

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Ana Žganjar

**VOJAŠKE OSEBE V SISTEMU JAVNIH USLUŽBENCEV**

MAGISTRSKO DELO

Ljubljana, 2010

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Ana Žganjar

**VOJAŠKE OSEBE V SISTEMU JAVNIH USLUŽBENCEV**

MAGISTRSKO DELO

Mentor: izr. prof. dr. Marjan Brezovšek

Ljubljana, 2010

# IZJAVA O AVTORSTVU

## magistrskega dela

Spodaj podpisana Ana Žganjar, z vpisno številko 21081367, sem avtorica magistrskega dela za naslovom: Vojaške osebe v sistemu javnih uslužbencev.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

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

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_

Podpis avtorice: \_\_\_\_\_

# **VOJAŠKE OSEBE V SISTEMU JAVNIH USLUŽBENCEV (POVZETEK)**

Vojaške osebe so v Sloveniji del sistema javnih uslužbencev. Njihov status določata Zakon o obrambi in Zakon o službi v Slovenski vojski. Češar ta dva zakona ne urejata, ureja Zakon o javnih uslužbencih in subsidiarno tudi splošni Zakon o delovnih razmerjih. Prav tako se vojaške osebe podrejajo plačnemu sistemu javnih uslužbencev. Ker menim, da takšna ureditev zaradi narave dela in delovnih pogojev vojaških oseb ni primerna, sem s primerjavo določenih delovnopравnih institutov za običajne uradnike in za vojaške osebe, pa tudi z mednarodno primerjavo prikazala, da so razlike med obema kategorijama uradnikov tako velike, da ni smiselno, da bi se vojaške osebe podrejele zakonodaji javnih uslužbencev.

## **KLJUČNE BESEDE**

Sistem javnih uslužbencev, uradnik, vojaške osebe, pripadnik, Slovenska vojska.

# **MILITARY PERSONNEL IN THE SYSTEM OF PUBLIC SERVANTS (ABSTRACT)**

In Slovenia, military personnel are part of civil servants. Their status is defined by National Defense Act, and Service in the Slovenian Armed Forces Act. Civil Servants Act and also regulation of the general Employment Relationship Act are used for matters undefined by first two acts. Military personnel are also part of civil servants' salary system. I believe that such regulation is not adequate. The nature of work and working conditions of military personnel are a lot different from work of regular officials. The comparison of certain institutes and international comparisons show, that the differences between the two categories of officers are so large, that there is no sense that military personnel would be bound by the law of civil servants.

## **KEY WORDS**

The civil service, officer, military personnel, member, Slovenian armed forces.

# KAZALO

<b>KAZALO.....</b>	<b>5</b>
<b>SEZNAM KRATIC.....</b>	<b>7</b>
<b>1 UVOD OPREDELITEV TEME IN CILJEV NALOGE.....</b>	<b>8</b>
1.1 RAZISKOVALNO VPRAŠANJE IN HIPOTEZI.....	10
1.2 UPORABLJENE METODE PREUČEVANJA.....	12
<b>2 OPREDELITEV OSNOVNIH POJMOV.....</b>	<b>14</b>
2.1 UPRAVLJANJE IN UPRAVA, JAVNI SEKTOR, JAVNA UPRAVA, DRŽAVNA UPRAVA .....	14
2.2 SLOVENSKA VOJSKA.....	21
2.3 UPRAVLJANJE S ČLOVEŠKIMI VIRI .....	26
2.4 SISTEM JAVNIH USLUŽBENCEV .....	29
2.4.1 JAVNI USLUŽBENEC, URADNIK, FUNKCIONAR.....	31
2.4.2 VOJAŠKE OSEBE .....	36
<b>3 PREGLED POLOŽAJA VOJAŠKE OSEBE KOT URADNIKA V DRŽAVNI UPRAVI.....</b>	<b>41</b>
3.1 SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA .....	44
3.1.1 JAVNI USLUŽBENEC - URADNIK.....	45
3.1.2 VOJAŠKE OSEBE .....	52
3.2 PRAVICE IN OBVEZNOSTI .....	57
3.2.1 JAVNI USLUŽBENEC - URADNIK.....	57
3.2.2 VOJAŠKE OSEBE .....	62
3.3 PLAČNI SISTEM .....	69
3.3.1 JAVNI USLUŽBENEC – URADNIK.....	69
3.3.2 VOJAŠKE OSEBE .....	74
3.4 IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE .....	75

3.4.1	JAVNI USLUŽBENEC - URADNIK.....	75
3.4.2	VOJAŠKE OSEBE .....	79
3.5	OCENJEVANJE IN NAPREDOVANJE.....	83
3.5.1	JAVNI USLUŽBENEC - URADNIK.....	83
3.5.2	VOJAŠKE OSEBE .....	89
3.6	UGOTAVLJANJE NESPOSOBNOSTI.....	92
3.6.1	JAVNI USLUŽBENEC - URADNIK.....	92
3.6.2	VOJAŠKE OSEBE .....	95
3.7	DISCIPLINSKA IN ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST .....	95
3.7.1	JAVNI USLUŽBENEC - URADNIK.....	95
3.7.2	VOJAŠKE OSEBE .....	97
3.8	PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA.....	101
3.8.1	JAVNI USLUŽBENEC - URADNIK.....	101
3.8.2	VOJAŠKE OSEBE .....	105
3.9	CELOSTNA SKRB.....	110
3.9.1	JAVNI USLUŽBENEC - URADNIK.....	110
3.9.2	VOJAŠKE OSEBE .....	110
<b>4</b>	<b>PRIMERJAVA POLOŽAJA JAVNEGA USLUŽBENCA IN VOJAŠKE OSEBE V DRUGIH DRŽAVAH .....</b>	<b>116</b>
4.1	SISTEMI JAVNIH USLUŽBENCEV .....	116
4.2	ORGANIZACIJSKE OBLIKE VOJSKE .....	130
<b>5</b>	<b>SKLEP.....</b>	<b>142</b>
<b>6</b>	<b>LITERATURA .....</b>	<b>151</b>

## SEZNAM KRATIC

<b>ZDR</b>	Zakon o delovnih razmerjih
<b>ZJU</b>	Zakon o javnih uslužbencih
<b>ZObr</b>	Zakon o obrambi
<b>ZSSloV</b>	Zakon o službi v Slovenski vojski
<b>ZSPJS</b>	Zakon o sistemu plač v javnem sektorju
<b>VED</b>	vojaška evidenčna dolžnost
<b>CD</b>	Zakonik o obrambi Francije
<b>ZDURH</b>	Zakon o državnih uslužbencih Republike Hrvaške
<b>ZORH</b>	Zakon o obrambi Republike Hrvaške
<b>ZSORH</b>	Zakon o službi v Obrambnih silah Republike Hrvaške
<b>ZDSBiH</b>	Zakon o državni službi Federacije Bosne in Hercegovine
<b>ZOBih</b>	Zakon o obrambi Bosne in Hercegovine
<b>ZSBiH</b>	Zakon o službi v Oboroženih silah Bosne in Hercegovine



# 1 UVOD OPREDELITEV TEME IN CILJEV NALOGE

Slovenska vojska je organizacija, ki se v marsičem razlikuje od klasičnih organov, kjer so zaposleni javni uslužbenci, zato so pogoste strokovne ocene, da status javnih uslužbencev vojaškim osebam in vojaški organizaciji povzroča mnoge omejitve in težave tako pri urejanju njihovega statusa, delovnega časa, kot tudi plačila za opravljeno delo. Javni uslužbenci, zaposleni v Slovenski vojski, tako delujejo v okviru sistema javnih uslužbencev in pravil, ki so za vse enaka, zakon pa jih poimenuje vojaške osebe<sup>1</sup>. Zaradi narave dela, področna zakonodaja njihove pravice in obveznosti pogosto ureja dodatno ali celo drugače.

Tema magistrskega dela je vpetost Slovenske vojske oziroma vojaških uslužbencev v sistem javnih uslužbencev<sup>2</sup> ter opredelitev specifičnosti in narave njihovega dela ter prikaz ureditev v nekaterih drugih državah. Temeljna načela in rešitve opravljanja vojaške službe so se najprej uredile z Zakonom o obrambi (v nadaljevanju ZObr), ki je bil sprejet v letu 1994. Zakon o javnih uslužbencih (v nadaljevanju ZJU) določa, da se lahko posamezna vprašanja za pripadnike stalne sestave Slovenske vojske uredijo s posebnim zakonom drugače, kot so urejena za druge javne uslužbence. Zato najdemo v Zakonu o obrambi določbe, ki urejajo najpomembnejša vprašanja vojaške službe oziroma delovnopravna vprašanja za poklicne delavce na obrambnem področju (Predlog ZSSloV 2007).

ZJU je predvsem organizacijski, ureja enotna pravila ravnanja države oziroma lokalne skupnosti (njunih organov) na kadrovske področju oziroma način upravljanja kadrovske virov (Virant 2003, 1393). Čeprav so bile v področnih zakonih, ki urejajo javni sektor upoštevane nekatere posebne zahteve, ki veljajo za Slovensko vojsko, se še vedno pojavljajo nova vprašanja in področja, ki bi morala biti za Slovensko vojsko drugače urejena, kot so sicer za javni sektor. Nekatera vprašanja so značilna predvsem za poklicno vojsko, kot na primer ustrezna uveljavitev enake dostopnosti ne glede na osebne značilnosti pripadnikov. (Predlog ZSSloV 2007)

---

<sup>1</sup> Glej poglavje 2.4.2.

<sup>2</sup> Glej poglavje 2.4.1.

Namen magistrskega dela je na podlagi teoretičnega okvira posameznih institutov, ki veljajo za javne uslužbence (sklenitev pogodbe o zaposlitvi, izobraževanje itd.), predstaviti status vojaških oseb v sistemu javnih uslužbencev<sup>3</sup>, posebnosti in razloge za takšno ureditev. Ob tem je treba poudariti da ZObr ureja zgolj tista vprašanja, ki so neposredno povezana z obrambnim področjem, torej posebnosti opravljanja vojaške službe pa tudi vojaške organizacije, in so posledica posebnih zahtev vojaške službe oziroma drugih nalog na področju obrambe. Zakon o službi v Slovenski vojski (v nadaljevanju ZSSloV) temelji na 22. členu ZJU, ki določa, da se za poklicne pripadnike vojske in javne uslužbence na obrambnem področju, posamezna vprašanja drugače uredijo kot so urejena v predpisih o javnih uslužbencih. ZSSloV ureja določena vprašanja, ki z ZObr niso urejena oziroma jih dopolnjuje, za druga vprašanja pa se tudi za pripadnike Slovenske vojske, uporabljajo predpisi o javnih uslužbencih.

