in ob strogi vojaški disciplini. To bi bilo v prihodnosti resnično pametno razmejiti.

16. Torej zahtevate da se spremeni uredba o formacijskih nazivih?

Da, ta se mora spremeniti in potem na novo opredeljena delovna mesta vpisati v katalog delovnih funkcij in delovnih mest. Torej se mora na primer mehanika bojnih vozil, tega namreč ni v katalogu, ker ga drugje ne rabijo, definirati v uredbi in dati v katalog delovnih mest.

17. Kaj menite o statusu vojaških uslužbencev in o tem da so jim dodeljeni čini?

To je naša slovenska pogruntavščina. Imamo vojake in civilne osebe oziroma civiliste. Tako je v vseh vojskah. Vojaški uslužbenec je izum enega izmed naših polkovnikov. Nekaj let nazaj so torej izumili kvazi vojaka. Nekoga, ki je nekje vmes med civilno in vojaško osebo. V to kategorijo sodi predvsem bivši tehnični zavod ter specialisti za določena področja pa tudi vojaški duhovniki, zdravniki...Glede na pomanjkanje

vojakov pa se celo dogaja, da vojaške uslužbence, ki imajo določeno osnovno vojaško izobraževanje pošljejo na varovanje objektov. Temu odločno nasprotujem, saj to nima nikakršne veze z vojaškim uslužbencem, ker oni ne nosijo orožja. Glede na pomanjkanje vojakov, si tako vsak po svoje lahko razlaga pojem vojaškega uslužbenca in jim dodeljuje posamezne naloge. Le- ti namreč ne opravljajo vojaške službe. Vsaj tako je določeno z zakonom.

18. Koga bi potem morali vključiti v svoj plačni sistem?

Celotno Slovensko vojsko. Torej tudi civilne osebe in vojaške uslužbence. Le ti so primerljivi z določenimi čini v vojski. Vojaški uslužbenci sicer so bolj primerljivi z ostalimi javnimi uslužbenci, vendar zaradi narave dela bi morali biti uvrščeni v skupino skupaj z vojaki.

Zaradi celotne ureditve bi bilo to bolj pregledno. Saj so le ti prav tako del stalne sestave in so podpora vojski.

19. Kaj pa uradniki na MORSU, bi tudi oni morali biti vključeni v poseben plačni sistem?

Ne. Ti so MORS. MORS in SV sta ločena. MORS je državna uprava. Bi jim pa morali dati poseben dodatek ali ovrednotiti delovno mesto, ker delajo pod drugačnimi pogoji kot ostali javni uslužbenci na drugih ministrstvih. Torej bi iz sedanjega plačnega sistema bilo potrebno izločiti samo Slovensko vojsko.

PRILOGA B: Intervju z gospo Martino Vuk iz ministrstva za javno upravo, natančneje z direktorata za plače 3.3.2009

1. Kaj menite o tem, da bi vojake izločili iz skupnega plačnega sistema ter da bi za njih vzpostavili svoj plačni sistem, kot imajo to urejene nekatere druge evropske države?

Eden temeljnih ciljev novega plačnega sistema je bila njegova enotnost za cel javni sektor. Če bi izločili vojake, bi to pomenilo začetek konca enotnega plačnega sistema.

2. Se strinjate da vojaki niso tipični javni oz. državni uslužbenci?

V skladu z določili 1. člena Zakona o javnih uslužbencih so javni uslužbenci:

»(1) Javni uslužbenec je posameznik, ki sklone delovno razmerje v javnem sektorju.

(2) Javni sektor po tem zakonu sestavljajo:

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

Javni uslužbenci so tako med drugim zdravniki, medicinske sestre, učitelji, knjižničarji, gledališki igralci, vzgojitelji, novinarji RTV SLO in zaposleni v državni upravi – med njimi tudi vojaki. Vsi so »tipični«, ker so zaposleni v javnem sektorju, niso pa seveda vsi državni uradniki in to je potrebno ločiti med seboj.

3. S katerimi skupinami javnih uslužbencev ste imeli največ problemov pri usklajevanju interesov oz. pri pogajanjih glede novega plačnega sistema? Glede česa?

Vsaka plačna skupina je predstavljala poseben sklop interesov in posebnosti. Bolje organizirane poklicne skupine oz. dejavnosti (torej tiste, ki imajo močnejše sindikate), so bolj enotno in trdno nastopale. Ker je bil končni rezultat odvisen od usklajenosti med vlado in sindikati javnega sektorja, je bilo potrebno pri vsaki dejavnosti poiskati soglasje.

4. Katere so bile zahteve vojakov pri vzpostavitvi novega plačnega sistema? Kako so potekala pogajanja in kaj so vojaki dosegli ter česa ne?

V skladu z določbo drugega odstavka 13. člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju se:

»(2) Delovna mesta oziroma nazivi v plačnih skupinah D, E, F, G, H in J ter v plačnih podskupinah C1, C2, C3, C5 in C6 se uvrščajo v plačne razrede s kolektivno pogodbo dejavnosti, **v plačni skupini C4 z uredbo** in v plačni skupini I z uredbo ali s kolektivnimi pogodbami.« To pomeni, da so pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb ali aneksov h KP potekala v vseh plačnih skupinah, razen pri delu plačne skupine I in pri plačni podskupini C4 – vojaki. Delovna mesta v slovenski vojski so bila v plačne razrede uvrščena z uredbo vlade, zato pogajanj ni bilo.

5. Ali so po vašem mnenju vojaki posebna specifična skupina, ki se razlikuje od ostalih javnih uslužbencev? (so razlogi kot so: dodatni pogoji pri sklenitvi delovnega razmerja, delo do 45. leta, delo z orožjem, delo v posebnih pogojih, disciplina, tajni podatki..., dovolj močni, da bi vojake obravnavali kot posebno skupino?)

Kot sem navedla že pri 2. vprašanju so javni uslužbenci vsi, ki so zaposleni v javnem sektorju. Vsaka plačna skupina in tudi podskupina ima neke posebnosti. Te posebnosti so do neke mere upoštevane tudi v novem plačnem sistemu (nabor delovnih mest, dodatek za stalnost za javne uslužbenca s posebnimi pooblastili – tudi vojake, posebno zavarovanje namesto benificirane delovne dobe...). Nenazadnje so bili vojaki posebej obravnavani, saj so edini iz plačne skupine C – zaposleni v državni upravi, posebej uvrščeni z uredbo vlade in ne s kolektivno pogodbo kot ostali.

6. Menite, da je plačni sistem pripomogel k boljšemu položaju vojaka?

Plače vojakov so se s prehodom v nov plačni sistem korigirale oz. zvišale glede na prejšnje stanje, kar pomeni, da so bila odpravljena določena plačna nesorazmerja. Samo s plačo pa se položaja nikoli ne da urediti. Bistvena je organizacija dela in zagotavljanje drugih pogojev za nemoteno opravljanje delovnih obveznosti. To pa ni stvar plačnega sistema, temveč področne zakonodaje.

7. Kaj vse je vključeno v prevedeni plači javnega uslužbenca?

V prevedeno plačo javnega uslužbenca je vključen osnovni količnik z napredovanji in dodatki iz 49.b člena ZSPJS.

8. Kaj menite o stalnih dodatkih, ki so se prevedli v novo plačo? Se vam zdi, da so osnovne plače vojakov primerljive z ostalimi poklici v istem razredu?

T.i. stalni dodatki so bili v skladu z določili 49.b člena ZSPJS upoštevani pri prevedbi in so v novem plačnem sistemu sestavni del osnovne plače. S tem se je zagotovila veliko večja preglednost in primerljivost plač znotraj celotnega javnega sektorja.

9. Za pripadnike SV so v novem plačnem sistemu sporni predvsem dodatki, kjer naj bi nekateri bili prevedeni v osnovno plačo, le ti pa so jim bili dani z Zakonom o obrambi in Zakonom o službi v SV. Pripadniki SV imajo torej v osnovno plačo že

vključen dodatek za posebne pogoje, s čemer pa so izenačeni z ostalimi javnimi uslužbenci in je ta dodatek nekako zvođenel.

Tudi pri ostalih javnih uslužbencih so bili t.i. stalni dodatki vključeni v prevedbo. Ravno zato so nove osnovne plače bistveno višje od prejšnjih osnovnih plač, ki so bile izkazane v osnovnem količniku.

10. Kaj pa pripadniki SV, ki so uvrščeni v skupino J? Se vam zdi primerno, da se strokovno tehnične osebe, ki delajo v vojski enači s tistimi, ki delajo izven nje? (v vojski so potrebna dodatna izobraževanja in npr. mehanika bojnih vozil ne moreš enačiti z navadnim mehanikom ali pač?)

Delovna mesta plačne skupine J so t.i. spremljajoča delovna mesta. Za njih je značilna primerljivost znotraj celotnega javnega sektorja. Na vsakem delovnem mestu so potrebna dodatna usposabljanja in poznavanje specifik dejavnosti, v katero so vključena. Vendar že ime samo pove, da spremljajoča delovna mesta plačne skupine J niso nosilna za dejavnost, zato se jih tudi posebej vrednoti.

Še vedno pa so določena znotraj posameznih kolektivnih pogodb dejavnosti, kar pomeni, da obsegajo tudi specifiko dejavnosti.

11. Kaj menite o predlogu s strani vojske, da bi se moralo delovna mesta ponovno ovrednotiti oziroma v katalog delovnih funkcij uvesti nova delovna mesta ta področje obrambe in jih primerno ovrednotiti?

Vlada RS je na svoji seji dne, 16. 12. 2008 sprejela sklep, da Ministrstvo za javno upravo v sodelovanju z resornimi ministrstvi do 28. februarja 2009 pripravi pregled pomanjkljivosti novega plačnega sistema javnega sektorja in upošteva tudi predlogov reprezentativnih sindikatov predlaga možne spremembe in dopolnitve reforme plačnega sistema, ki bi predstavljale podlago za nadaljnja usklajevanja in pogajanja.

V kolikor bo ugotovljeno, da so potrebne določene korekcije posameznih uvrstitev delovnih mest, se bodo pričela pogajanja za spremembe in dopolnitve aneksov h kolektivnim pogodbam dejavnosti in takrat bo mogoče ustrezno korigirati tudi uredbo o uvrstitvi delovnih mest plačne podskupine C4 v plačne razrede, če bo doseženo soglasje, da je glede na primerljivost z drugimi delovnimi mesti enake zahtevnosti taka korekcija potrebna.

12. Se vam zdi, da je plačni sistem dosegel svoj namen? Kaj bo potrebno izboljšati, popraviti?

Trenutno poteka analiza prehoda v nov plačni sistem in ko bo opravljena bo mogoče podati ocene o doseženih ciljih novega plačnega sistema.

13. V mnogih državah so vojaki izločeni iz sistema javnih uslužbencev. Menite, da je to prednost ali slabost?

V kolikor gre za enoten plačni sistem za cel javni sektor, potem ni smiselno izločevati posameznih poklicnih skupin, ker v tem primeru ne moremo več govoriti o enotnosti plačnega sistema. Izločitev iz sistema državnih uradnikov (o čemer verjetno govorite, ko navajate prakso nekaterih držav), pa je popolnoma drugo vprašanje, ki pa ni povezano z novim plačnim sistemom in se nanaša zgolj na ureditev sistema državne uprave.