Cilj magistrskega dela je torej predstaviti umeščenost vojaških oseb v sistem javnih uslužbencev in smiselnost takšne ureditve, tudi skozi primerjalni prikaz načina ureditve sistema javnih uslužbencev in vojaških ureditev v nekaterih drugih državah.

Pri medijskem navajanju uspehov delovanja Slovenske vojske v svetu je bilo večkrat zaslediti poenotena mnenja o tem, da je treba upoštevaje naravo dela v vojski in s tem povezano večjo nevarnost za poškodbe in zdravje ter celo življenje, ustrezno urediti status vojakov, ki ne more le slepo slediti statusu javnih uslužbencev, čeprav sodi Ministrstva za obrambo v javni sektor. Sistem organiziranosti, naloge in način delovanja Slovenske vojske in njenih pripadnikov le težko primerjamo z ostalim javnim sektorjem in drugimi javnimi uslužbenci. Ne nazadnje je naloga vojaka umreti za domovino, kar od drugih javnih uslužbencev ni moč pričakovati. Prav dejstvo, da so tudi vojaške osebe javni uslužbenci, in s tem del javnega sektorja, povzroča mnogokrat velike težave pri delovanju Slovenske vojske. V zadnjem času najbolj aktualen, je bil problem plač vojaških oseb, saj je Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (v nadaljevanju ZSPJS), ki enotno ureja plačni sistem javnih uslužbencev, odpravil določbe ZObr, na podlagi katerega so delavci na obrambnem področju prejeli vrsto različnih dodatkov<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Tretji odstavek 85. člena ZJU: »Poimenovanja nazivov uradnikov v pravosodnih organih, pripadnikov Slovenske vojske, diplomatov, policistov, paznikov, carinikov, inšpektorjev in drugih uradnikov s posebnimi pooblastili in dolžnostmi se določijo s posebnim zakonom ali z uredbo vlade.«

<sup>4</sup> Glej poglavje 3.3.2.

Skozi celotno besedilo magistrskega dela bodo največkrat uporabljene besede: javni uslužbenec, uradnik, vojaška oseba in pripadnik Slovenske vojske. Ker je pripadnik širši pojem kot vojaška oseba, za razumevanje tega magistrskega dela pri opisu institutov, ki veljajo in se uporabljajo za pripadnike to pomeni, da veljajo in se uporabljajo tudi za vojaške osebe. Podobno je s pojmom javni uslužbenec in uradnik, kjer javni uslužbenec predstavlja širši pojem. Tudi pri navajanju institutov, ki veljajo za javne uslužbence, to vsekakor pomeni, da veljajo tudi za uradnike. Ne velja pa obratno, kakor tudi ne za vojaške osebe in pripadnike. Menim, da ne bi bilo pravilno, če bi navajala le pojma uradnik in vojaška oseba, kadar je določeno, da institut velja za javne uslužbence oziroma pripadnike, saj se vseskozi sklicujem na zakonske določbe in bi pri spreminjanju besedila zakonskih določb mestoma lahko prišlo tudi do nejasnosti. Tako sem naredila le tam, kjer takšna poenostavitev ne more povzročiti dvoma ali zmede v razumevanju.

## ***1.1 RAZISKOVALNO VPRAŠANJE IN HIPOTEZI***

Kot že omenjeno v prejšnjem poglavju področna zakonodaja (ZObr, ZSSloV) pravice in obveznosti vojaških oseb glede na ostale javne uslužbence pogosto ureja dodatno, drugače ali celo s posebnimi instituti, ki jih preostali sistem javnih uslužbencev sploh ne pozna. Skozi celotno magistrsko delo bo torej bistveno raziskovalno vprašanje, na katerega bom skušala čim bolj odgovoriti v sklepnem delu, in sicer: Ali je umestitev vojaških oseb v sistem javnih uslužbencev primerna ali ne?

»Tako postavljeno vprašanje takoj ponuja dva možna odgovora.« (Bučar in drugi 2000, 45) V vsakem primeru pa bom v sklepnem delu pojasnila oziroma utemeljila, zakaj sem izbrala določen odgovor. To bom storila s preverjanjem ustreznosti posamičnih argumentov. Zastavljeno vprašanje, ki nadomešča hipotezo, mora imeti neki temelj, z drugimi besedami, vprašanje lahko postavimo šele takrat, ko identificiramo problem, ki ga želimo raziskati, saj le tako lahko argumentiramo relevantnost zastavljenega vprašanja (ibidem).

Kot že povedano v prejšnjem poglavju je ureditev sistema javnih uslužbencev enotno urejena z ZJU in ZSPJS ter z več podzakonskimi predpisi. Vojaške osebe predstavljajo posebno kategorijo javnih uslužbencev in ZJU omogoča, da se določeni instituti zaradi drugačnosti

narave dela te posebne kategorije javnih uslužbencev uredijo drugače. Pri vsem tem je ključnega pomena dejstvo, da se namen oziroma ključna naloga »običajnega« javnega uslužbenca in vojaške osebe razlikuje predvsem zato, ker se slednji z delovnim razmerjem (moralno) zavezuje v primeru vojne boriti se in v skrajnem primeru tudi dati življenje za svojega delodajalca, Republiko Slovenijo. Iz tega dejstva izhajajo tudi vse posebne omejitve in seveda tudi privilegiji vojaških oseb v sistemu javnih uslužbencev.

S pomočjo dveh delovnih hipotez bom primerjala sistem javnih uslužbencev in posebno kategorijo javnih uslužbencev – vojaške osebe. To bom storila s primerjanjem institutov, ki so enaki za obe strani in pa tudi s primerjanjem institutov, ki so si različni, pri čemer bom skušala pojasniti vzroke in smiselnost teh razhajanj. Tako bom na koncu prišla do zaključka z odgovorom na svoje raziskovalno vprašanje, in sicer tako da bom ugotovila, ali imajo vojaške osebe z javnimi uslužbenci – uradniki toliko stičnih točk, da je njihova umestitev v sistem javnih uslužbencev smiselna in primerna, v nasprotnem primeru pa lahko pridem tudi do ugotovitve, da se ti dve kategoriji javnih uslužbencev razhajata do te mere, da bi bilo smiselno vojaške osebe izločiti iz takšnega sistema. Obe kategoriji povezuje tudi način izplačevanja plač. Vojaške osebe so bile do sprejetja ZSPJS deležne veliko več dodatkov, ki jih je določal ZObr, kot so jih sedaj, ko so pravzaprav izenačene z ostalimi javnimi uslužbenci. Tudi to je bistvena stična točka med obema kategorijama uradnikov, ki pa ni nujno upravičena, zaradi že omenjene narave dela vojaških oseb. Vsekakor pa je nesporno, da vojaške osebe ne morejo biti financirane na drugačen način kot iz državnega proračuna, seveda pa bi bilo morebiti bolj smiselno, da se način financiranja uredi drugače oziroma ločeno od siceršnjega sistema javnih uslužbencev. S številom stični točk oziroma številom različno urejenih institutov sem tudi že kot pravi Bučar in drugi (2000, 44) pri postavitvi hipoteze oziroma raziskovalnega vprašanja določila ali in kako bom lahko izmerila pojem kot je »smiselnost umestitve«.

»Delovne hipoteze pokrivajo bistveno ožje področje raziskovanja. Rezultat delovne hipoteze ne daje avtomatično tudi odgovora na splošno hipotezo, ampak prispeva le del tega odgovora.« (Bučar in drugi 2000, 44) »Podatki podprejo ali zavrnejo hipotezo.« (Ragin, 2007, 30) Tako si v pomoč postavljam dve delovni hipotezi:

1. hipoteza: Zakon o obrambi in Zakon o službi v slovenski vojski področja sklenitve in prenehanja delovnega razmerja, pravic in obveznosti ter še nekaterih drugih institutov urejata

strožje kot Zakon o javnih uslužbencih, kar vojaške osebe oddaljuje od sistema javnih uslužbencev, nasprotno pa v Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju ne prihaja do takšnih razlik med vojaškimi osebami in ostalimi javnimi uslužbenci.

2. hipoteza: Sistem javnih uslužbencev ne pozna sistema celostne skrbi za uradnika, razen za vojaške osebe, kot to predvideva Zakon o službi v slovenski vojski. S tem se s poklicnim življenjem povezuje tudi privatno življenje le te posebne kategorije uradnikov.

Celostna skrb za pripadnike obsega zdravstveno oskrbo, psihološko oskrbo, socialno varstveno oskrbo, pravno pomoč, pravno svetovanje, religiozno duhovno oskrbo, športne aktivnosti in organizirano preživljanje prostega časa. Zdravstvena oskrba obsega brezplačno nujno zdravstveno pomoč med vojaško službo v miru, zdravstveno oskrbo med povišano pripravljenostjo oziroma izvajanjem nalog določenih z zakonom, posebno organizacijo nujne medicinske pomoči, preventivnih zdravstvenih ukrepov in prednostno zdravljenje ter rehabilitacijo v primeru poškodb ali bolezni med vojaško službo. Glede na zahteve vojaške službe je prilagojeno tudi ugotavljanje zdravstvene sposobnosti za vojaško službo med opravljanjem vojaške službe. Psihološka oskrba obsega strokovno psihološko pomoč zaradi psihičnih obremenitev in programe namenjene obvladovanju teh obremenitev. Socialno varstvena oskrba obsega pomoč pri reševanju stanovanjskih vprašanj, otroškem varstvu in zaposlitvi zakonca ter druge vrste pomoči. (Predlog ZSSloV 2007)

## ***1.2 UPORABLJENE METODE PREUČEVANJA***

Pri pristopu pisanja predmetnega magistrskega dela sem se uvodoma odločila z metodo zbiranja virov in literature podrobneje seznaniti z izbrano tematiko in tako nadgraditi svoje delovne izkušnje s tega področja. Skozi celotno besedilo bom torej, kjer bo to mogoče, črpala tudi iz lastnih izkušenj.

Z metodo analize primarnih (zakoni, podzakonski akti in ostali predpisi) in sekundarnih (knjige, učbeniki, članki, ipd.) virov, sem opredelila temo naloge in tudi namen ter cilje naloge. Iz tega je sledilo oblikovanje raziskovalnega vprašanja in hipotez, ki jih bom skozi nalogo poskusila ovreči oziroma potrditi. Temeljna spoznanja obravnavane teme bom

opredelila prav tako z metodo analize primarnih in sekundarnih virov ter tako tudi pojasnila temeljne pojme, in sicer v začetku naloge ter pri vsakem poglavju, kjer se bodo pojavljali posamezni novi pojmi, posebej.

V vsebinskem delu naloge, bom ob uporabi teoretičnih spoznanj ugotavljala, v čem je posebnost vojaških oseb v sistemu javnih uslužbencev, pri čemer bom uporabila metodo dedukcije, metoda indukcije pa mi bo služila v sklepnem delu, kjer bom analizirala ključne ugotovitve in potrdila oziroma ovrgla hipoteze.

Za preučevanje razlike med sistemi javnih uslužbencev, oziroma umeščenosti vojaških oseb v uslužbenske sisteme različnih držav, mi bo služila primerjalna metoda in tudi mednarodna primerjalna analiza. Predstavitev položaja vojaka kot uradnika v sistemu javnih uslužbencev in primerjava z drugimi državami bo temeljila na sedanji ureditvi, kar pomeni, da bo raziskava omejena le na eno časovno točko, saj mi bo povsod za izhodišče služila trenutno veljavna pravna ureditev tega področja.

Ker bom v posameznih delih vpletla tudi lastno razmišljanje in ugotovitve, bom v teh delih uporabila metodo indukcije. »Uporabo izkustvenega gradiva za formuliranje ali reformuliranje splošnih idej imenujemo indukcija. Indukcija je proces, s katerim so ocenjene implikacije izkustvenega gradiva, še posebej novega gradiva v kombinaciji s starim gradivom, za oblikovanje splošnih idej (teorij).« (Ragin, 2007, 30)

Prvotni namen naloge oziroma raziskave ni svetovalen, pač pa želim le celostno predstaviti problematiko posebnosti vojaka oziroma vojaških oseb v sistemu javnih uslužbencev, naloga v zaključnem delu ne bo izrecno svetovalna, čeprav menim, da bo lahko služila kot dobro izhodišče za posamezne boljše rešitve, saj bom skozi celotno nalogo podajala nazorne primerjave, iz česar bo moč izluščiti primernost oziroma neprimernost umeščenosti vojaških oseb v sistem javnih uslužbencev. Vsekakor bo raziskava tudi razlagalna. Kot pravi Ragin (2007, 53) ob tem, da je napovedovanje eden najpomembnejših ciljev družboslovnega raziskovanja, ne moremo vedno reči, da sta napoved ali razumevanje vselej povezana. Nadalje navaja, da so včasih naše napovedi povsem natančne, pa vendar je naše razumevanje dejanskih procesov, ki povzročijo določen izid, nepopolno ali preprosto napačno.

## **2 OPREDELITEV OSNOVNIH POJMOV**

### ***2.1 UPRAVLJANJE IN UPRAVA, JAVNI SEKTOR, JAVNA UPRAVA, DRŽAVNA UPRAVA***

Različnih opredelitev pojmov uprave in upravljanja je skoraj toliko kot avtorjev, ki se ukvarjajo s tem vprašanjem. Večina teoretikov se strinja, da uprava in upravljanje pojmovno označujeta isti družbeni pojav, pri čemer zajema prvi izraz njegov organizacijski, drugi pa funkcionalni vidik. Mnenja teoretikov se razhajajo v sami opredelitvi vsebine pojma upravljanje (Trpin 1995, 312). Tudi tuji avtorji navajajo (Chandler 2005, 1), da je težko teoretično enotno zaobjeti to področje. Namen tega poglavja je za lažje razumevanje tematike magistrskega dela le pojasniti osnovne pojme in temelje sistema javnih uslužbencev, natančneje uradnikov, v naslednjih poglavjih pa tudi Slovenske vojske in vojaških oseb.

#### **UPRAVLJANJE IN UPRAVA**

Bučar (v Brezovšek in Črnčec 2007, 14) ločuje upravo od upravljanja, in sicer naj bi proces upravljanja obstajal iz odločanja o ciljih in iz odločanja o sredstvih za doseg teh ciljev, uprava pa je samo tisti del tega procesa, ki se nanaša na odločanje o sredstvih. »Upravljanje je v bistvu odločanje.« (ibidem) Po Virantu (2004, 16) pomeni upravljanje določanje ciljev organizacije in usmerjanje delovanja organizacije k doseganju teh ciljev.

Brezovšek (v Brezovšek in Črnčec 2007, 14) poudarja, da je človekovo delovanje usmerjeno v zadovoljevanje potreb, pri čemer odločanje o tem in o načinu zadovoljevanja potreb imenujemo upravljanje. Upravljati pomeni torej usmerjati ali dajati smisel nečemu, poleg določanja smeri pa mora upravljanje zajemati tudi izvrševanje določenih aktivnosti oziroma dejavnosti. Avtor nadalje navaja, da ima upravljanje kot dve osnovni sestavini element določanja smeri za doseg nekega cilja in element izvrševanja dejanj, ki omogočajo doseg nekega cilja.

Po Pusiću (v Brezovšek in Črnčec 2007, 14) ločimo dva pomena izraza uprava, pri čemer s prvim pomenom mislimo na upravno organizacijo, ki je vsaka organizacija, v kateri ljudje na podlagi trajne delitve dolžnosti in pooblastil opravljajo družbene zadeve kot svoj stalni poklic

in z drugim pomenom na upravljanje, ki je kontinuirana dejavnost povezovanja več ljudi v akcijo za opravljanje družbenih zadev.

Javna uprava in javno upravljanje sta pomembna, ker vlade uporabljajo javni sektor za zagotavljanje storitev in dobrin javnosti bodisi neposredno, v smislu oblikovanja politik, obrambe, izobraževanja in socialne podpore, bodisi posredno kot na primer v družinskem zdravstvu<sup>5</sup>, plačevanju cestnine in ločevanju odpadkov (Massey in Pyper 2005, 17).

## JAVNI SEKTOR

»Družbeni sistem vsake države lahko v splošnem razdelimo v zasebni in javni sektor.« (Žurga 2001, 9) Žurgova (2001, 10) meni, da sta nepopolnost in neučinkovitost trga eden glavnih razlogov, da je v družbenem sistemu produkcije potreben tudi javni sektor. Javni sektor vidi kot mehanizem, ki ga uporabljamo za sprejemanje skupnih, družbenih odločitev. Na eni strani gre za način zagotavljanja storitev, ki koristijo vsem ljudem, na drugi pa za način reševanja skupnih problemov.

Po Šmidovniku (v Haček in Bačlija 2007, 25) javni sektor temelji na kriteriju lastništva države, zato posledično sem sodi vse, kar je v državni lasti, ne glede na to, na katerem področju deluje. Šmidovnik (1980, 106) enači pojma javni sektor in javna uprava ter zavrača stališče, da je javna uprava zgolj državna uprava.

Po Pusiću (v Žurga 2001, 10) obsega javni sektor organe in organizacije državne uprave ter številne druge organizacije, ki opravljajo družbene naloge in so pod posebnim režimom pravnega urejanja in javnega financiranja. V širšem smislu tako javni sektor ne obsega samo organov centralne uprave in mreže njenih regionalnih in lokalnih izpostav, pač pa tudi celotno organizacijo lokalne in funkcionalne samouprave.

Pirnat (2002, 311) opozarja, da vsebujeta ZJU in ZSPJS povsem identično opredelitev javnega sektorja, vendar pa se oba zakona uporabljata za ta javni sektor različno. Medtem ko

---

<sup>5</sup> Avtor navaja pomen javne uprave za ureditev v Veliki Britaniji.



se ZSPJS uporablja za celotni javni sektor, velja za celotni javni sektor le prvi del ZJU, drugi del pa samo za državne organe in organe lokalne skupnosti.

Na tem mestu gre omeniti tudi pojem, ki se je v slovenskem upravnem sistemu začel pojavljati in uresničevati od reforme javne uprave, ki se je zgodila v letu 2002 dalje, in sicer novo upravljanje javnega sektorja (*New Public Management*), ki je po Kovačevi (2002b, 281) nov vzorec upravljanja in pomeni novo paradigmo upravljanja javnega sektorja s poudarkom na usmerjenosti k uporabniku in splošni učinkovitosti s prenosom aplikabilnih managerskih metod dela in konkurenčnih mehanizmov iz zasebnega v javni sektor. Avtorica (ibidem, 282) dodaja še, da novo upravljanje javnega sektorja ob usmerjenosti k učinkovitosti, konkurenci in avtonomiji poudarja tudi institute zakonitosti dela, etičnih načel in odgovornosti, ki se uresničujejo preko transparentnosti javnega dela. Meni namreč, da se uspešnost javne uprave s takšnimi podjetniškimi koncepti dela lahko povečuje le, če kazalce organizacijske učinkovitosti podredimo načelu zakonitosti in klasičnim vrednotam javnega sektorja. »Demokratizacija uprave, t.j. usmerjenost uprave k ljudem, tako uporabnikom kot zaposlenim, je eno od temeljnih načel novega upravljanja javnega sektorja.« (ibidem, 283)

## JAVNA UPRAVA

»Brez države ni ne javnega upravljanja ne javne uprave – prav tako pa tudi države brez javne uprave ne more biti.« (Virant 2004, 23) »Javna (državna) uprava ima na vse nas močan vpliv, saj praktično ni področja človekovega delovanja, v katerem ne bi igrala pomembne vloge.« (Brezovšek 2000, 264)

Kovačeva (2000a, 280) navaja, da koncepti upravljanja v javni upravi tradicionalno temeljijo na Webrovi teoriji birokratske organizacije, ki je opredeljena s hierarhijo, rutinizirano delitvijo dela, profesionalnostjo in depersonalizacijo zaposlenih, formaliziranim komuniciranjem ter ločitvijo politike in uprave. Uprava ima zaradi varstva javne koristi in vrhovnosti načela zakonitosti monopolni položaj in funkcionalno organizacijsko strukturo.