PRILOGA C: Intervju z namestnikom generalnega sekretarja na Ministrstvu za obrambo, g. Francem Javornikom, dne 18.3.2009.

1. Ali so vojaki tipični javni uslužbenci? Ali se strinjate, da vojake uvrščamo v sistem javnih uslužbencev?

Vojaki po eni strani sodijo v javni sektor, ker se financirajo iz javnih sredstev, torej proračuna in ta element pri določitvi kaj spada v javni sektor v Sloveniji oziroma pri nas prevlada. Torej vojaki so plačani iz državnega proračuna.

Ali spadajo po vsebini svojega dela med tipične javne uslužbence pa je drugo vprašanje. Tu se da že marsikaj polemizirati, ampak če pogledamo sploh ni bistveno to, da rečemo ali so ali niso javni uslužbenci, saj za njih veljajo posebni predpisi znotraj sistema javnih uslužbencev, kjer so tudi vse te specifičnosti lahko upoštevane in tudi v končni fazi pri plačah. Nastane pa problem pri dejanskem urejanju, recimo na tem, da plače v javnem sektorju temeljijo na principu socialnega dialoga, pri pripravi in usklajevanju je toliko in toliko partnerjev, na drugi strani tudi sindikalni, dialog se najpogosteje vodi s sindikati in na tem mestu je težko prodreti z nekaterimi rešitvami, ki so pogojene s temi specifikami, ki se pojavljajo v Slovenski vojski. Vedno ko smo želeli uveljavljati nekatere specifičnosti vojaškega poklica smo trčili v to odklonilno stališče drugih, to je bolj problem. Ne da se zadeve ne bi dale urediti tako kot je treba, ampak je bolj praktično problem, da smo pri usklajevanju težko uveljavljali svoje interese. Zato smo

si tudi za Slovensko vojsko naknadno izpogajali, da se uvrstitve formacijskih dolžnosti (izraz, ki se uporablja namesto izraza delovno mesto) v SV sprejmejo s predpisom oziroma z uredbo vlade. Torej tu ni šlo za kolektivno pogodbo kot pri drugih segmentih javne uprave. Vlada je tako enostransko določila seveda na podlagi pogajanj, usklajevanj s sindikati.

2. Ali ste z Uredbo o formacijskih dolžnostih in nazivih zadovoljni ali bodo potrebne kakšne spremembe posledično tudi v katalogu delovnih mest?

Seveda predvidevamo določene spremembe torej jasno tudi te uredbe. Gre za to, da ta uredba ne zajema cele palete nazivov oziroma dolžnosti, ki so dejansko v uporabi v Slovenski vojski. Če razložim pripadnike Slovenske vojske delimo na tri kategorije: vojake- od navadnega vojaka, do podčastnika in častnika. Potem so vojaški uslužbenci, za njih je značilno, da ne potrebujejo toliko vojaških znanj in jih ne obremenjujemo s tem funkcionalnim vojaškim usposabljanjem, ko pridejo v sistem se seznaniijo z osnovnimi vojaškimi veščinami, poudarek pri njihovem delu pa je na stroki ali pa so tako specifične dejavnosti, da ne potrebujejo vojaškega dela npr. psihologi, pravniki, v končni fazi tudi vojaški godbeniki, zdravniki, informatiki. Potem so še civilne osebe, ki opravljajo pomožne oziroma podporne dejavnosti v SV. Imamo nazive za vojaške osebe v celoti za vojake kot za vojaške uslužbence, ki so opredeljeni v prej omenjeni uredbi. Nazive oziroma plače za njih. Nimamo pa nazivov z civilne osebe, torej za strokovno tehnične delavce-od kuharjev, snažilck, raznih skladiščnikov, knjižničarjev, ..Te so uvrstili v plačno skupino J, torej ločeno od vojakov. Ko pa se je to dejansko uveljavilo pa se je ugotovilo, da je plača relativno nizka glede na prejšnjo situacijo. Prej smo namreč imeli nekaj več maneverskega prostora in smo lahko uporabljali zgornji limit možnih količnikov, zdaj ko se je na nivoju javne uprave to nekako balansiralo so pa nekateri padli glede na višino plače. Imajo pa v končni fazi čeprav so civilne osebe nekatere zadeve urejene drugače kot jih imajo preostali uradniki v upravnem oziroma civilnem delu.

3. Ali tudi za uslužbence, ki sodijo v plačno skupino J velja Zakon o službi v SV?

Da, vendar ne v celoti. Niso v vseh segmentih enako obravnavani kot vojaške osebe, vendar v določenih zadevah so čisti civilisti, pri določenih zadevah se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki govorijo o nekih pravicah in obveznostih vojakov,

smiselno nekateri pa so celo po zakonu o slovenski obrambi kot pripadniki Slovenske vojske med seboj izenačeni.

No zaradi tega želimo popraviti in korigirati plače z malo višjimi kot so v ostalih segmentih javne uprave. Mehanik bojnih vozil, puškar, itd., to so fantje, ki imajo končano poklicno šolo 4. stopnjo. Prej smo imeli na 4. stopnji osnovni količnik 1,8, ki pa ga je bilo možno potem v okviru 4. stopnje določiti do 2. Količnik 1,8 je bil navadni, npr. skladiščnik s 4. stopnjo, strojni ključavničar....potem je obstajala še možnost 1,9 in 2. In tistim, ki se ukvarjajo z vojaškimi specialnostmi (orožarji, mehaniki) smo dali 2. Zdaj ko pa se je na 4. stopnji uskladilo na celotni državni upravi so na enakem nivoju kot ostali tehnični poklici, ki so izven vojaške službe. To se mora urediti. Mi ocenjujemo da ta primerjava nikakor ne vzdrži in to je sigurno velika napaka v tem novem plačnem sistemu in to skušamo popraviti. Ravno jutri, 19.3.2009, imamo notranji odbor, ki se ukvarja z upravljanjem človeških virov ko bomo ta problem obravnavali in ga nato posredovali naprej na Ministrstvo za javno upravo v okviru teh sprememb, ki se pripravljajo. Koliko je teh predlogov za delovna mesta, vam številke ne znam povedati. Generalno poslušamo celotni sistem dvigniti seveda pri teh tako imenovanih civilnih osebah.

4. Kaj pa menite o ideji, da bi vojaki imeli svojo skupino znotraj plačnega sistema? Oziroma, da bi bili v eni skupini uniformirani poklici, da bi v ta sklop sodili še policisti...? Kaj menite o tem?

Če poznate zakon, potem poznate, da to sodi pod skupino C, oziroma podskupino C4, policisti C3. In tukaj nas nič ne omejuje, niti sistemsko. Problem je samo rešitev, ki pa jih seveda zahtevajo predhodno usklajevanje. Tudi vlada si ne more privoščiti in reči zdaj pa vojaki zaslužijo dejansko toliko več kot ostali, če to ni podkrepljeno z nekimi vsebinami in na koncu nenazadnje s politično odločitvijo ali bo država za ta segment namenila nekaj več ali ne. Mi smo imeli celo vrsto usklajevanj med temi resorji.

5. Katere so bile vaše ključne zahteve pri usklajevanjih oziroma pogajanjih?

Po starem sistemu je bila plača prenizka. Mi smo že preko Zakona o službi v Slovenski vojski nekatere stvari že si nastavili ter plačo delno popravili ter uvedli 10% povečanje osnovne plače na račun tega, da so zaposlitve v Slovenski vojski praktično za določen čas, torej imajo pogodbe za določen čas to pomeni da imajo nekateri pogodbe za določen čas, nekateri pa ko jim pogodba, ki je praktično za nedoločen čas, poteče s

koncem leta, ko dopolnijo pogoje za starostno upokojitev. Na ta račun smo ta dodatek določili. S tem so se povečale tudi plače, vendar potem, na zadnjem finišanju zakona o sistemu plač v javnem sektorju je bil ta dodatek črtan. S tem da je zakon o plačah omogočal, da se je takšna povečana plača upoštevala kot prevedbena plača in naj bi se ta učinek prikazal pri višjem plačne razredu že zaposlenih preko prevedbe. Na novo pa tega dodatka ni oziroma ga niso upoštevali. Tudi tu se poskušajo zadeve popraviti oziroma na novo določiti. Problem je ta da je ta zadeva konzumirana in ta zakon ne moremo obuditi ponovno, oziroma dani člen dati v veljavo. Skušamo pa preko samega Zakona plač v javnem sektorju, ki pravi da tisti, ki imajo po svojih predpisih zaposlitev za določen čas imajo lahko tudi višjo plačo, če tako predpis ki za njih velja tako tudi določa. To je določal, zdaj pa je povožen in zato skušamo najti neko drugo rešitev, da bi se ta razlika v statusih, ki pa drugje praktično ni prisotna. Vendar čas za plače zdaj ni pravi.

6. kateri vsi dodatki so zdaj prevedeni v osnovno plačo in kateri ne?

V osnovni plači je upoštevan dodatek za posebne pogoje dela (20% glede na prejšnji količnik) dodatek za vrednotenje posebnih pogojev dela in odgovornosti- 10% Služba o SV dodatek za določen čas. Prej je bil še 15% dodatek, ki pa je bil po uredbi (količniki....) šlo je za nezdržljivost in še nekaj. (V zakonu plač piše kaj se je upoštevalo v prevedbi). Uredba o količnikih za določitev osnovne plače in dodatke zaposlenim v službah vlade RS. Teh 15% je bilo ki je zdaj prevedeno v osnovni plači. Vsi prejšnji dodatki so zdaj prevedeni.

7. Kako ste zadovoljni s prevedbo plač?

No če vpraša vojaka ne. Plača sicer je višja. Pri navadnih vojakihi večinoma ni mehanizma varovanih plač. Bolj se pozna to pri podčastnikih. No odvisno kako vsak to interpretira. Če interpretiraš brez tistih 10% v lanskem letu iz Zakona o SV, ki služi v smeri novega plačnega sistema, no ker se je čakalo kdaj bo sprejet dokončno oziroma uveljavljen.

S solo akcijami smo poskušali preko prejšnjega zakona plače dvigniti.

8. Kako komentirate dodatek za stalnost v višini 0,10, ki ste ga izgubili, čeprav vam je bil dan z zakonom o službi v SV?

Če teh 10% ne bi bilo, bi prišlo do precejšnjega dviga- matematično. Seveda to 10% lansko povišanje, ob tem da smo prevedli je povzročilo vrsto varovanih plač. Ker se je vzelo kot stara plača v bistvu pa je bilo že v okviru novega. V letu iz 2007/2008 . To je povzročilo, da sedaj matematično so na varovani plači .Večje število jih je kot bi jih bilo drugače. Tudi z lanskim zakonom smo prišli še do enega dodatka (Zakon določa dodatek za premestljive sile, 59.člen Zakona o SV)) Povišanje do 30 % po sklepu vlade je ta dodatek trenutno le 19%. In tudi s tem se nekaterim plače dvignejo.

Ta dodatek se je v prvi fazi zelo razširil, ker je bil uporabljen za dvig splošnih plač ob tej kadrovske konjunkturi, ki smo jo imeli, zdaj pa je to bolj normalno.