Po Šmidovniku (v Haček in Bačlija 2007, 25) je sistem javne uprave sestavljen iz štirih področij, in sicer državne uprave, lokalne samouprave, javnih služb in javnega sektorja, elementi, ki določajo javno upravo, pa so naslednji:

- da država deluje prek svoje javne uprave,
- da organizacijsko sestavljajo javno upravo državne in paradržavne organizacije,
- da je funkcionalno opredeljena z izvrševanjem predpisov, izvajanjem oblasti in javnih služb,
- da je bistveni element odgovornost resornih ministrstev in vlade,
- da se financira iz proračuna ali iz drugih javnih virov (kot npr. skladi),
- da normativno velja za javno upravo upravno in delno tudi civilno pravo,
- uslužbenki sistem oziroma sistem javnih uslužbencev.

»Javna uprava je del javnega sektorja, ki opravlja družbene dejavnosti s ciljem varovanja javnih koristi po netržnih načelih. Organizacijsko javna uprava vključuje državno upravo, javne službe pa tudi lokalno samoupravo.« (Šmidovnik v Haček 2001, 30)

Po Virantu (2004, 20-21) sodi pod pojem javne uprave na državni ravni izvršilna veja oblasti – vlada in državna uprava, na lokalni ravni pa štejemo v okvir javne uprave tudi predstavniške organe. Poleg navedenega uvrščamo pod pojem javne uprave tudi nosilce javnih pooblastil in izvajalce javnih služb. Izmed vseh navedenih avtorjev, ki opredeljujejo pojem javne uprave, le Bučar (1969, 51) meni, da v javno upravo sodi tudi predstavniški organ, to je Državni zbor.

Po Hačku (2005, 24) je javna uprava celota vseh dejavnosti upravljanja, ki sodijo v izvršilne, administrativne in poslovodne funkcije javnega upravljanja, in sicer ne glede na to, ali jih opravljajo državni upravni organi, drugi državni organi ali organizacije zunaj državne uprave. Nadalje loči javno upravo v formalnem in materialnem smislu, pri čemer pomeni javna uprava v formalnem smislu sistem organov, ki odločajo o javnih zadevah, torej o uresničevanju družbene koristi, v materialnem smislu pa pomeni sam proces odločanja o javnih zadevah. Enako opredeli javno upravo v formalnem in materialnem smislu tudi Bučar (1969, 39).

Po Bučarju (1969, 39-40) je tako javna uprava, uprava v javnih zadevah in vse kar velja kot značilno za upravo na splošno, velja tudi za javno upravo. Upravljanje v javnih zadevah (javno upravljanje) opredeli kot odločanje o javnih zadevah, javno upravo pa kot upravo v javnih zadevah. Javne zadeve so tiste zadeve, ki se tičejo družbe kot celote oziroma posameznih samoupravnih družbenih skupnosti, ki črpajo svoje samoupravne pravice iz širše

družbene skupnosti. Javne zadeve so torej tiste, ki se tičejo družbenih koristi, in sicer ugotavljanje potreb družbe po dobrinah, ki lahko zadovolji njene potrebe, proizvodjanje takih dobrin in razpolaganje z njimi.

Javni interes je po Bučarju (1969, 92 in 95.) vodilo javne uprave in osrednji pojem vede o javni upravi. Pojmovanje in nastajanje javnega interesa pa je izhodišče pomena za celotno strukturo in pojmovanje javne uprave. Uveljaviti ni mogoče nobenega javnega interesa, ki bi bil v nasprotju z interesi države, saj se vsi javni interesi v končni obliki opredeljujejo prek države. Država nastopa povsod v današnjem svetu kot vrhovna organizacija, kateri so podrejene vse druge organizacije na njenem območju in ki ima vpliv na sleherno organizacijo na svojem območju. Bučar (1969, 47-48) najava še, da mora sleherna organizacija, tudi če deluje na tržnem področju, delovati v javnem interesu, samo javni organi in organizacije pa zadovoljujejo družbene koristi neposredno, kar je tudi osnovna značilnost, ki jih loči od vseh drugih organizacij.

»Naša vizija bi morala biti javna uprava, ki bi se po kazalcih zadovoljstva uporabnikov (državljanov, gospodarskih subjektov in drugih pravnih oseb, državnega zbora in vlade) z njenimi storitvami uvrstila med pet najboljših državnih uprav v Evropski uniji.« (Virant 2002, 522) Vendar Kerševan (2005) opozarja, da je potrebno biti ob izhodišču, da naj bo uprava servis državljanov, previden, saj lahko ob preveliki želji ugajati posameznikom ali širšim skupinam pride tudi do rešitev, ki so lahko z javnim interesom v določenem nasprotju.

»Uspešnost določene države merimo tudi z uspešnostjo javne uprave, saj jo razumemo kot enega glavnih mejnikov njenega razvoja. Javno upravo lahko zaradi njene pomembnosti razumemo tudi kot element ljudske suverenosti, kajti ljudstvo prek nje izvaja funkcijo nosilca državne oblasti.« (Brezovšek 2000, 264)

Brezovšek in Haček (2004, 5-6) navajata načela delovanja sodobne javne uprave v demokraciji, in sicer:

- zanesljivost in predvidljivost, ki prispevata k arbitrarnosti iz delovanja javne uprave in k uresničevanju pravne varnosti državljanov,
- odprtost in preglednost, ki omogočata zunanji nadzor nad delovanjem javne uprave,

- visoka profesionalnost javnih uslužbencev, ki je najboljša obramba proti nekompetentnosti in korupciji, njihova profesionalna integriteta ter korektno materialno nagrajevanje in motiviranje,
- odgovornost javnih uslužbencev s svojim pozitivnim, moralnim značajem in negativno pravno razsežnostjo,
- učinkovitost in uspešnost ter sposobnost javne uprave da doseže cilje in najde rešitve za vprašanja v javnem interesu (Kren v Brezovšek Haček 2004, 6).

Brejc (1997, 24) pravi, da lahko o učinkovitosti uprave razpravljamo z različnih zornih kotov, kot na primer z vidika ekonomistov, kadar gre za razmerje med javnim in zasebnim, z vidika politologije, ko gre za oblikovanje in analizo politik na posameznem področju in podobno. »V najširšem smislu bi lahko učinkovitost javne uprave opredelili kot zmožnost javne uprave, da stori vse tisto, kar je treba storiti.« (ibidem)

Kovačeva (2000b, 24) meni, da o uspešnem, učinkovitem in odgovornem funkcioniranju uprave lahko govorimo le ob harmoniji delovanja posameznika in organizacije, kjer je zaposlen. Za zadostitev tem zahtevam se mora uprava spremeniti iz birokratske institucije v podjetniško.

Po Brezovšku (v Brezovšek in Haček 2003, 85) globalizacija prisiljuje države, da njihova javna oziroma državna uprava naredi več z manj sredstvi, pri čemer mora javna uprava izpolnjevati visoke zahteve in standarde ter biti hkrati učinkovita v psiholoških pogojih strahu pred zmanjšanjem uprave. Brejc (1997, 19) opozarja, da še nikomur doslej ni uspelo zaustaviti trenda naraščanja števila zaposlenih v javni upravi in pripominja, da je naraščanje javne uprave pojav, ki je značilen za vse države. Avtor ugotavlja, da se razprave zato usmerjajo mnogo bolj na vprašanja kakovosti delovanja uprave.

## DRŽAVNA UPRAVA

Po Šmidovniku (v Haček in Bačlija 2007, 25) je državna uprava osrednji teritorialni upravni sistem in instrument države za izvajanje njenih predvsem oblastnih funkcij, s katerimi na pravni način ureja odnose v družbi.

Po Brezovšku (2000, 264) lahko o državni upravi kot najpomembnejšem delu javne uprave govorimo tudi o identifikaciji elementov notranje državne suverenosti, ki kažejo na to, da država prek državne uprave izvaja funkcijo neposredne oblasti ter tudi upravlja in vodi pomemben del družbenih dejavnosti.

Virant (2004, 63) navaja, da je pojem državne uprave ožji od pojma javne uprave in je zgodovinsko gledano njen najstarejši segment. Državna uprava tako še danes predstavlja jedro javne uprave, in sicer tisti aparat, preko katerega država deluje, oziroma aparat, ki izvršuje politične odločitve. Organizacijsko gledano je državna uprava skupek organov, ki upravljajo z državo v smislu izvajanja njene politike, v funkcionalnem smislu pa je državna uprava dejavnost upravljanja v javnih zadevah na instrumentalni ravni.

Tako Šmidovnik (1980, 143) kot Virant (2004, 65) se strinjata, da je državna uprava poleg izvrševanja politike ključna za pripravo gradiv za novo politiko, saj je kvaliteta političnih odločitev v veliki meri odvisna od kvalitete strokovnih podlag, ki jih zagotavlja uprava, ki pa je tudi edina seznanjena z vsemi informacijami, ki so potrebne za pripravo novih rešitev za posamezna družbena področja.

Po Žurgovi (2001, 14) so funkcije uprave izvajanje predpisov, priprava in izdaja upravnih aktov, inšpekcijsko in upravno nadzorstvo, nadzor nad zakonitostjo dela organov lokalnih skupnosti, zagotavljanje izvajanja javnih služb iz pristojnosti države, pospeševanje gospodarskega, socialnega, kulturnega, ekološkega in splošnega družbenega razvoja, priprava zakonov, drugih predpisov in aktov, ter opravljanje strokovno-tehničnih nalog za vlado in še izvajanje strokovnih in drugih nalog v zvezi z upravljanjem nepremičnin in drugega premoženja Republike Slovenije po pooblastilu vlade. »Organizacije državne uprave delujejo na podlagi monopola in se zato trudijo zaščititi se pred pritiski ter oblikujejo določila in pogoje zglede storitev, ki jih zagotavljajo.« (Corte-Real v Žurga 2001, 11)

## **2.2 SLOVENSKA VOJSKA**

Naloge Slovenske vojske določa ZObr<sup>6</sup>, z ZSSloV pa se določajo oblike in načini izvajanja nalog Slovenske vojske. Pri tem je treba upoštevati tudi mednarodne pogodbe in pravila mednarodnih organizacij. »Slovenska vojska izven države lahko opravlja tudi naloge, ki jih v Republiki Sloveniji opravljajo drugi državni organi, če so bili pripadniki na opravljanje takih nalog napoteni.« (Predlog ZSSloV 2007)

Ustavnopравни mehanizmi Republike Slovenije določajo Slovenski vojski izključno izvajalno vlogo, izvajanje vojaške obrambe, in jo postavljajo v izvajalni položaj v odnosih s civilnim političnim vodstvom (Grizold 1999b, 103). »Slovenska vojska je konkretna oblika obrambne sile slovenske države za izvajanje vojaške obrambe.« (Grizold 2005, 117) Njen razvoj<sup>7</sup> je bil vseskozi pogojen s spreminjanjem politično-varnostnega položaja v regiji, spreminjanjem političnega sistema oziroma celotne slovenske družbe po osamosvojitvi ter procesom vključevanja Slovenije v evroatlantske integracije (ibidem).

Eden najpomembnejših projektov v zgodovini obrambnega sistema Slovenije predstavlja projekt PROVOJ, kar je krajše za Projekt prehoda na poklicno vojsko, dopolnjeno s pogodbeno rezervo. Namen tega projekta je bil oblikovanje vojaške organizacije, osnovane na poklicni stalni in pogodbeni rezervni sestavi, ki bo sposobna za izvajanje vseh poslanstev in nalog znotraj nacionalne obrambe in severnoatlantskega zavezništva (Grizold 2005, 129-131). V začetku leta 2002 so bile sprejete tudi temeljne odločitve o preoblikovanju sistema popolnjevanja vojske, in sicer opustitev naborniškega sistema popolnjevanja ter prehod na poklicno vojsko s prostovoljno rezervo. Rok za izvedbo prehoda na poklicno vojsko s pogodbeno rezervo se je iztekel z letom 2010. (Predlog ZSSloV 2007)

---

<sup>6</sup> Ustava RS v 124. členu določa, da vrsto, obseg in organizacijo obrambne nedotakljivosti in celovitosti državnega ozemlja ureja Zakon o obrambi, ki ga sprejme Državni zbor z dvotretjinsko večino glasov navzočih poslancev. Vrhovni poveljnik Slovenske vojske je predsednik republike, ki svojo funkcijo uresničuje skladno z ustavo in zakoni. (Grizold 2005, 117)

<sup>7</sup> Grizold (2005 119-127) navaja kot mejnike razvoja Slovenske vojske: obdobje osamosvajanja Slovenije (1990 - 1991), poosamosvojitveno obdobje (26. oktober 1991 -29. marec 1994) in oblikovanje nacionalne obrambe po vzoru zahodnih držav, obdobje izvajanja programa Nata Partnerstvo za mir (30. marec 1994 -29. 3. 2004).

»Poklicni način popolnjevanja vojske temelji na prostovoljni odločitvi za vojaški poklic.« (Anželj 2005, 121) Poklicne oborožene sile so po navadi manjše, kot bi bile v enakem družbenem okolju in ob drugačnih pogojih oborožene sile, utemeljene na vojaški dolžnosti (kakovost namesto količine, ekonomski razlogi itn.). Kombinirani način popolnjevanja temelji na vojaški obveznosti in prostovoljni službi. Obsega kontingent poklicnih vojakov in splošno vojaško službo ter omogoča vojaškim obveznikom, da sami izberejo trajanje vojaške obveznosti in njene oblike. Po opravljenem obveznem vojaškem roku lahko vojaki ostanejo v oboroženih silah po pogodbi za določen čas (ibidem).

Slovenska vojska predstavlja konkretno obliko obrambne sile slovenske države, katere poslanstvo predstavlja v sodelovanju z zavezniki odvrnitev vojaške agresije na Republiko Slovenijo in prispevek k mednarodnemu miru in stabilnosti v mejah ter zunaj meja zavezništva. V primeru vojaške agresije vojska samostojno ali v zavezništvu, na podlagi mednarodnih pogodb, izvaja vojaško obrambo, s ciljem pregona sovražnika in vzpostavitvijo suverenosti na celotnem ozemlju države. Bistvene naloge Slovenske vojske, ki izhajajo iz njenega poslanstva, so vzdrževanje pripravljenosti, aktiviranje in mobilizacija sil, premestitev sil v območje delovanja, izvajanje defenzivnih in ofenzivnih delovanj ter ohranjanje vzdržljivosti sil. Njene ostale naloge pa so usmerjene k prispevanju k mednarodnemu miru, varnosti in stabilnosti ter podpori državnih organov in javnih institucij pri zagotavljanju varnosti in blaginje državljanov Slovenije. Prispevek Slovenske vojske k mednarodnemu miru, stabilnosti in varnosti, obsega podporo diplomaciji, sodelovanje pri vzpostavi varnosti in zaupanja, izvajanju določenih nalog na področju nadzora oboroževanja in preprečevanju širjenja orožja za množično uničevanje, sodelovanje v operacijah kriznega odzivanja in sodelovanje v boju proti mednarodnemu terorizmu ter drugimi grožnjami miru (Petelin 2006, 24-25).

Podobno opredelitev nalog, izhajajočih iz poslanstva Slovenske vojske opredeljuje tudi Grizold (2005, 138), ki jih deli na glavne in izpeljane naloge, pri čemer so glavne naloge preprečevanje katerekoli vrste agresije in ustrezen odziv nanjo, če do nje pride<sup>8</sup>, vojaško

---

<sup>8</sup> Izpeljane naloge so po Grizoldu (2005, 138) pri tem:

- Izvajanje operacij državne vojaške obrambe: nadzor, kontrola in zaščita kopnega, morja in zračnega prostora ter obramba državnega ozemlja.

sodelovanje pri mednarodnem miru in stabilnosti<sup>9</sup> ter podpora drugim državnim organom in organizacijam ter sistemu zaščite in reševanja pri zagotavljanju varnosti in blaginje državljanov Slovenije<sup>10</sup>.

Temeljna naloga mednarodnega sodelovanja Slovenske vojske na vojaškem področju je uresničevanje dejavnosti, ki učinkovito in neposredno podpirajo delovanje Republike Slovenije kot partnerice in polnopravne članice Nata in EU. Z vstopom Slovenije v Severnoatlantsko zaveznitvo 29. marca 2004 Slovenska vojska še bolj dejavno sodeluje pri podpori mednarodnemu miru. Njeno delovanje obsega vključevanje pripadnikov Slovenske vojske v operacije v podporo miru in humanitarne dejavnosti na Kosovem v Afganistanu, Libanonu, Siriji, Bosni in Hercegovini in Somaliji. V Natu in njegovih mirnodobnih poveljstvih ter v okviru EU delujejo predstavništva Slovenske vojske, ki zastopajo interese

- 
- Sodelovanje v operacijah v okviru mednarodnih organizacij: kolektivna obramba (5. člen Washingtonske pogodbe) ter boj proti mednarodnem terorizmu in drugim grožnjam miru.

<sup>9</sup> Izpeljane naloge po Grizoldu (2005, 138) pri tem so:

- Vzpostavljanje varnosti in zaupanja, nadzor oborožitve in preprečevanje širjenja orožja za množično uničevanje: nadzor oborožitve in razorožitev, inšpekcijski nadzor tujih vojaških enot na njihovih lokacijah ter verifikacijske dejavnosti.
- Operacije kriznega odzivanja: preventivna diplomacija, preprečevanje konfliktov in ohranjanje miru, humanitarna pomoč znotraj dvostranskega ali večstranskega sodelovanja, pomoč vladnim in nevladnim organizacijam pri izvajanju humanitarne pomoči ter boj proti mednarodnem terorizmu in drugim grožnjam miru.

<sup>10</sup> Po Grizoldu (2005, 138-139) so pri tem izpeljane naloge:

- Sodelovanje pri nalogah zaščite, reševanja in pomoči ob naravnih in drugih nesrečah: sodelovanje pri zaščiti prebivalstva in premoženja ob naravnih in drugih nesrečah, sodelovanje pri odpravljanju posledic naravnih in drugih nesreč, sodelovanje pri gašenju požarov v naravi, sodelovanje pri odpravljanju posledic radiološko kemično biološke kontaminacije ter sodelovanje pri evakuaciji in reševanju civilnega prebivalstva ob naravnih in drugih nesrečah.
- Sodelovanje in pomoč policijskim silam pri izvajanju nalog z njihovega področja dela: sodelovanje pri varovanju državne meje, sodelovanje pri obvladovanju velikih in ilegalnih migracij ter sodelovanje pri preprečevanju in boju proti terorizmu.
- Iskanje in reševanje iz zraka, na morju in na kopnem.
- Podpora znanstvenoraziskovalne in tehnološko razvojne dejavnosti v Republiki Sloveniji na obrambnem področju: sodelovanje pri načrtovanju, organizaciji in upravljanju nacionalnih obrambnih raziskav in tehnologij ter podpora projektom namenske industrije.