9. Kateri dodatek je še sporen oziroma se naj ne bi upošteval v osnovni plači?

Trenutno dodatkov za posebne pogoje dela ni. Plača v vojski je problematična zato, ker neke osnove imajo vsi. Potem pa delajo v različnih okoljih, z različno intenziteto in z zelo različnim znanjem in strokovnostjo. Mi smo imeli prej tako pa tudi tujina praktično zelo gradi na dodatkih. Recimo imaš vojaka, ki je navaden vojak, potem je pa ta vojak lahko še potapljač, ali je nek poseben diverzant, potapljač in še padalec. To je tudi pri nas ampak imamo le eno plačo vojaka. Med njimi tako potem ne moreš delati razlike. Mi smo želeli s sistemom dodatkov ravno te razlike narediti oziroma delati in to ima tujina, ki ima osnovno plačo glede na čin, in potem je odvisno kje dani pripadnik služi .Vendar ker se je naš sistem gradil, da je čim manj dodatkov, da zadeva postane dovolj transparentna. Preko raznih dodatkov smo v prejšnjem sistemu prišli do tega, da so bile plače precej nepregledne. Enkrat je ena dejavnost prehitela drugo, in kasneje spet druga in stalno se je tako zviševalo. Potem smo gradili na tem, da smo te nazive oziroma te formacije in dolžnosti zelo povečali. Prej smo imeli mi enoten sistem- vojak, podčastnik, častnik. Zdaj imamo navadne, specialiste, specialce, potem imamo specialiste na področju letalstva in zračne obrambe,..na ta način smo z večjim naborom teh nazivov naredili to diferenciacijo na posameznih področjih dela.

10. So specifičnosti vojaškega poklica dovolj upoštrevane?

Težko bi to potrdil.

Zaposleni v tem sistemu smo tudi varnostno preverjani. Če imaš v pogodbi napisano, da boš dostopal do podatkov višje tajnosti ali celo stopnje tajnosti za NATO in EU se moraš praktično razgaliti pred našo službo, ki se s tem ukvarja (osebni podatki, podatki o premoženjskem stanju, podatke o kreditih, o morebitni podvrženosti zasvojenosti z

alkoholom ali drugimi substancami, preverjanje tudi pri tvojem osebnem zdravniku,...To velja za vse, tudi upravni del Ministrstva za obrambo. Tudi mi smo izgubili ugodnosti, dodatke. »20% dodatek kot civilisti, je bil na osnovno plačo. Prejšnjem sistemu. Zdaj smo to izgubili. Uradniki imamo enako plačo kot če bi sedaj delali npr. na ministrstvu za kulturo. Včasih smo ta dodatek lahko uveljavljali. Pri garnituri smo imeli en cel kup predlogov. To sem tudi striktno zagovarjal in utemeljeval, ker Zakon o obrambi v delu, ki se nanaša na status zaposlenih en del govori tudi o zaposlenih na obrambnem področju, en del ne dela razlike ali si v vojaškem delu ali v civilnem delu. Tudi za nas na upravnem delu so določene prepovedi in posebnosti. Nekatere stvari so določene izključno za pripadnike SV nekatere pa delavci na obrambnem področju. Iz tega naslova smo uveljavljali določene ugodnosti oziroma so se kazale razlike v plači. S prihodom garniture g. Erjavca so te zadeve odpadle, saj je rekel da nismo nič drugačni kot uni na pravosodju (op. Tam bil prej Erjavec) in nismo se več borili za to. Tudi Virant je rekel, da dokler bo on minister uradniki na MORSu ne bodo nič drugače plačani kot drugi na katerem koli drugem ministrstvu, seveda se ne upošteva teh vsebinskih razlik, ki so. Trenutno na tem segmentu ne delamo nič oziroma ni volje.

11. Ali imate vi-na upravnem področju sedaj kljub prevedbi višje plače?

Odvisno. Nekaj se pozna. Vendar moram povedati, da si je kasneje državna uprava priborila neke dodatke preko uredbe, ki sem jo prej omenil (Uredba o plačah in drugih dodatkih...) Napram najbolj navadnim uradnikom smo mi imeli le še 5% višje plače.

Nekaj glede dodatkov se trudijo fantje in punce iz našega organa v sestavi za zaščito in reševanje, dobršen del zaposlenih je že po službeni dolžnosti po teh delovnih mestih vključenih v razne regijske, pokrajinske in občinske štabe za civilno zaščito. In ti pravijo ker so aktivirani praktično lahko kadarkoli noč in dan nimajo nekih dodatkov. Kot člani teh organov so aktivirani in morajo kadarkoli na teren.

Glede tega trdijo da bi jim moral pripadati kak dodatek a do sedaj je to šele neka pobožna želja. Je že v proceduri a še ni nič določeno. Res se sprašujemo kaj se bo še zgodilo s temi plačami.

12. Plačna podskupina C4 so vojaki: tukaj so vključeni vojaki, častniki in podčastniki?

Mi uporabljamo termin vojak, običajno pa govorimo o vseh. Oziroma delimo glede na vojaško dolžnost. V vojski opravljajo vojaško dolžnost vojaki, podčastniki in častniki. V C4 so vključeni tudi vojaški uslužbenci, ki so vojaške osebe, ki opravljajo vojaške naloge. Nimajo činov kot ostali, ampak imajo čine z rimskimi številkami. So v bistvu vojaki, v glavnem tudi z vsemi pooblastili. Mislim, da celo opravljajo stražo in v času vojne nosijo, uporabljajo orožje.

13. Kako komentirate dodatek na delovno dobo, ki se je znižal?

Znižal iz 0,5 na 0,33. To velja za cel javni sektor. Ni to specifika vojske. Pri nas je neka druga specifika in sicer dodatek na stalnost. Glede njega teče v ozadju tudi ustavni spor. Ta dodatek je namenjen osebam, ki delajo v Slovenski vojski. Ta dodatek za stalnost je določen z Zakonom o obrambi v višini 0,5 %, ki ga dobi uslužbenec za vsako leto po 5 letih službe na določenem delovnem mestu. Zakon o obrambi je poseben zakon v tem smislu, da se sprejema na poseben način, saj mora biti sprejet z dvotretjinsko večino. In je posledično tako nad drugimi zakoni. Velja pravilo, da kasnejši zakon ta zakon lahko razveljavi. Takšno je naše stališče. Zakon o plačah tako tega ne more spremeniti, po našem mnenju. To je bilo povoženo ko so se dokončno usklajevali predpisi. MJU je drugačnega stališča. Tudi prejšnji minister je verjetno zaradi političnega pritiska na to pristal. Oni utemeljujejo glede na izračun, da je ta sedaj na drugačni osnovi. Prej je bila osnovna plača količnik in dodatki na to. In tudi ta dodatek se je preračunaval na osnovno plačo. Zdaj je osnovna plača druga z vsemi dodatki če lahko tako rečem. In se ta dodatek tako na stalnost kot na delovno dobo na to osnovno plačo novo računa kar je osnovna višja kot prejšnja osnovna. Dodatek na delovno dobo se od te višje osnove izračunava. To pomeni če je nižji procent ni nujno da je nominalno nižji dodatek za delovno dobo. Ko so bile delane simulacije in so rekli, da primerjalno glede na prejšnjo osnovno plačo in zdejšnjo bo znižanje dodatka iz 0,5 na 0,33 in to za stalnost in na delovno dobo prineslo enak rezultat. Enako nominalna vrednost v denarju kot je prejšnji dodatek 0,5. Sedanji rezultati pa kažejo da povsod ni tako, da je nekaj manj. In sedaj je sindikat vložil pobudo za na ustavno sodišče, rešeno to seveda ni. Sporna je višina dodatka na stalnost, ki je po zakonu o obrambi določen in obstaja in menim da bo sodišče našemu sindikatu pritrdilo.

Kar se tiče dodatka na delovno dobo pa ni formalno gledano tako sporen, ker se mi zdi, da pač nov sistem, nove plače omogočajo tudi takšno odločitev.

PRILOGA Č: Intervju z g. Gregorjem Virantom (nekdanjim ministrom za javno upravo), dne 31.3.2009:

1. Ali so po vašem mnenju vojaki tipični javni uslužbenci ali niso?

Vojaki sigurno niso tipični javni uslužbenci, ampak tisto kar jih veže na plačni sistem javnega sektorja je to, da delajo v javnem interesu, da so del javnega sektorja, kar vojska nedvomno je ter da so plačani iz proračuna. To je tisto osnovno vezivo za vse, jasno pa je, da je znotraj sistema javnega sektorja ogromno zelo posebnih skupin, kot so na primer vojska, policija, pri vsakem so neke specifikke. Zato menim da je prav oziroma ni nič narobe s tem, da je vojska sestavni del plačnega sistema, vendar da se te specifikke močno upoštevajo.

2. Kaj pa menite o tem, da bi vojaki imeli svojo skupino znotraj plačnega sistema oziroma da bi v to skupino sodili vsi uniformirani poklici, ter tako ne bi bili uvrščeni v skupino skupaj z vsemi ostalimi državnimi uslužbenci?

Po mojem mnenju bi bilo to možno. Menim, da ne bi bilo kakšnih posebnih velikih pravnih posledic, to bi bila predvsem bolj neka simbolična poteza in zdi se mi, da bi bila povsem primerna. Vprašanje pa je če bi hoteli vojake dati v posebno skupine ali bi vanjo sodil tudi upravni del MORSA. To je vprašanje. Osebnostno verjetno upravnega dela ne bi izločeval. Vseeno mislim, da se vojska na nek način vseeno je ne ravno izločila ampak njena specifičnost se upošteva skozi uredbo. Tako da po eni strani lahko rečem da so vojaki nekako izločeni iz enotnega plačnega sistema, čeprav dejansko so uvrščeni v plačno skupino C in podskupino C4. Ampak vidite tudi če je oziroma ko je izločena je vseeno potrebno biti pazljiv da je v nekem razmerju do ostalih. V naši državi je povsem normalno da se bo policist vedno primerjal z vojakom.

3. Torej to ne bi povzročilo nekega negodovanja oziroma rušitve plačnega sistema?

Ne. Nikakor ne. Ničesar ne bi rušilo. Vojska ima že sedaj zelo specifičen status, to pa je, da se osnovne plače torej uvrstitev teh formacijskih dolžnosti v plačne razrede določi z uredbo vlade. To je velika posebnost v primerjavi z ostalimi, ker se vsi ostali uvrščajo s kolektivnimi pogodbami.

4. Je v fazi pogajanj prišlo do odločitve, da bodo plače vojakov določene z uredbo?

To je bilo ves čas interes MORS-a, tudi meni se je to vedno zdelo logično zato sem to podprl. Na neki točki smo zato vsem sindikatom javnega sektorja sporočili, da je to stališče vlade in s tem so se strinjali tudi oni. Niso imeli nobenega problema s tem, niti tisti ki zastopajo državno upravo, niti vsi ostali sindikati, ker so se strinjali s tem, da je to neka specifika. Edino kar je res pa je to, da vojak mišljen kot osnovni vojak uvrščen v kolektivni pogodbi za javni sektor, če se ne motim je uvrščen enakovredno oziroma primerljivo z drugimi uniformiranimi poklici- se pravi s policistom, carnikom, paznikom, itd....To je bila sploh ena od osnovnih primerjav v tem novem plačnem sistemu-primerjava uniformiranih poklicev v 5 tarifni skupini. In tu je bila že zelo kmalu na začetku pogajanj sprejeta modra odločitev, da so te plače izravnane. Nekaj težav s tem je imel policijski sindikat, ampak kasneje smo tudi to prebrodili in na koncu je prišlo do te izravnave, kar je po mojem prav. Če primerjamo te poklice ima vsak nekaj specifičnega, vsak ima neko posebno zahtevo. Policisti imajo npr. zelo velika pooblastila –posegajo v pravice in svoboščine, itd., vojak ima fizično naporno delo...