Slovenije in Slovenske vojske, delujejo kot povezava med zavezništva in Slovenijo ter zagotavljajo podporo pripadnikom Slovenske vojske v tujini. (Slovenska vojska 2009)

Temeljno načelo pri opravljanju vojaške službe je pripadnost enoti, Slovenski vojski in Republiki Sloveniji. Vojaško službo je treba opravljati častno, strokovno, zakonito, ob spoštovanju vojaške discipline, enostarešinstva in obveznega izvrševanja ukazov, pripadniki Slovenske vojske pa negujejo tovarištvo, delujejo nepolitično in nadrejeni skrbijo za podrejene. Slovenska vojska ima svoj kodeks organizacijske etike. (Predlog ZSSloV 2007)

Slovenska vojska je organizirana v Generalštab (v nadaljevanju GŠSV), podrejena poveljstva ter zavode. Sprejem ZObr v letu 1994 je pomenil zaključek predhodnega obdobja, v katerem se je od leta 1990 do 1994 postopno izoblikoval obrambni sistem Republike Slovenije kot samostojne države. Pri ZObr se je upoštevalo temeljno ustavno izhodišče, da se z njim določi zlasti vrsta, obseg in organizacija obrambe države. Z omenjenim zakonom se je celovito uredilo področje obrambnega sistema, predvsem pa organizacijo, strukture, naloge in druga vprašanja. Ključno pridobitev za ureditev ustreznega statusa pripadnikov Slovenske vojske pa predstavlja leta 2007 sprejet ZSSloV, ki ureja temeljne odnose v vojaški službi, pogoje dela, podlago za urejanje plač znotraj organizacije ter celostno skrb za pripadnika Slovenske vojske in njihove družinske člane.

GŠSV je organ v sestavi Ministrstva za obrambo in predstavlja najvišji strokovni organ za poveljevanje vojski na strateški ravni, »opravlja vojaške strokovne naloge na področjih razvoja, načrtovanja, organizacije, usposabljanja in delovanja Slovenske vojske« (11. člen Uredbe o organih v sestavi ministrstev). Temeljni namen in poslanstvo uresničuje z opravljanjem vojaškostrokovnih nalog načrtovanja in razvoja sil, organiziranja vojske, zagotavljanja zmogljivosti, posodabljanja in opremljanja vojske, načrtuje in usklajuje sodelovanje, povezovanje ter delovanje Slovenske vojske v mednarodnih intergracijah. (Ministrstvo za obrambo 2010) Vodi ga načelnik generalštaba, ki ga na predlog ministra za obrambo imenuje Vlada RS<sup>11</sup>. Uredba o organih v sestavi je sledila zakonski možnosti atipičnega poimenovanja glede na specifično naravo dela v nekaterih okoljih, tako da je

---

<sup>11</sup> To določa 45. člen ZObr.

določen poseben naziv »načelnik« za vodjo Generalštaba Slovenske vojske. (Pirnat 2004, 541)

»V Slovenski vojski so organizirane formacijske in druge kadrovske sestave, namenjene za izvajanje vojaške obrambe države, ki so pod enotnim poveljstvom, imajo enotne oznake pripadnosti Slovenski vojski in nosijo orožje.« (Grizold 1999b, 103) V Slovenski vojski torej ločimo stalno, mirnodobno, vojno in rezervno sestavo. Po ZObr je stalna sestava vojske formacija<sup>12</sup>, ki jo sestavljajo poklicni pripadniki vojske, to so vojaki, podčastniki, častniki in vojaški uslužbenci (t.j. vojaške osebe) ter civilne osebe, ki delajo v vojski, vendar civilne osebe ne opravljajo vojaške službe (8. točka 5. člena ZObr), mirnodobna sestava vojske je formacija, ki jo sestavljajo poklicni pripadniki vojske, vojaški obvezniki na služenju vojaškega roka in pripadniki rezervne sestave, kadar so vpoklicani v vojaško službo (. točka 5. člena ZObr), vojna sestava vojske je formacija, ki jo sestavljajo pripadniki stalne sestave, vojaški obvezniki na služenju vojaškega roka in pripadniki rezervne sestave, ki so razporejeni v vojno sestavo vojske (10. točka 5. člena ZObr), rezervno sestavo pa predstavljajo vsi vojaški obvezniki, ki niso pripadniki mirnodobne sestave in so dolžni služiti v rezervni sestavi, pri čemer so pripadniki rezervne sestave tudi državljani, ki sklenejo pogodbo o službi v rezervni sestavi (11. točka 5. člena ZObr).

Brezovšek in Haček (2006, 39 in 60) v izvedeni empirični raziskavi, zlasti analizirata psihološke vidike, politične usmeritve ter obrambno-varnostno vedenje. Izpostavljata ugotovitev, da uživa Slovenska vojska med prebivalstvom nadpovprečen ugled, ki se je v zadnjih dveh letih povečal. Slovenska vojska uživa večji ugled med žensko populacijo, hkrati pa ugled tudi premo sorazmerno narašča s starostjo in obratno sorazmerno z izobrazbo. Avtorja menita, da je pomembno tudi, da podpora vojaškemu poklicu narašča, saj bi takšno odločitev svojega otroka po njuni zadnji opravljeni raziskavi (2005) brez pomislekov podprl že vsak peti anketiranec, odsvetoval pa le vsak osmi. Slovenski vojski v celoti ali precej zaupa 51 odstotkov anketirancev, kar je sicer manj kot v letih 1991 in 1992, vendar pa precej več kot v vmesnih letih, saj je na primer leta 1995 vojski zaupalo le 29 odstotkov anketirancev. Avtorja

---

<sup>12</sup> Formacija je seznam funkcionalnih in kadrovskih dolžnosti, pogojev za njihovo opravljanje ter potrebnih materialnih sredstev in opreme za vojaško poveljstvo, enoto ali zavod v stalni, mirnodobni in vojni sestavi ter njena kadrovska in materialna popolnitev. (12. točka 5. člena ZObr)

še opozarjata, da je zaskrbljujoče, da Slovenski vojski najmanj zaupajo najmlajše kategorije prebivalstva.

### ***2.3 UPRAVLJANJE S ČLOVEŠKIMI VIRI***

Razmišljanja in razprave o upravljanju s človeškimi viri so kot meni Stare (1997, 246) izoblikovala stališče, da gre za področje, ki obravnava ravnanje in obnašanje kadrov, njihove sposobnosti, znanja in veščine ter načine ravnanja in vplivanja na kadre. Delo poteka s ciljem, da bi kadri ob večjem zadovoljstvu hitreje in boljše opravljali svoje delo. V okviru obravnavanega področja se prepletajo vsebine, ki obravnavajo znanja s področja motiviranja, komuniciranja, svetovanja, vodenja, organiziranja dela, strokovnega usposabljanja, prenosa znanja, delovne psihologije, vrednotenja dela in drugo nadaljuje Stare. Gre za vsebine, ki so povezane z vedenjem ljudi, načinom njihovega reagiranja, poskušanjem napovedovanja vedenja in ravnanja ljudi ter usmerjanjem njihovega vedenja in ravnanja.

Lipičnik (1997, 20) navaja, da nekateri avtorji predpostavljajo, da je v managementu mogoče s človeškimi viri ravnati tako kot z vsemi drugimi. Menijo tudi, naj bi vloga obvladovanja človeških virov pripadla managerjem, s čimer pa se Lipičnik ne strinja povsem, saj pravi, da ljudje poleg tega, da so lahko viri, tudi vire imajo in z njimi razpolagajo sami in ne managerji. Avtor še navaja, da je v slovenskem prostoru moč najti domiselni prevod besede Human Resources Management, in sicer »sproščanje človekovih zmožnosti«.

Pečar (v Kovač 2000b, 23) je ob uvajanju reforme slovenske uprave ugotavljal, da je pri tem potrebno upoštevati naše drugačno izhodiščno stanje, kot v tradicionalno demokratičnih državah z novim upravljanjem javnega sektorja.

Način upravljanja človeških virov v javni upravi v veliki meri določa upravna kultura. Brezovšek (v Kovač 2000b, 20) opozarja na tri ravni obravnavanja kulture javne uprave, pri čemer ob societalni in politični ravni navaja tudi upravno. Pri slednji namreč ugotavljamo vpliv kulture na notranje vodenje kompleksne upravne organizacije, odnos med kulturo in avtoriteto, problem motivacije in podobno. V naši javni upravi je najbolj prisoten model birokratske organizacije s prevlado hierarhije nad enakostjo, prisile nad svobodo, lojalnostjo

manjšim skupinam in nezaupanjem do drugih političnih in upravnih institucij, kar je po mnenju Brezovška (v Kovač 2000b, 20) potrebno spremeniti.

Na upravljavski vzorec ravnanja s človeškimi viri vpliva kup dejavnikov. V splošnem velja ugotovitev, da tradicionalna birokratska uprava, kakršno imamo v Sloveniji, ne omogoča sodobnih fleksibilnih prijemov. Eden od ključnih vplivov je tip organizacijske strukture. S centralizirano upravo je prilagajanje specifičnim skupinam zaposlenih namreč precej oteženo (Kovač 2000b, 22).

Farnham in Horton (v Kovač 2000b, 20) navajata, da so za javni sektor značilni pojavi javne odgovornosti velikosti in kompleksnosti upravnega aparata, delovna intenzivnost upravne panoge, velika pripadnost zaposlenih in etika javnega dela s politično nevtralnostjo, lojalnostjo, nepristranskostjo ter nekoruptivnostjo.

Bistvena značilnost javne uprave je odsotnost konkurence, kar pomeni tudi, da ni prisile k optimalni izrabi razpoložljivih virov. V primerjavi z zasebnimi se javni managerji soočajo z bistveno večjo omejenostjo odločanja glede vprašanja zaposlovanja, nagrajevanja, odpuščanja ipd. zaradi zakonsko urejenega sistema (Kovač 2000b, 20).

Sodobno upravljanje človeških virov vnaša po Kovačevi (2000a, 288) v tradicionalno centralizirano kadrovske politike elemente fleksibilnega zaposlovanja, stimuliranja, usposabljanja in odpuščanja glede na posameznikovo delovno uspešnost. Skupni cilj modernejših pristopov v upravljanju človeških virov je namreč pospeševanje uspešnosti in učinkovitosti organizacije, ki naj bi bilo rezultat pripadnosti, motiviranosti in notranje tekmovalnosti zaposlenih.

Po Staretu (1997, 246) poteka upravljanje s človeškimi viri z namenom, da bi po eni strani zagotavljali večjo domiselnost, motiviranost, kreativnost, uspešnost in učinkovitost posameznika pri delu, po drugi strani pa na tak način zviševali uspešnost, učinkovitost in konkurenčno prednost organizacije ter sočasno s tem povečevali zadovoljstvo zaposlenih z delom. Človeški viri predstavljajo enega izmed najpomembnejših virov vsake organizacije.