5. Kaj pa zaposlitev vojakov za določen čas? Kaj menite o tem?

Tako je. Vojska ima ta hendikep, da je vojak zaposlen za določen čas. Tudi ostali poklici imajo svoje hendikepe. Kot primer naj navedem paznika, ki ima opravka z najbolj zahtevno populacijo, ali gasilca ki gre vedno naprej od neke črte, kjer vsi drugi obstanejo, kadar je nevarnost. Vsak od teh ima nekaj posebnega in zato je na koncu verjetno najbolj pravično da so v plačah izravnani.

6. Kaj menite o tem, da tuji sistemi - vojske gradijo predvsem na dodatkih in tako še dodatno motivirajo poklicne pripadnike vojske?

V čem je pa razlika ali ti vrednotiš neko plačo z osnovno plačo ali pa z dodatkom? Na koncu namreč prideš do popolnoma istega. V tem sistemu je princip da se dodatki oziroma da se vrednoti delo v osnovni plači in ne skozi dodatke. Dodatki so namenjeni res za neke posebne okoliščine, ki so običajno časovno omejene. Npr. nedeljsko delo, nočno delo,...ne vidim nekega posebnega razloga zakaj bi bila vojska tukaj izjema. To je bolj tehnično vprašanje ali vrednotiš z dodatki ali osnovno plačo.

7. Kaj menite o tem da se pripravlja seznam novih delovnih mest zaposlenih v SV, ki spadajo med strokovno tehnične delavce?

Menim, da bi morala biti delovna mesta neuniformiranih pripadnikov vojske primerljiva z drugimi v javnem sektorju, razen če gre za neko posebno izpostavljenost nevarnosti ali podobno. Ker tajnica je tajnica ne glede na to, kje dela. Glede takšnih in podobnih poklicev ne vidim razloga, da bi morali le ti v vojski biti bolje plačani kot nekje drugje v javnem sektorju. Kaj pa za bolj strokovna delovna mesta npr mehanik bojnih vozil? Da, to so pa specifične. S temi pa se strinjam, da se jih posebej uvrsti v katalog delovnih mest.

8. S katerimi javnimi uslužbenci ste imeli največ problemov pri usklajevanju ciljev v novem plačnem sistemu glede na to, da ste takrat opravljali ministrsko funkcijo?

Največ težav je bilo s sodniki. Gotovo. Verjetno tudi kot posledica tega, da se sodniške plače ne urejajo po kolektivni pogodbi in zato sodniki niso nikoli sedeli za skupno pogajalsko mizo in te pogajalske atmosfere niso doželi. Niso doželi tega dejstva, da se plačni sistem v javnem sektorju sedaj ureja celovito. Vsi drugi sindikati so sedeli za skupno pogajalsko mizo in so razumeli to zgodbo in jo tudi podpirali. Zato je bilo s sodniki toliko težav. Pri ostalih sindikatih pa bi težko rekel. Pač vsi so uveljavljali svoj interes. Velik problem je bil takrat, ko so se sindikati razcepili na dve skupini in sicer na pogajalsko skupino javnega sektorja in na konfederacijo tako imenovano Štrkljevo konfederacijo. To sem jaz videl kot problem. Nekateri so mislili, da je to za vlado dobro, da so razcepljeni in med seboj sprti sindikati voda na mlin vladi, ampak sploh ni bilo tako. Jaz sem se zavedal, da moramo doseči zelo širok konsenz za sklenitev kolektivne pogodbe za javni sektor. Jaz nisem mogel izločiti celotne konfederacije recimo ali drugo pogajalsko skupino javnega sektorja. Ne bi šlo da bi samo z eno sklenili kolektivno pogodbo, tako da smo na srečo na koncu dobili podpis vseh sindikatov javnega sektorja razen šolskih ne za sindikat MORSA pa nisem siguren ali so podpisali kolektivno pogodbo. To bi bilo potrebno preveriti. Zdaj ste me pa dobila.

Nepripravljenost na aktivno sodelovanje MORSA mi nikoli ni bila jasna ker vojska je veliko pridobila s tem, ko se je izločila iz panožne kolektivne pogodbe, torej ko so šli v uredbo. Ta uredba je tudi zelo ugodna, zdi se mi celo, da povzroča določena nesorazmerja med vojsko in policijo. To je problem, ker so te formacijske dolžnosti vgrajirane od vojaka do častnika in že v 5 tarifni skupini pride do velike gradacije in so najvišje uvrščena delovna mesta v vojski uvrščena bistveno višje kot delovna mesta v policiji. Štabni vodnik mislim da je najvišji v 5 tarifni skupini. Teh sploh ni tako malo. To je velik procent vojske v 5 tarifni skupini. To je določena anomalija in policijski

sindikata je takrat na to opozoril, mislim da so imeli prav, kaj pa sedaj nova vlada namerava s tem pa ne bi vedel.

9. Kaj pa dodatek na delovno dobo, ki se je iz 0,5 zmanjšal na 0,33?

V starem sistemu se je ta dodatek 0,5 obračunaval na osnovno plačo. Plača pa je bila sestavljena iz osnovne plače in cele vrste dodatkov in dodatka za delovno dobo. In ker so se v novem sistemu praktično vsi dodatki vključili oziroma preračunali v osnovno plačo v prevedbi o vključbi v osnovno plačo, smo mi izračunali, da bi nekako novi dodatek, ki bi bil enakovreden staremu dodatku 0,5 bil v višini 0,3. Tako bi bilo povprečje. In smo tudi sindikatom ponudili 0,3. Oni so seveda vztrajali na 0,5 na koncu pa smo prišli do nekega kompromisa in sicer na 0,33. Če bi ohranili 0,5 na leto delovne dobe bi se dejansko ta dodatek v povprečju povišal. In sicer za 0,2 procenta na leto delovne dobe, se pravi, če je povprečna delovna doba tam okoli 20let bi se cela masa za plače dvignila 4%. In vlada na to ni pristala, bila je absolutno proti temu saj je bilo tudi finančno nevzdržno. Pa še nekaj je. Že ta dodatek na delovno dobo pomeni neko bonifikacijo za starejše delavce. Sam bi se celo zavzemal za to, da bi se ta dodatek preprosto ukinil. To je zelo heretična ideja. Ta denar naj se raje enakomerno porazdeli med vse med mlajše in starejše. Na ta račun so namreč najbolj prikrajšani mlajši.

Za nekatere 0,33 zdaj pomeni več kot so imeli prej, za nekatere lahko pomeni tudi manj kot prej. V povprečju pa je približno isto. Odvisno kako je bila strukturirana plača. Tisti, ki so imeli velik delež osnovne plače v celotni plači, tistim lahko 0,33 pomeni celo manj. Tisti, ki pa so imeli majhen delež osnovne plače –npr zdravniki, ki so imeli plačo sestavljeno približno pol osnovna pol dodatki, je njim 0,5 na osnovno plačo dejansko pomenilo dejansko 0,25. In za njih 0,33 pomeni dvig. Ta dodatek se torej obračunava na osnovno plačo.

10. Zakaj pa ste izbrisali dodatek vojakom za stalnost v višini 0,10 na osnovno plačo?

Ja to je bil dodatek, ki je bil v zakonu o službi v slovenski vojski uveden, kasneje pa je bil ukinjen. To se je zgodilo po eni čudni poti. Zakon o službi v SV je bil sprejet ko je zakon o sistemu plač že davno veljal in so pogajanja že tekla. In je bila absolutna politika vlade, da se nikakor z nobenimi parcialnimi rešitvami ne posega v sistem. In tudi ko je šel zakon o službi v SV skozi vlado teh dodatkov ni bilo. Potem pa je prišel v državni zbor in je minister za obrambo verjetno preko svoje poslanske skupine Desus

zlobiral koalicijo, da je podprla ta dodatek. Jaz sem za to zvedel šele kasneje in sem bil zato šokiran. In ko so drugi sindikati to videli so bili tudi šokirani. Saj se je kar naenkrat pojavil dodatek, ki generalno dviguje vojsko nad policijo, carino in vsemi ostalimi. Če tega ne bi ukinili, potem bi imeli velike težave. Seveda pa je šel ta dodatek v prevedbo, in iz tega naslova je vojska bila deležna hitrejše odprave plačnih nesorazmerij, ker so tako štartali višje. So štartali s temi 10% več in je ostala razlika do ciljnega plačnega razreda bistveno manjša. Od tega so vendarle nekaj imeli. Če pravni spor vojakom uspe, glede teh 10% ki so bili izbrisani iz zakona menim, da bo nastal precejšen kaos.

PRILOGA D: Intervju z mag. Brankom Vidičem iz ministrstva za javno upravo, dne 6.5.2009

1. Ali menite, da so vojaki tipični javni uslužbenci ali so specifična skupina, ki bi morala biti izločena iz sistema javnih uslužbencev?

Z vidika sistema vi veste kaj pravi zakon o javnih uslužbencih, natančneje 13. člen, kjer je točno določeno kako se uvrščajo delovna mesta, nazivi in funkcije v plačne razrede in za obrambo pravi, da je Slovenska vojska lahko uvrščena v plačne razrede z Uredbo vlade in to se je zgodilo. To uredbo verjetno dobro poznate. Zakon zaenkrat ne daje podlage, da bi lahko iz tega sistema bili izločeni, to je jasno. To je sistem, ki je veljaven takšen kot je. To ima svoje prednosti. Sej ne gre samo za vojsko, saj so tu tudi zdravniki in kulturni delavci pa sociala pa glasbeniki, če hočete. Vsi so glede na to da imamo enotni plačni sistem zdaj v istem žaklju. Takrat, ko je bilo potrebno določiti plačne razrede se je bilo potrebno uvesti za skupno mizo in primerjati tudi tiste zadeve, ki so težko primerljive. Vi težko primerjate policista z varuško ali vojaka z violinistom oziroma dirigentom. Ta sistem ima torej svoje prednosti in pomanjkljivosti. Glavni namen tega sistema je bil zagotoviti transparentnost in enotnost. Torej vsak, ki želi lahko pogleda kakšne so osnovne plače, torej plačni razredi za vsa delovna mesta, za vse pozicije, če hočete tudi za funkcionarje, kakšni ti plačni razredi so in po drugi strani, drugi cilj je bil odpraviti nesorazmerja. Mi smo takrat ko je bil še minister Virant vse primerljive poklice kot so vojak, policist, carinik, paznik, gasilec, spravili na nek isti imenovalec. Rekli smo, da ima vsak neke svoje posebnosti in mi smo potem v našem direktoratu opravili tudi analizo z vidika pogojev za zasedbo nalog in smo rekli gasilec ima takrat ko je udeležen pri požaru nevarno delo tudi življenjsko nevarno, vojak ravno tako, paznik ima svoje frustracije itd. Vsak poklic ima svoje posebnosti in smo se potem odločili, da jih damo v isti plačni razred. S tega vidika je bilo to dobro, ker so vojaki

namreč zaostajali – tu govorim o najnižjih delovnih mestih o vojaki s 4. in zahtevano 5. stopnjo izobrazbe. V tem smislu ima prednost ta enotni plačni sistem, v tem smislu je v redu da so noter, je pa seveda res, da so specifike tega poklica takšne, da pač kaže, da bi seveda popolnoma lahko preživeli, če bi bila vojska izločena iz tega sistema. Jaz ne vem kaj strašnega bi se zaradi tega zgodilo, če bi se to zgodilo. Recimo, če pogledate še zdravnike. Zdravniki morajo recimo tudi biti v vojski. Ti zdravniki so tudi uniformirani, morajo imeti neko usposabljanje tudi vojaška in neka druga, ki jih sicer zdravniki v zdravstvu nimajo.