Po Kovačevi (2000b, 18) pomeni upravljanje človeških virov cel sklop najrazličnejših dejavnosti v smislu zadovoljitve interesov organizacije in posameznika ter obsega od načrtovanja kadrovske politike<sup>13</sup>, štipendiranja, zaposlovanja, imenovanj, sklepanja pogodb, motiviranosti pa do plačne politike, nagrajevanja, sankcioniranja usposabljanja, izobraževanja in izpopolnjevanja ipd. Stare (1997, 247) pravi, da ima razvoj človeških virov v procesih upravljanja s človeškimi viri posebno vlogo. Holden (v Stare 1997, 247) opozarja, da ustrezen izbor metod treninga predstavlja tudi finančno zelo dobro naložbo, obratno pa neustrezne metode treninga ne pripomorejo k razvoju posameznika in pomenijo največkrat izgubo časa in denarja.

Možina (v Haček in Bačlija 2007, 121) navaja, da je temeljni cilj strateškega upravljanja človeških virov z razvojem pripadnosti, motiviranosti in notranje tekmovalnosti zaposlenih pospeševati organizacijsko učinkovitost. Sodobni pristopi teorije o upravljanju s človeškimi viri poudarjajo predvsem popolno uporabo kadrovskih virov, pomoč zaposlenim pri sproščanju njihovih zmožnosti in zagotavljanje možnosti za udeležbo uslužbencev pri skupnih ciljih, samousmerjanju in nadzoru.

»V strokovni literaturi je človeški dejavnik ena najpogostejših tem, pa naj gre za tayloristično literaturo, kjer je človek obravnavan kot privesek stroja, ali za kasnejše oziroma sodobne vire, kjer prevladuje spoznanje, da uspeh organizacije ni odvisen le od tehnologije in organizacijskih preobrazb, ampak zlasti od človekovih zmožnosti in motivacije.« (Brejc 1997, 21)

V različnih opredelitvah menedžmenta človeških virov naletimo pri vsaki izmed njih na kakšno posebnost, vsem pa je skupna ključna vloga ljudi pri zagotavljanju konkurenčnosti in uspešnosti (Svetlik in Zupan 2009, 27). Spreminjanje in razvoj uprave sta odvisna predvsem od uravnoveženosti potreb in zahtev uprave s pričakovani zaposlenih in njihovim lastnim razvojem. Stare (2002, 400) kot primer navaja institut letnega pogovora s sodelavcem, ki ob ustrezni pripravi in izvedbi pomeni izhodišče za vzpostavitev, oblikovanje, spreminjanje in vzdrževanje sistema ravnanja s človeškimi viri v javni upravi in tako tudi sistema dela v upravi. Stare (ibidem, 409) meni, da je letni pogovor s sodelavcem eden izmed temeljev

---

<sup>13</sup> Priprava aktov o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest, načrti zaposlovanja in usposabljanja (Kovač 2000b, 18).

razvoja in vodenja človeških virov, med njegove cilje pa sodijo jasna določitev nalog, pogovor in dogovor o nalogah ter nakazovanje možnosti za nadaljnji razvoj posameznika in upravne organizacije.

## **2.4 SISTEM JAVNIH USLUŽBENCEV**

»Javni uslužbenci praviloma delujejo znotraj uslužbenskega sistema. Uslužbenki sistem bi lahko najenostavneje opredelili kot poseben upravni sistem znotraj javne uprave, v okviru katerega delujejo javni uslužbenci.« (Haček in Bačlija 2007, 40)

Za razvoj javnih uslužbencev je pomemben Webrov model birokratske organizacije in njegovo razumevanje načina zaposlovanja javnih uslužbencev, ki naj bi jih izbirali na osnovi kriterijev doseženega delovnega uspeha in sposobnosti in ne na podlagi askriptivnih kriterijev, kot so rasa, spol razred ali jezik. Weber za izbor javnih uslužbencev predlaga usposobljenost in strokovno znanje na točno določenem področju ali pa splošno intelektualno sposobnost (Haček 2005, 49).

Temeljna načela uslužbenskega sistema so se razvila v tesni povezavi s temeljnimi standardi delovanja javne uprave v razmerju do državljanov, ki jih je na zasedanju leta 1998 na Dunaju izoblikoval Evropski Civil Service Forum, in so podlaga za oblikovanje nacionalnih zakonodaj. Posebna značilnost teh načel je njihova širina, saj niso omejena zgolj na državno upravo, ampak segajo na vsa področja gospodarskih in negospodarskih javnih služb, torej povsod tja, kjer prihaja do neposrednega stika med tistimi, ki zagotavljajo javne dobrine in storitve, in tistimi, ki jih uporabljajo (Trpin 2006).

Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 56/2002), ki je bil sprejet junija 2002, se je začel uporabljati 28. junija istega leta. Zakon je prinesel vrsto novosti v kadrovsko poslovanje v javni upravi, ki imajo posledice tudi v delovnopravnih razmerjih med državo oziroma lokalno skupnostjo kot delodajalcem na eni strani in zaposlenim na drugi strani. S tem zakonom je Slovenija zadostila zahtevam, ki jih je Evropska komisija<sup>14</sup> postavila v sklopu

---

<sup>14</sup> Sicer ne v obliki smernic, temveč v obliki priporočil in standardov, tako imenovanega "mehkega aquisa" (Virant 2003).

tako imenovanih političnih kriterijev za vstop v Evropsko unijo. Gre predvsem za standarde kot so izbira uradnikov v transparentnih postopkih javnih natečajev, kjer merila za izbiro temeljijo na strokovni usposobljenosti; politična nevtralnost in nepristranskost, profesionalnost in strokovna samostojnost ter javnost in odprtost delovanja (Virant 2003).

Sistem javnih uslužbencev (najenostavneje definiran kot poseben upravni sistem znotraj okvira javne uprave, v okviru katerega delujejo javni uslužbenci (Haček 2001, 43)) je gotovo eden najpomembnejših delov javne uprave. Delovanje uprave je odvisno predvsem od ljudi, ki so v njej zaposleni in ki opravljajo upravne naloge in spremljajoče dejavnosti (Brezovšek in Haček 2002, 703).

Sistem javnih uslužbencev je po Hačku (2001, 45) odprt sistem, odzivati se mora ne le na pritiske iz okolja, pač pa z okoljem tudi vzajemno delovati in tovrstne pritiske dejavno oblikovati s pomočjo vzpostavitve kakovostnega kadrovskega oziroma personalnega sistema, ki je potreben za nadaljnjo krepitev pozitivne moči javnih uslužbencev.

Brezovšek in Haček (2002) navajata, da je ZJU ob sprejetju doživel največ kritik glede obsega veljavnosti, saj ne zagotavlja enotnega uslužbenskega sistema za celoten javni sektor, kar je bil na začetku projekta javno zastavljeni cilj. Zakon celotnemu javnemu sektorju v svojem začetnem delu postavi le nekakšno skupno streho. Vlada se je najširšemu obsegu veljavnosti odpovedala, saj je ugotovila, da sta v javnem sektorju (vsaj) dva različna kroga zaposlenih. V enem so tisti, ki omogočajo uporabnikom neke ugodnosti in storitve, kot na primer zaposleni v šolstvu in zdravstvu, v drugem pa tisti, ki izvajajo oblast in ki prav tako ponujajo neke storitve, vendar jih izvajajo na oblasten način (Haček v Brezovšek in Haček 2002).

Pirnat (2002, 310) meni, da je ZJU nenavaden zakon, ker je sestavljen iz dveh bistveno različnih delov – prvega, ki velja za vse zaposlene v javnem sektorju (javni uslužbenci) in drugega, bistveno daljšega dela, ki velja le za javne uslužbence v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti. Nadalje avtor meni, da je to posledica prizadevanja, da bi ZJU pravno urejal vse zaposlene v najširše pojmovanem javnem sektorju, vendar je le postopoma prodiralo spoznanje, da je nesmiselno uporabljati pravila prava javnih uslužbencev za zaposlene v gospodarskem delu javnega sektorja, ki se ob liberalizaciji javnih služb vse bolj srečujejo s konkurenco zasebnega sektorja.

»Pri opredeljevanju javne službe kot politične oblasti Pusič šteje javnega uslužbenca za "osebne nosilca dela državnega monopola prisile oziroma v kasnejši bolj umirjeni obliki nosilca pooblastil, ki neposredno izhajajo iz tega monopola", v okviru opredeljevanja javne službe kot beneficija pa ga šteje za nosilca koristi in privilegiranega položaja do drugih članov skupnosti, kar vse izhaja iz podeljene upravne službe.« Kresal Šoltes 1999

Čebulj (2002, 62) navaja, da ustava vsebuje eno samo določbo, ki se direktno nanaša na zaposlovanje v upravi, in sicer v 122. členu, ki pravi, da je zaposlitev v upravnih službah mogoča samo na temelju javnega natečaja, razen v primerih, ki jih določa zakon. Avtor nadalje navaja, da pa to ne pomeni, da tudi pri zaposlovanju javnih uslužbencev in glede njihovih pravic in obveznosti ter položaja nasploh ne pridejo v poštev ostale ustavne določbe, ki bi jih lahko opredelili kot »delovnopravne<sup>15</sup>«.

## **2.4.1 JAVNI USLUŽBENEC, URADNIK, FUNKCIONAR**

### JAVNI USLUŽBENEC

Javni uslužbenci so v nekaterih pogledih v donosu do države, kjer smo vsi enaki pred zakonom, s specifičnem položaju, pravi Bučar (1999, 181). Nadaljuje, da se z vidika delovnih razmerij to kaže v naslednjih specifičnostih:

- ker je država skupna organizacija vseh državljanov, mora zagotavljati dostopnost zaposlitve pod enakimi pogoji, ki jih sama določa vsem državljanom brez razlike,
- vsem zaposlenim brez razlike mora zagotoviti enake možnosti in pogoje za delo, ravnanje in gibanje v zaposlitveni karieri,
- država svojih zaposlenih iz istih razlogov enakosti pred zakonom ne more privilegirati nasproti drugim državljanom,
- ker se učinek dela v državni službi praviloma ne da meriti s tržnimi načeli, se nagrajevanje za delo na posameznih delovnih mestih določa administrativno s strani države v skladu z družbenim pojmovanjem primernosti,

---

<sup>15</sup> »Gre zlasti za določbe 49. člena (svoboda dela), 66. člena (varstvo dela), 75. člena (soodločanje), 76. člena (sindikalna svoboda) in 77. člena ustave (pravica do stavke).« (Čebulj 2002, 62)



- o ker se dejavnost države financira iz njenega proračuna, ne s tržno menjavo, se rast državne uprave in zaposlitvenih možnosti lahko giblje le v okviru danega proračuna,
- o ker gre v razmerjih med državo in državljanom za praviloma enostransko obvezna razmerja (imperium države), je država dolžna zagotoviti polno nepristranost delovanja svojih organov.