Potem sama narava poklica je taka, da oni niti, če bi šli strogo gledati zakon, katera je potem tista podlaga, na podlagi katere naj bi se lahko plačni razredi določali. Torej zahtevnost delovnih mest, pogoji ki jih morate izpolnjevati, da lahko nekaj delate so seveda bistveno drugačni. Če pogledate kaj vojak danes dela, ko je v domovini: nekdo bi rekel cinično nič, saj se oni bolj samo usposabljaajo, kako to da imajo potem enako plačo kot policisti, ki dnevno izvajajo policijska pooblastila. Ne morete reči da morajo zaradi tega imeti nižjo plačo, ker pa so z vidika sistema, nacionalno-varnostnega še kako pomembni. Tako da v tem smislu, niso čisto primerljivi z drugimi. Druga zgodba so tisti, ki gredo v Afganistan, na Kosovo, itd, ti imajo plačo določeno na podlagi posebne uredbe in so posebej plačani in kjer obstajajo koeficienti za posamezne države. Pri tem do zdaj še nikoli ni bilo nobenega problema. Seveda pa sedaj Sindikat vojakov to zaznava in bi želel izločitev ali pa seveda dvig plač. Dokler je enoten plačni sistem, dokler so v tem žaklju bo to zelo težko doseči, ker se bodo takoj policisti dvignili zlasti iz naslova tega, kar sem prej povedal. Oni dnevno izvajajo pooblastila, torej dnevno se lahko poškodujejo, dnevno morajo prijemati storilce, kršitelje....in bo to zelo težko. V tem smislu je vojska res morda nekaj posebnega. Zdaj je to moje osebno mnenje glede na to da sem bil poleg na pogajanjih in imel veliko sestankov z vrhom vojske, jaz mislim da ne bi bilo nobene posebne škode, tragedije, če bi jih izločili iz plačnega sistema.

2. Kaj menite, kakšne bi bile posledice, če bi pripadnike SV uvrstili v posebno plačno skupino?

Nič posebnega ne bi s tem rešili. Vojaki so posebna plačna podskupina, res da so znotraj C, kar pomeni skupaj z uradniki, policisti itd. Podobno je z diplomati. Z njimi se je zgodilo to, da so bili najprej v plačni skupini C, zdaj pa so postali posebna plačna podskupina C7. Kaj so s tem rešili oziroma kaj se je zgodilo? Nič. Zaradi tega se plače

niso nič povečale, torej ideja zadaj it v drugo skupino ali podskupino ni v tem, da bi oni imeli nekaj posebnega ampak je dvig plač. Plač pa ne morete dvigniti dokler se ne prepoznajo neke razlike, se jim ne da posebna teža in se jih ne obravnava ločeno. Se pravi samo pod tem pogojem bi bilo možno plače dvigniti, če bi šli v prav poseben sistem, ki bi ga imela vojska, bi bilo to možno. Kar pa se plač tiče jaz ne vidim nobenega razloga, čisto nobenega da bi moral naš vojak imeti višjo plačo kot jo ima sedaj, oziroma višjo kot policist, gasilec, paznik. Čisto nobenega razloga. Zakaj pa?

3. Kaj pa menite o dodatku 10%, ki naj bi bil vojakom odvzet oziroma je upoštevan v osnovni plači?

Ja oni pravijo da jih je vladna stran pretentala, zaradi tega, ker je to šlo v prevedbo in se je ta dodatek zgubil. Zdaj so plačni razredi takšni kot so. Zdaj so se odpravila nesorazmerja, ker če je bila osnovna plača nižja, so potem preko dodatkov peljali do tega, da so prišli z izplačilom višje. Saj ljudi niti ne zanima kakšna je osnovna plača. Pomembno jim je kaj dejansko dobijo. Zdaj ko smo se šli dejansko odpravo nesorazmerij smo osnovne plače oziroma plačne razrede izenačili, smo pa res nekatere ugodnosti, dodatke odpravili. Na obrambnem področju oz. na področju zaščite in reševanja imate vi dodatek, ki je bil za varnost pred naravnimi in drugimi nesrečami pa ga zdaj tudi ni. Cel kup dodatkov je obstajalo tudi v širšem javnem sektorju. Tudi zdravniškega dodatka npr. ni več, pa dodatka za učitelje, ki so ga imeli v tej obliki kot je bil. Torej tudi na drugih področjih so se nekateri dodatki ukinili.

Tu je potrebno ločiti dve zgodbi. Po eni strani to, da se jim prizna neka specifika, tu mislim, da ne bi bilo nobenega problema, da pa bi zaradi tega imeli višje plače kar počez, v povprečju, na to pa seveda ministrstvo ki je pristojno za delovanje sistema ne bi pristalo. Saj tudi v času Viranta ni. Druge so pa tiste posamezne skupine, ki bi jih bilo potrebno identificirati v vojski, če res obstajajo in verjetno obstajajo. Tu mislim na kakšne specialne enote in tako naprej.

Tukaj je nekaj fame v ozadju. Kaj v bistvu je namen teh tendenc da bi se izločili iz enotnega plačnega sistema. Kaj bi bil namen da se na primer profesorji, zdravniki izločijo, ja menda višje plače. In na to, da bi imeli vojaki v domovini zato ker so vojaki, višjo plačo kot policisti na to pa policisti nikoli ne bodo pristali.

4. Kaj pa posebnosti vojakov? Se vam ne zdi, da imajo vojaki vseeno neke specifične lastnosti, ki jih drugi poklici nimajo?

Tudi policisti tisti, ki npr. varujejo Schengensko mejo so zaposleni za določen čas in to ne do 45. leta ampak le za 5 let. Kvečjemu jim podaljšajo za 10 let. Treba je potem poznati vse, cel sistem. Mi smo na pogajanjih velikokrat naleteli na te besede: » Ja pa naš poklic ima pa to pa to pa to«. Seveda so bili vojaki najbolj pomembni, dokler niso zraven prišli veterinarji pa so povedali kaj pomeni, če oni ne gredo recimo v perutnino oziroma ne nadzirajo mesa. Takoj je tu milijon evrov škode. Vsi imajo torej neke specifike, vsi so po svoje pomembni. Tako da ne vem, kaj bi prinesla izločitev v plačnem smislu. Bi pa mogoče prineslo neko satisfakcijo v nekih drugih ozirih. Da jih je lažje potem predstavljati, vendar to že tako ali tako ureja Zakon o obrambi oziroma Zakon o službi v Slovenski vojski.

5. Kakšno mnenje imate o vojaških uslužbencih?

Da ne boste mislili, da temu ni tako tudi v policiji. Tudi v policiji imate podobno strukturo, če greste brati Zakon o policiji. Rad bi vam malo širše prikazal področje, zato venomer skačem od policistov do vojakov in drugih, saj je potrebno poznati celoten sistem, tudi v primerjavi z drugimi ter tako imeti argumente zakaj bi to bilo tako in zakaj ne, zato se sklicujem tudi na druga področja in predpise. Torej po zakonu o policiji, imate vi res policiste in druge delavce policije. Eni so tisti, ki izvajajo policijska pooblastila, drugi pa so support. V praksi je to tako, da ima večina status pooblaščen uradne osebe oziroma status policista. Torej tudi tisti, ki sedijo v kadrovskih službah so policisti. Kaj to pomeni? To pomeni zelo primerljivo s tem kar imajo v vojski torej vojaške uslužbence. Lahko bi nekako rekli, da so v policiji policijski uslužbenci, vendar se jih ne imenuje tako, ampak enako kot tiste, ki so na terenu. Vprašanje je tu mogoče le glede z vidika pooblastil. Policisti so uniformirani in neuniformirani ljudje, ki izvajajo policijska pooblastila. Celo pištole imajo ljudje, orožja in strelivo. Kaj bi se zgodilo, če bi nekdo pač uporabil policijska pooblastila pa dejansko dela v kadrovski službi ampak ima pa opravljen izpit za izvajanje policijskih pooblastil? Kaj storiti? Vi imate cel kup takih situacij. Tudi v tujini so ljudje, ki so tisti profesionalni vojaki ali profesionalni žandarji. Recimo v Avstriji imate policijo in te mestne žandarje pa imate tudi v kadrovskih službah ljudi, ki so v uniformah. To delajo tudi zaradi kariere, zaradi tega da lahko ljudje prehajajo, ko niso več fizično spočiti, pripravljeni. Skratka vse ima svoje prednosti in pomanjkljivosti. S tega vidika, če gledate na primerljivost s policijo potem ni nič narobe, če imajo oni vojaške uslužbence, ki so pač uniformirani, ker tudi ti so nekaj drugega kot pa navadni uslužbenci. Tudi ti morajo iti na neko usposabljanje, ki jih

vsake toliko morajo obnavljati, tudi ti morajo iti na neka streljanja, vaje, ki pa jih ti, navadni uslužbenci v slovenski vojski ki pa jih skorajda ni, nimajo.

Tako da ta kategorija se mi ne zdi nič groznega in kolikor vem ni v nasprotju s standardi Nata itd. Sej so pač oni sledili temu.

6. Mi lahko poveste kako je prišlo do odločitve, da se pripadnike SV uvrsti v plačne razrede z uredbo vlade?

Najprej naj povem da se je ta 13. člen spreminjal. Zgodba je bila podobna kot s strokovno tehničnimi delavci oziroma tistimi ki zagotavljajo podporo uradnikom. Najprej je bilo tako, da bodo vsa strokovno tehnična oziroma spremljajoča dela plačna skupina J v kolektivni pogodbi za javni sektor. Če mene vprašate bi bilo to edino smiselno. In če je kaj enotnega v tem plačnem sistemu je to, da nekdo, ki je blagajnik v nekem širšem javnem sektorju enako kot nekdo, ki je zaposlen v upravi. Tu mislim na osnovno, pustimo tu dodatke ter variabilni del. Imeti mora namreč isto izobrazbo, pogoje, v glavnem vse isto. In za ta delovna mesta bi bilo smiselno, da se pogajajo za isto pogajalsko mizo. Torej KPJS. In podobno je bilo tudi z drugimi predvideno da bodo v KPJS orientacijska oziroma v kolektivni pogodbi za državno upravo. Potem je pa kasneje prišlo ne samo za vojsko tudi za javne agencije, javne sklade, da se lahko uvrščajo z uredbo. RTV ima tako poseben status, ima posebno kolektivno pogodbo, med tem ko za javne agencije in javne sklade tudi ni bilo predvideno, da bo urejeno z uredbo. Sedaj kot veste imate tudi to situacijo, da se javni zavodi, agencije uvrščajo z uredbo.

Glejte tudi Uredbo morate usklajevati s sindikati, ker velja načelo socialnega partnerstva. O tem govori 26. člen ZJU. Sama uredba je le vladni akt in če se vi ne uskladite s socialnimi partnerji vi sicer morate to obrazložiti zakaj niste upoštevali njihovih predlogov pa vendar vam tega ni potrebno upoštevati. Če pa imate kolektivno pogodbo je pa to pogodba. Je dvostranski akt, no vsaj dvostranski. Kar pomeni, da se ne more enostransko uveljavljati volje. Mislim, da je zaradi tega, da bi lažje prišli do nekih plačnih razredov bila potem sprejeta odločitev in s tem so se tudi vsi strinjali. Vojska se je strinjala, medtem ko ostali sindikati pa tako niso bili proti vendar so ves čas pogajanj, bolj ko so se ta bližala koncu določitvi njihovega plačnega razreda za njihove dejavnosti zahtevali, da tudi vojska, pride že z Uredbo, da se bo videlo kakšne plače bo sedaj imela vojska. Da ne bi potem za hrbtom, ko bi se oni izpogajali za plačne razrede, podpisali

kolektivne pogodbe, potem bi pa vlada prišla z uredbo, kjer bi videli da so ti plačni razredi višji.

Na koncu je sedaj izpadlo tako, da so policisti in vojska nekako poravnani. Policija je tudi protestirala, tako da so se na koncu le dogovorili. Velik problem so bili predvsem vojaški, policijski piloti. Tako da so sedaj vsi nekako poravnani.

Vlada lahko, ker je to vladni predpis, oziroma ni ji potrebno za vsako ceno doseči dogovora s sindikati, če pa imate kolektivno pogodbo pa morate in kolektivna pogodba pa ne more biti samo za obrambo. To bi bilo nenavadno.

Vojska ima po ustavi pa tudi po zakonu o obrambi svojo vlogo. Uredba torej zato, ker je lažje doseči dogovor in vojska je v tem videla tudi neko simbolno vrednost. Da oni pa so vendarle nekaj posebnega, ker policija pa ni šla z uredbo.

7. Kaj menite o znižanju dodatka na delovno dobo?

Ta dodatek je določen v Zakonu o obrambi. Sicer ste imeli v Zakonu o delovnih razmerjih 0,5 in potem ste imeli v Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju določeno da se višina dodatka določi s kolektivno pogodbo za javni sektor in ker so osnovne plače višje, ker so dodatki šli noter, je bilo potrebno dodatek znižati, če ne bi bili višji finančni efekti. To je logično.

Vojska zahteva presojo ustavnosti in zakonitosti tega člena. Teče namreč spor, ker je bil ta dodatek znižan, ker ni bilo upoštevano šele od novega plačnega sistema naprej, ampak so upoštevali kot da bi ta bil za nazaj. Ker bi lahko bil poseg za nazaj, retroaktivnost to pa veste, da zna biti problem. Hotel sem povedati zakaj so sprožili zahtevo po ustavnosti in zakonitosti. Zaradi tega, ker je Zakon o obrambi dvotretjinski zakon, Zakon o sistemu plač pa ni. To je le dvotretjinski zakon in tako težko povežiš z navadnim zakonom dvotretjinskega. Problem je tu, v tem. Sicer bo ustavno sodišče povedalo kaj je prav in kaj ne. Moje mnenje je pa takšno, pa ne samo moje mnenje ampak mislim, da tudi Virant misli isto. Zakon o sistemu plač je poseben zakon v tem smislu kot lex specialis in kasnejši. Torej starejši, mlajši, poseben, splošen, tukaj zmaga ZSPJS bi človek rekel. Na novo je definiral pravila plač, povsem na novo. In se je glede tega tudi subsistem, ki se tiče dodatka, moral prilagoditi. Ker ni bil namen novega plačnega sistema višati ljudem plače z dodatkom na delovno dobo. Zdaj pa naprej. Je pa res, da po pravni teoriji te dva zakona nista enaka. To je treba vedeti. Vendar, veste kaj pravi Ustava. Ustava pravi, da obrambo določa področni zakon, ki se v parlamentu sprejema z dvotretjinsko večino. Vendar kaj, obrambo, organizacijo obrambe, vojsko,

ne plače. To bo zelo zanimiva okoliščina, ki jo bo verjetno Ustavno sodišče upoštevalo. Torej to, da imajo v zakonu o obrambi dodatek in sicer zakaj? Saj Ustava tega ne nalaga, da mora biti dodatek oziroma kakršenkoli dodatek sploh dodan v Zakonu o obrambi. Zakaj tako, če je bilo to v Zakonu o delavcih v državnih organih oziroma v zakonu o delovnih razmerjih. Vedno je šlo za to, da je vojska želela biti nekaj posebnega. Dodatek sploh tja ne sodi. Ker Ustava govori, da je organizacija obrambe (poglejte si ta člen v Ustavi) tisto, ki se ureja z dvotretjinsko večino. Ne pa dodatek. Res je da je ta dodatek v tem Zakonu, tako da bo zelo zanimivo kaj bo Ustavno sodišče reklo. Če bi ZSPJS ukinil ta dodatek za vojsko potem bi to bil problem. Ne more ga. Ampak tako kot ga je znižal, glede na principe, ki so se spremenili glede določanja osnovne plače pa mislim, da tu ne bi smelo biti problema. Zlasti zato, ker ustava pravi, kaj je materija dvotretjinskega zakona o obrambi. Dodatki sigurno ne. Ampak dobro, da ne bom preveč zašel .

8. Kaj pa delavci, ki so zaposleni v vojski vendar sodijo v plačno skupino J. Kaj menite o tem? Ste iz Ministrstva za obrambo dobili predloge za nazive novih delovnih mest, nazivov oziroma formacijskih dolžnosti?

V tem J-ju so bili predvsem tisti, ki so bili zaposleni v centru za obveščanje, alarmiranje. To so sicer upoštevali in dvignili plačne razrede. Tu namreč trčimo na problem. Imamo plačno skupino J, ki se ne pogaja v eni kolektivni pogodbi, ampak je razbita po dejavnostih. To je bilo doseženo v pogajalskem procesu. Zlasti na pritisk tistih sindikatov, ki so že prej imeli višjo plačo v nekaterih dejavnostih. Veste, ko se vi začnete pogajati, potem to pomeni, da bi eni morali iti dol, drugi gor. De facto ne bi šli ampak bi šli novi, tisti, ki bi prišli. Tako da so potem razbili J. In zdaj se dejansko lahko zgodi, da nekateri J-ji v upravi, v vojski, v kliničnem centru popolnoma primerljivo delajo kot pa v kakšnem zavodu, pa so nižje plačani razredi, kar pa je pomanjkljivost novega plačnega sistema. Tu bi bilo potrebno zadeve urediti.

9. So torej konkretno predlogi s strani vojske o dopolnitvi kataloga delovnih mest že prišli na MJU?

Ja.

Vendar naj opozorim, da katalog delovnih mest ni predpis. Katalog je seznam, ki ga izda vlada na podlagi kolektivnih pogodb in uredb s katerimi se uvrščajo. Je povzetek tega in ne predpis. Katalog delovnih mest objavi vlada, ko so pogajanja zaključena. In

morajo biti vključena v ta katalog vsa delovna mesta, ki so v vseh aktih oz. kolektivnih pogodbah s katerimi se uvrščajo nazivi in funkcije v plačne razrede. Od predsednika države do čistilke. Po vseh plačnih skupinah in podskupinah. Ta zgodba, ko so predlagali širitev nabora delovnih mest to je zgodba, ki jo resno preučujemo in bo verjetno na dnevnem redu, ko bomo odprli kolektivno pogodbo za področje državne uprave, ki vključuje tudi J-je v vojski. Ker ta uredba ima samo formacijske dolžnosti in nazive v SV.

Še to: to ni nepomembno. Ko boste pisali nalogo. Vlada se zaveda, da so bile določene pomanjkljivosti narejene. Kako ne bi bile, saj gre za 160.000 ljudi ter za zelo raznovrstne dejavnosti. Vlada je celo sprejela sklep, da morajo organi, resorji, ki jih ta plačni sistem zadeva pripombe, pomanjkljivosti, predloge za njihovo odpravo in zdaj je evalvacija v teku in tudi zdaj se pripravljajo nekatere spremembe predpisov. Tudi popravljen ZSPJS se že pripravlja in bo šel k sindikatom v pregled. Vlada pripravlja sklep, na podlagi katerega bo narejena evalvacija in na podlagi ugotovitev te evalvacije, bo pripravila predlog reforme reforme. Kar pomeni, da bo dana ponudba sindikatom in potem bomo videli kaj se da popraviti na boljše.

10. Imate podatek ali vojska še vedno konkretno zahteva, da se vojska izloči iz sistema JU oziroma plačnega sistema?

Ravno smo imeli pred štirinajstimi dnevi sestanek s predstavniki MORS-a in vojske in to z najvišjimi. Bila je ministrica za obrambo, načelnik generalštaba, državni sekretar, direktor kabineta, vodja za kadre,...in na tem sestanku tega ni bilo izraženega. Eksplicitno ne. Je pa res, da bi si implicitno to res vsi želeli. V ozadju izločitve je točno to. Kadar vi greste ven potem je to nastavek, ki pomeni prvi pogoj, da se zadeve začnejo urejati drugače, ideja pa je da uredite plače. Menim, da ni nikakršne potrebe, da bi imel vojak višjo plačo kot policist. Kvečjemu bi bilo lahko obratno. Pustimo posebne enote, ki so že tretirane drugače. Policija vam garantiram ne bo dovolila, da bodo vojaki uvrščeni višje. In pametna politika tega tudi ne bo dovolila. Verjetno ne bodo tvegali tega, da se bodo policisti uprli. Imajo pravila o službi, imajo svoje ocenjevanje, cel kup stvari je, ki jih imajo oni posebej urejeno.

1.) Is the defence included in a system of civil servants or is completely autonomous system with his own laws, salary system and characteristic?

There are two real categories of members of CZ Armed Forces and one theoretical category

a) Professional soldiers, who serve in regime of the Law No. 221/1999 Law Collection, Professional Soldiers Act. They have their own system, they are not employee and they serve in military service. This system include only professional soldiers.

As far as military doctors, they are professional soldiers, so they are payed and serve in regime of the Law No. 221/1999 Law Collection, Professional Soldiers Act.

Military chaplains in the Armed Forces usually have engagement only for three years and than they come back to the ministration in Church. The service in the army is an optional part of their "professional career". They are changed on this position regularly and they have been professional soldiers for this three years.

b) Civil employees, who work in regime of the Law No. 262/2006 Law Collection, Labor Code. They have their own salary system according to the Law No. 262/2006. There is no distinction between the civilians working for the civil subjects or for Ministry of Defence both in labour and salary area.

c) civil servant, who will serve in regime of the Law No. 218/2002 Law Collection, Civil Servants Act, this law is valid but still not effective, so it is only theoretical category. This will be special institute quite different from normal civil employees and will be used for higher officials.

Generally there is no distinction between civilians working for civil subjects or for Ministry of Defence both in labour and salary area.

As for as soldiers, they have their own system, because they are not employee. They serve in military service (it is similar system like policemen have).

If we conclude, both civil employees and soldiers have their own salary system.

2.) How long do you have such system?

Generally from 1999, but the previous legal system was fundamentally very similar with the exemption of the Civil Servant institute viz answer 1) c).

3.) Did you have and problems when you accept it?

Generally are there no serious problems.

4.) What would you change and what's the positive point of your system?

The main change would be the Civil Servant institute, but the Parliament use to waive the date of effectiveness because of economic and political reasons.

5.) Why should defense system (members of armed forces) have to be in the system of public administration or why not?

In the case of armed conflict or state of danger, it is necessary to solve a lot of administration cases in a very short time. That is why it there are special administration process under military laws. As for as civil employees there are no differences and they would stay in Labour Act regime.

6.) What are the salaries of the soldiers (serviceman, members of armed forces)? Do you have separate system of deciding the amount of salaries or do you have salary system that is it valid for all public servants?

Former text of Law No. 143/1992 Law Collection, Salary Act, applied to both to state civil employee and soldiers, but after novels have civil employee their independent law, and Law No. 143/1992 Law Collection is in effect only for soldiers. State civil employees are in regime of Law No. 262/2006 Law Collection, Labor Code and their salary are in accordance with mentioned Labour Code arranged in Government Regulation No. 564/2006 Law Collection.

7. What are benefits of serviceman-soldiers in you country if you compare them with other civil servants (teachers, doctors, public servant? (What addition at salary do they have- probably the addition for dangerous work, harsh conditions.....)

First professional soldiers have title to pension benefit at least after 15 years in service. The level of the pension benefit depends on the number of working years in the army. Then there are for example addition for living (to buy a flat or house), addition for dangerous work, free medical care, 37 holiday days, possibility to study languages or work abroad and others.

8. Till which year soldiers-serviceman can work? Is there limited age when they have to retired or go on other work? (In our country soldiers can work till the age of 45)? And how is with officers? Do they stay at their position till they get retired?

The retirement age for soldiers is the same as for people in the civil sphere, in regime of the Law No. 155/1995 Law Collection, Retirement Insurance Code, generally it is age of 60. Generally soldiers can stay on their position until retirement.

9. Do the citizens generally respect the military profession?

According to the opinion poll which compare faith in particular careers, soldiers were on the 20th position in 2008, this year it is 19th position (on the first three positions are doctors, teachers and scientists). People usually speak highly of the army regarding it's involvement during natural disasters like floods in 1997 and 2001 but the foreign missions are not so popular.

PRILOGA F: Capt Padraic Kennedy, Ministrstvo za obrambo Republike Irske; intervju preko elektronske pošte (19.januar 2009).

1.) Is the defence included in a system of civil servants or is completely autonomous system with his own laws, salary system and characteristic?

Members of the DF are both liable to civilian and military law which places greater responsibilities. This is because of the unique position they may find themselves in.

2.) How long do you have such system?

This has been in existence since the foundation of the state.

3.) Did you have and problems when you accept it?

The use of force and the obligations are based on sound legal principles that have not posed any difficulties to the best of my knowledge.

4.) What would you change and what's the positive point of your system?

The added responsibility for the right to bear arms brings additional responsibility which is reflected in military law. The application of military law and the additional responsibilities does not hinder the DF abroad or at home. The DF are also answerable to the local mission rules also.

5.) What are the salaries of the soldiers (serviceman ,members of armed forces)? Do you have separate system of deciding the amount of salaries or do you have salary system that is it valid for all public servants?

The salaries of serving members is separate from public Servants and is available online.

6.) What are benefits of serviceman-soldiers in you country if you compare them with other civil servant? (What additon at salary do they have- probably the addition for dangerous work, harsh conditions.....)

There is a military service allowance that covers the unsocial and particular work that is involved in Military Service. there is no overtime or right to strike which differs from civilian organisations.

7. Till which year soldiers-serviceman can work? Is there limited age when they have to retired or go on other work? (In our country soldiers can work till the age of 45)? And how is with officers? Do they stay at their position till they get retired?

The current system allows for continuance of service if one reaches the rank of Sgt by 21 years and fulfills their contract for overseas service and training. Officers must retire at 56 for Commandants, 58 for Lt Colonels, 60 for Colonels and up to 63 for the Chief of Staff Lt Gen.

8. Do the citizens generally respect the military proffesion?

I would say yes and generally the population are specifically proud of our overseas service with the UN and EU more recently.

PRILOGA G: Peter Vanderstuyf, Ministrstvo za obrambo Belgije; intervju preko elektronske pošte (23. december 2008)

MINISTRY OF
DEFENCE



**Directorate General Legal
Support and Mediation**

Mediation Division

Evere,
MITS: 08-

23 -12- 2008
647704

To Ms Lea Smerkolj
Obertniska 11

1230 DOMZALE
SLOVENIA

Subject: Request for information on the status of servicemen

Y. Ref : e-mail of 3 November 2008

O. Ref : JMBEMED : 003892

Dear Ms Smerkolj,

I have carefully considered your e-mail of 3 November 2008 with regard to your request for information on the status of servicemen.

The specific nature of the military requires a separate status, as is also shown in the provisions of the Constitution. The Constitution stipulates that the rights and duties of servicemen have to be regulated by law, whereas those of public servants are regulated by a Royal Decree.

This status has been in existence since the creation of the armed forces and up until now we have not been faced with any particular problems characteristic of this status. One of the advantages of a separate status is that there are clear and specific provisions for servicemen.

Servicemen are paid according to fixed salary scales with a minimum and a maximum salary in accordance with their rank and position. These amounts are laid down in tables within the limits determined for public office. This salary is increased every year or every two years according to rank and position until the maximum amount has been reached. This salary constitutes the guaranteed basic income.

Please find enclosed the tables with the various salary scales that are applicable to servicemen.

I hope this information is of use to you, and I remain

Yours sincerely,

Peter VANDERSTUYF, Jur
Major
Deputy Head of Division

for :

Correspondent: Christiane DE VALCK

Algemene Directie Juridische

PRILOGA H: Claude Moerman, Ministrstvo za obrambo Belgije; intervju preko elektronske pošte (17. marec 2009).

MINISTRY OF
DEFENCE



Directorate General Legal
Support and Mediation

Mediation Division

Evere, 17-03-2009
MITS: 09-09-064410

To Ms Lea Smerkolj
Obertniska, 11

1230 DOMZALE
SLOVENIA

Subject: Request for information on the status of servicemen

Y. Ref : E-mail of 28 January 2009

O. Ref : JMBEMED 09-000111

Dear Ms Smerkolj,

I have carefully considered your e-mail of 28 January 2009 with regard to your request for further information on the status of servicemen.

Below the answers to your questions.

Question 1 : strength within Defence (situation on 01 Jan 09):

- (1) Officers: 4,696
- (2) Non-commissioned officers: 16,257
- (3) Volunteers: 16,580
- (4) Civilian personnel: 2,265

Question 2 : question about the difference in wages between personnel within Defence and Civil Service:

- (1) All servicemen are paid in accordance with well-defined wage scales laid down in staff regulations: these wage scales apply to officers, non-commissioned officers and volunteers.
- (2) In addition to existing wage scales that are based upon the rank and personnel category you belong to, special wage scales apply to medical officers, pilots and officers who have been enlisted as civil engineers. All of these categories have a military status and are considered Defence personnel.
- (3) Military chaplains have their own specific status, with their own rights and duties as well as their own wage scales. They are considered civilian personnel attached to Defence. But they wear military uniforms.
- (4) The wage scales applicable to the civilian personnel employed with Defence are not being referred to in these tables. Civilian personnel come indeed under civil service status and have their own wage scales.

Info : HRE-C/I&I, DGHR

Correspondent: Thierry VERBRAEKEN
Attaché
Tel: 02/701.3698 ou 9.2400.3698
Fax: 02/701.3211 ou 9.2400.3211
Email: thierry.verbraeken@mil.be



Directorate General Legal Support
and Mediation
Mediation Division
Evere street, 1
1140 Evere

Question 3 : Wage scales applicable to police services :

- (1) Police services come under the Federal Public Service of Home Affairs.
- (2) The personnel employed with the police services have their own wage scales.

Question 4 : Extra-legal advantages applicable to military personnel:

Extra-legal advantages include:

- (1) Use of catering at attractive prices;
- (2) Free use of public transport on the way to and from work;
- (3) Free medical care, reimbursement of medical costs in civilian sector at the rate in force with the National Service for Medical and Disablement Insurance;
- (4) Free hospital insurance and a 50% reduction on this insurance for the other members of the family;
- (5) Free life insurance during missions abroad;
- (6) Flexible working hours;
- (7) Sports and language training courses, diving training courses, holidays for families and other cultural activities organised by the Central Service for Social and Cultural Activities;
- (8) 5% reduction when booking a journey through various tour operators cooperating with the Central Service for Social and Cultural Activities;
- (9) Possibility to exchange military driving licence for civilian driving licence;
- (10) Free moral and social aid by Defence social service;
- (11) Free use of military catering facilities for family meetings and parties;
- (12) Day-nursery within Defence;
- (13) Accommodation at attractive prices offered by the Central Service for Social and Cultural Activities;
- (14) Possible accommodation in barracks for a small consideration;
- (15) Use of libraries;
- (16) Possible hairdressing at attractive prices;

Question 5 : Question about age limits applicable to military personnel:

- (1) All servicemen reach retirement age limit at the age of 56, except for the major generals (59 years) and lieutenant generals (61 years).
- (2) In principle , all servicemen remain on duty up to age limit, except for officers who can ask to be retired after 40 years of effective duty.

Question 6 : Question about comparison between wages scales of servicemen and of police services:

- (1) The serviceman's basic income includes following parts:
 - (a) Basic wage;
 - (b) Various benefits and allowances (like benefits for exercises and missions abroad, benefits for dangerous work, benefits for expenses during missions, etc...);
 - (c) Allowances for special qualifications like for pilots, paratroopers and bomb disposal experts.
- (2) The comparison between minima and maxima of wage scales of servicemen, police services and civil service is being referred to in the table below. In this respect, two remarks should be made:
 - Although the personnel categories roughly match, there is not always a clear equivalence between ranks and/or wage scales;

- For the police services only the operational corps's tables have been taken into account;
- Comparison can only be applied up to the rank of colonel, since similar ranks to the level of general are mandate-related functions with the police services and civil service.

Category	Defence	Police	Civil Service
Officers	€ 22,000 to € 56,333	€ 23,797 to € 63,956	€ 21,880 to € 58,990
Non-commissioned officers	€ 16,050 to € 34,275	€ 15,518 to € 35,018	€ 14,273 to € 35,196
Volunteers	€ 14,196 to € 19,800	€ 14,253 to € 22,285	€ 12,873 to € 20,505

Question 7 : Do civilians have respect for the personnel of Defence?

- (1) It is not easy to answer this question in an appropriate way .Respect is indeed a very large concept. Defence has conducted a survey on the image of its institution. The purpose of this survey consisted in sounding out the civilian population's opinion on the standing of Defence as well as on a possible interest in a job within Defence. This survey was conducted in 2008. The results of this survey will be made public in the course of 2009.
- (2) Another survey that is more or less related to respect is the survey on the citizen's confidence in specific institutions or occupations. This survey has been conducted with various institutions among which Defence. The results of this comparative survey are being referred to on: http://ec.europa.eu/public_opinion/index_en.htm.
A similar survey has also been conducted by GfK (Growth for Knowledge) This survey has been conducted in Belgium. The results of this survey are being presented in the form of a table.

Finally, I would like to explain to you why servicemen do have a separate status and why this status is different from the status that is applicable to civil service?

Pursuant to the Constitution and considering the military specificity, the servicemen's rights and duties are provided for by law. The federal civil servants' rights and duties are provided for by royal decree.

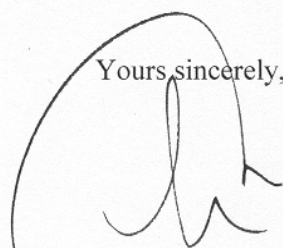
This can be explained from a historical perspective as well as in terms of content:

- (a) Historical explanation: servicemen have been conferred a separate status because the constituent power at the time wanted to avoid the executive branch controlling the armed forces (which consequently implies the lawful use of deadly force in certain cases). Specificity indeed requires a strict structure and a strong discipline that are being laid down at the highest level. The constituent power also wanted to avoid servicemen being subject to obligations that are not laid down by a democratically elected deliberating assembly.
- (b) Explanation in terms of content: servicemen have different personnel categories and ranks that are peculiar to their status. Moreover servicemen are permanently in varying circumstances like : times of war and peace, in sub-positions, like on normal duty, on intensive duty and on operations. The aspects applicable to career like enlistment ,training and promotions , also show large differences.
It goes therefore without saying that it is difficult to reconcile the civilian status and the specific military status and that a whole series of exceptions would be required if servicemen and federal civil servants had the same status. For these reasons a single status is not feasible and it is recommended to have a separate status for servicemen and civil servants.
- (c) By the way, to bring both forms of status into line with each other, the constitution should be amended.

Please find enclosed the tables with the various wage scales that are applicable to servicemen.

I hope this information is of use to you, and I remain

Yours sincerely,

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'Claude Moerman', written over a large, faint circular outline.

Claude MOERMAN
Major
Deputy Head of Division

PRILOGA I: Viktorija Cieminyte, Ministrstvo za obrambo republike Litve; intervju preko elektronske pošte (16. januar 2009).

In Lithuania the military service and public service realms are separated and are subject to regulation by different laws: the Law on Public Service (adopted by Seimas (Lithuanian Parliament) on 8 July 1999 No. VIII – 1316) and the Law on the Organisation of the System of National Defence and Military Service adopted on 5 May 1998, No. VIII-723).

These laws define the statuses of public servants and military personnel and their remuneration respectively. Military personnel may serve in the position of the civil servants in the institutions of the System of National Defence National (that is to carry the functions of the civil servants, for example in the ministry), but they retain the status of military personnel. Military as a whole (irrespective of rank) have their own salary system, defined by the Law on the Organization of the National Defense System and Military Service (Attached, available in Lithuanian Language only). So it is very simple, if you are a civil servant, does not matter whether you work – in the Ministry of Defence, in the Army, in the Ministry of Finance or anywhere else – you are paid as a civil servant according to the salary system set in the Law on Public Service.

The salaries to military (independently from the position, i.e. medical personnel, chaplains etc.) doctors are generally paid according to their rank and the number of served years. More about the rules regulating the system of salaries for servicemen is to be found in the Governmental Resolution. (Attached, only the copy in Lithuanian language is available).

Civil servant, irrespective of the place of work or position, receive salaries according to the system set by the Public Service Law. (Attached, available in Lithuanian Language only).

Civil servants in Lithuania are grouped into: career civil servants; civil servants of political (personal) confidence; public managers; statutory civil servants. The positions in the Civil Service shall be grouped into levels:

- 1) Level “A” shall comprise positions where a higher university degree or an equivalent degree is obligatory;

2) Level “B” shall comprise positions where education not lower than higher non-university is obligatory;

3) Level “C” shall comprise positions where education not lower than secondary and an appropriate professional qualification is obligatory. Currently there are aprox. 2500 officer’s positions, 1000 – NCO’s positions, 3700 – sergeants’ positions and about 1100 positions of soldiers. There are separate systems of salaries for civil servants and military. I will be able to send you more information about the salaries next week as the translations of some parts from the Law on the military Service will be prepared. Please find some more information about the types of military services and the remuneration for the military men.

Article 36. Limitations Imposed on Military Service

1. Active service servicemen are not allowed to participate in political activity that includes:

- 1) membership in a political party or political organisation;
- 2) active participation in political gatherings, meetings, demonstrations and other public activity organised by a political organisation [...];
- 3) political statements, articles or speeches where the serviceman publicly disagrees with officially approved and implemented policy of democratically elected public authorities (the Parliament, President, Government of the Republic), or submits publicly political demands to national authorities.

2. A serviceman shall terminate his membership and activity in any political party or organisation upon being accepted to the mandatory or professional military service for the duration of the service.

3. A serviceman may participate in the activities of public organisations, associations, clubs and any other non-political association, as well as in any other non-political activity that develops moral, national, patriotic and civic democratic values [...].

5. A serviceman can not hold the position of a civil servant of political (personal) confidence.

6. Professional military servicemen can hold the positions of public service employees in the National Defence System.

8. Professional military servicemen can not: work for enterprises, institutions and organisations outside the National Defence System, be board members (unless the law provides otherwise), be in any elective or appointed position, receive a salary other than

for creative or educational activity; control by proxy more than 10% of stocks of any single company; provide commercial services or represent the interests of any enterprises, institutions or organisations outside the National Defence System, and travel abroad with this purpose; be a member of a union; strike; and use government property and resources for personal needs.

11. Professional military servicemen who are doctors and are working as military doctors in the National Defence System shall have the right to work and receive a salary in other healthcare institutions during their spare time provided that this work does not conflict with service interests. They shall co-ordinate their work requirements and schedule with their immediate commanders.

Article 60. Servicemen Salaries, Extra Pay and Payments

1. Conscripts shall receive a monthly payment, established by the Government, for health and sundry items. Twice a year (Christmas and Easter Holiday) they shall be paid a holiday bonus in an amount that is established by the Government.

2. This Law establishes the payment procedures for professional military servicemen. Pay provisions for government civilian employees do not apply to servicemen.

3. A professional military serviceman's pay shall be determined by two factors: his rank and the years served at that rank.

4. In addition to his regular pay, a professional military serviceman may receive extra pay equal to his military pay, provided that he is assigned to duties with greater responsibility as a commander (not lower than a battalion commander) or involving special duty assignments. The serviceman shall receive the extra pay as long as he continues carrying out the said duties.

5. The amount of the pay of professional military servicemen, and the list of duty assignments for which extra pay is given, as well as the amount of this extra pay, shall be established by the Government. The Government may also establish extra pay for servicemen who have unique military speciality qualification ratings.

7. Volunteer servicemen and active reservists called up for exercises, training, or to accomplish service tasks, shall be paid for the days of service from funds allocated to the Ministry of National Defence for training. The Government shall establish the amount of the salary for reserve servicemen.

3. Categories of civilian personnel serving in the System of National Defence:

Apart from the Military Personnel, also civilians serve in the System of National Defence:

Career civil servant means a civil servant admitted to the service on the basis of competition for an indefinite term, under an oath to the state, and with an opportunity to seek a higher or a different position in the service in the prescribed manner.

Statutory public servant means a civil servant or a public employee (a customs officer, a police officer, a controller, a diplomat, an employee in the civilian national defence service, an employee or a personnel member of the Bank of Lithuania, or an institution of higher education) whose status is defined by a separate law or a statute.

Civil servant of political (personal) confidence means a civil servant admitted to the service for a position included in the list of positions of civil servants of political (personal) confidence approved by the Seimas (Parliament).

Acting civil servant means a civil servant discharging the functions of a temporarily absent career civil servant or a civil servant of political (personal) confidence.

Professional military servicemen who are designated as military specialists (i.e. military medics) accordance with the list of military specialist positions approved by order of the Minister of National Defence, may be transferred to reserve upon attaining the age of 55.

Article 47. Retirement

1. Retirement status is given to former active duty or reserve serviceman, who has been permanently relieved from military conscription due to age or health status.

2. The following servicemen are placed in retired status:

1) professional military servicemen, who have reached the age of 60 upon their transfer to the reserve;

- 2) reserve officers and generals (admirals), who are former professional military servicemen and have reached the age of 60;
 - 3) doctors (military doctors) in individual reserve status, who have reached the age of 60;
 - 4) other servicemen in individual reserve status, who have reached the age of 55;
 - 5) servicemen in active or individual reserve status, regardless of age, who due to their health status, are designated as not fit for duty.
3. Reserve duty servicemen, once retired, shall be deleted from the active and individual reserve registers and not called up in the event of mobilization.

8. Salaries of the Military Personnel

Lea, the salaries of military and servicemen are open. The salaries of military depend on the rank, each of which has its own coefficient of basic salary. Similarly the civil servants salaries are calculated according to their categories of basic salary. (Coefficient should be multiplied by the basic salary which this year amounts to 475 Litas. 1Euro equals 3,4528 Litas).

9. Public Support for the Military

According to the public polls of “Batlitijos tyrimai” (www.baltijostyrimai.lt) in December 2008, 61 per cent of the respondents said they trust the Armed Forces, 28 per cent did not trust and 11 per cent did not have opinion.

10. Numbers of Military Personnel

Personnel Size of the System of National defence in 1998-2009:

YEAR	Professionals	Conscripts	Reservists	Civilians
1998	6139	2638	11400	889
1999	6295	3555	11400	1446
2000	6558	3451	11313	1881
2001	6501	3760	11257	1934

2002	7084	4224	11606	2167
2003	7502	4497	10797	2206
2004	7492	3953	7459	2237
2005	7414	3328	6690	2281
2006	7336	2305	5382	2367
2007	7150	2738	4864	2457
2008	7091	1874	4569	2358
2009	7843	935	4346	2401

PRILOGA J: Tobias Schubert, Ministrstvo za obrambo Nemčije; intervju preko elektronske pošte (14. januar 2009).

Thank you for your friendly email, I will answer to you as good as I can. The German Military is embadded in a civil servant system. This way was chosen by the discussion to recreate german forces after the second world war. At the end of the war, there were no own forces in germany (east and also west). By the beginning 50'ies a discussion for an own defend contribution started by the western alliance NATO, because of the threat by the soviet union and the background of the war in Korea. The mostly bad expierience with the forces during WW II required a huge civil control of the new forces as politicians ment at the time. So the western german forces were alignment via civil servants, that means the forces have no own justice, salary system, engeneering competence for building own barracks (not to confuse with engeneer units of the forces) etc. This system was established with the alignment of the regular forces and stayed until today. The german forces have a remarkable other "construction" than other forces world wide. Before this, the Wehrmacht

(also the eastern german forces) were contructed as own legal executive arm of the state, with huge own regularies and competences. Often this is also called as "state at State". Between this "extrems" exist many interim solutions. But any system construction had benefits and handicaps. So I will come to answer your question number 5. The system we have, permit the Parliament an extensive control of theforces, so that it is practicly impossible for any military leader to act by himself without

political admission. On the other hand we have a huge political discussion about the enlargement for possible missions for the army, especially for inner state missions (acceptation by assisting missions in danger, like earth catastrophes). In the added documents you will find the salary for military personal. This is composed by the age of the soldier and the actual rank. At the time we have at all 249.000 soldiers, there from nearly 37.000 officers.