Haček in Bačlija (2007, 39) navajata, da teorija osebe, ki opravljajo službo v javni upravi, imenuje javne uslužbenke. Po Bučarju (v Haček in Bačlija 2007, 39) je najbolj splošna definicija tista, ki javnega uslužbenca opredeljuje kot tistega, ki v svojem poklicu opravlja izvršne in upravne naloge v upravnem sistemu, kar se seveda razlikuje od opravljanja političnih nalog, sledita pa ji še opredelitev v organskem in funkcionalnem pomenu. V organskem pomenu so javni uslužbenki tisti, ki delujejo za nek organ, tako da se njihova dejavnost šteje za dejavnost državnega organa, v funkcionalnem pomenu pa so to vsi, ki opravljajo kakršnokoli javno funkcijo.

Po Goodsellu (v Haček in Bačlija 2007, 35) je definicija javnih uslužbencev posebna vrsta ljudi, ki delujejo in razmišljajo na svojevrsten način in imajo tudi tako imenovano birokratsko osebnost. Izhodišče za neposredno povezavo javnega uslužbenca in organizacije je v prepričanju, da sama birokratska struktura organizacije ustvari posebno mentaliteto oziroma osebnost. Virant (v Haček in Bačlija 2007, 39) pa s pojmom državni uslužbenec pojmuje osebe, ki službo v državni upravi opravljajo trajno in profesionalno, ter navaja, da je pojem državnega uslužbenca ožji pomen izraza javni uslužbenec. Po Bogodanorju (v Haček in Bačlija 2007, 38) se s pojmom državni uslužbenec označuje tiste javne uslužbenke, katerih temeljna funkcija je upravljanje s politikami, ki so jih oblikovale ali odobrile nacionalne vlade.

Družbeni položaj javnega uslužbenca je bil in je še vedno v nekaterih pogledih drugačen od položaja osebe, zaposlene v javnem sektorju. V začetku se je pojem javnega uslužbenca enačil z izvajanjem oblasti, poleg tega pa naj bi bila ta služba privilegij, ki je prinašal imetniku določene koristi. Sodobni pogled pa vidi delo javnega uslužbenca kot družbeno koristno funkcijo, saj se v upravi odloča tako o organizacijskih zadevah kot o zadevah, ki se tičejo celotne skupnosti (Srebotnjak 1997, 301).

Lončar (2001, 447) poudarja, da se moramo zavedati, da je delo javnega uslužbenca družbeno koristno delo, saj se v upravi odloča o organizacijskih zadevah kot o zadevah, ki se tičejo celotne skupnosti. Na drugi strani pa Lončar (2001, 446) tudi opozarja, da so uporabniki storitev države do javnih uslužbencev večinoma kritični, tako zaradi vsebine kakovosti in obsega opravljenega dela, kakor tudi zaradi statusa, pri čemer je mišljena varnost in višina plače ter varnost zaposlitve, ki ga javni uslužbenci po mnenju ljudi imajo.

»Javni uslužbenci so podvrženi protislovnim zahtevam, vzpostaviti morajo ločitev od družbe, da ne bi zapadli v zagovarjanje delnih interesov, po drugi strani pa morajo predstavljati družbo, da ne bi spodkopali legitimnosti države v očeh javnosti.« (Brezovšek v Brezovšek in Haček 2004, 30)

»Razmerje med določili ZDR in ZJU je razmerje med splošnim in posebnim predpisom, kar je ustrezna in sodobna zasnova zakonskega urejanja delovnih razmerij javnih uslužbencev. S tem se ohranja in krepi moderna zasnova monizma delovnega prava.« (Vodovnik 2002a)

Tudi 2. člen Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) določa pravilo o subsidiarni uporabi tega zakona za urejanje delovnih razmerij v javnem sektorju in daje podlago za veljavnost zakona tudi glede urejanja delovnih razmerij v javnem sektorju, razen če posebni zakon ne določa drugače. Lahko bi rekli, da gre za izraz načela o enotnosti urejanja delovnega razmerja tako v javnem kot v zasebnem sektorju, pri čemer naj bi posebnosti izhajale in bile utemeljene zgolj na posebni naravi opravljanja javne službe. Tako je krovni zakon, ki ureja delovna razmerja v javnem sektorju ZJU, pri čemer pa je pomembno, da za delovna razmerja javnih uslužbencev ter za pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja veljajo splošni delovno pravni predpisi, torej tudi ZDR in kolektivne pogodbe<sup>16</sup>, kolikor ZJU ali drug poseben zakon ne določa drugače<sup>17</sup> (Kresal in drugi 2002).

»Nekatere določbe zakona o javnih uslužbencih so organizacijske in pomenijo izpeljavo delovnopравниh norm v sistemu javne uprave. Tako zakon o javnih uslužbencih ureja vprašanje delodajalca ter uresničevanja pravic in dolžnosti delodajalca. Delodajalec je država

---

<sup>16</sup> Za javne uslužbence velja Kolektivna pogodba za javni sektor in še nekatera poglavja Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti.

<sup>17</sup> 5. člen ZJU.

oziroma lokalna skupnost (in ne posamezen njen organ), pravice in dolžnosti delodajalca pa uresničuje predstojnik organa oziroma oseba, ki jo predstojnik pooblasti (vodja kadrovskega poslovanja).« (Virant 2003)

## URADNIK

Javni uslužbenec, uradnik, je posameznik, ki sklone delovno razmerje v državnem organu, pri čemer ZJU loči uradnike od drugih javnih uslužbencev. Uradnik opravlja javne naloge oziroma zahtevnejša spremljajoča dela od V. do VII. stopnje zahtevnosti (Golobič 2002).

Uradnik je javni uslužbenec, ki kot samostojni in neodvisni izvajalec ne deluje v lastnem imenu, ampak v razmerju, ki temelji na posebni zaupnosti, politični nevtralnosti, nepristranskosti, lojalnosti in polni odgovornosti za svoje delo in v upravnih organih opravlja javne naloge, za katere je organ oziroma organizacija ustanovljena (Haček 2005, 52). Bistveni element, ki opredeljuje poklicnega uradnika je ta, da opravlja delo v upravnem organu oziroma organizaciji kot svoj redni in osnovni poklic (Haček in Bačlija 2007, 39).

Posebnost ZJU je sistem uradniških nazivov. Uradnik opravlja naloge v nazivu, ki je osebni status uradnika in mu daje pravice ter je posebej varovan. Sistem nazivov je lažje razumeti, če poznamo določbe ZJU o premestitvi. Uradnika namreč lahko delodajalec tudi mimo njegove volje premesti na drugo delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje, vendar se pri tem varuje pridobljeni naziv, oziroma drugače povedano, uradnika ni mogoče mimo njegove volje premestiti na delovno mesto, ki se ne da opravljati v enakem nazivu. Tako so na primer dopustne premestitve na približno enaki ravni zahtevnosti delovnih mest v enem "kariernem stebru" nazivov, ni pa dopustna enostranska premestitev na delovno mesto bistveno nižje zahtevnosti oziroma na delovno mesto v drugem kariernem stebru<sup>18</sup>. Dopustna je premestitev z vodstvenega na nevodstveno delovno mesto, če je slednjega moč opravljati v istem nazivu. Uradniški naziv je varovan in ga lahko uradnik izgubi le zaradi krivdnih razlogov, zaradi nesposobnosti in v primeru reorganizacije (Virant 2003).

---

<sup>18</sup> Na primer iz carine v policijo, iz upravne enote na pazniško delovno mesto ipd. (Virant 2003)

»Ključnega pomena je uradnikova čast, ki jo Weber opredeli kot uradnikovo sposobnost, da kljub svojim prepričanjem na odgovornost hierarhično nadrejenega vestno in natančno izvrši izdani ukaz, saj naj bi brez te etične discipline in samozatajevanja uradnika razpadel celoten aparat.« Kresal Šoltes 1999

»Položaj je uradniško delovno mesto, na katerem se izvršujejo pooblastila v zvezi z vodenjem, usklajevanjem in organizacijo dela v organu.« (prvi odstavek 80. člena ZJU) Položaji so generalni direktor, generalni sekretar, vodje organizacijskih enot v ministrstvu in v organu v sestavi ministrstva, direktor organa v sestavi, načelnik upravne enote itd. Pri izbiri za najvišja vodstvena delovna mesta, položaje, ima posebno vlogo uradniški svet, ki ga sestavljajo predstavniki vlade, sindikatov, visokega uradništva in strokovne javnosti. Uradniški svet določa standarde strokovne usposobljenosti, merila za izbiro in postavlja natečajne komisije (Virant 2003).

## FUNKCIONAR

»Funkcionarji v državnih organih in organih lokalnih skupnosti niso javni uslužbenci.« Tako določa ZJU v četrtem odstavku 1. člena. Ta definicija je ključna za predmetno magistrsko delo, saj razjasni morebitne dvome oziroma zamenjavo pojma »funkcionar« in pojma »položaj«, ki je opredeljen v zgornjem poglavju.

Področje političnih funkcionarjev ureja Zakon o funkcionarjih v državnih organih, ki pravi, da so politični funkcionarji tako osebe, ki so na svojo funkcijo izvoljeni na neposrednih in splošnih volitvah oziroma jih na njihovo funkcijo voli Državni zbor oziroma Vlada Republike Slovenije, kakor tudi funkcionarji pravosodnih organov, državni sekretarji ter generalni sekretarji Urada predsednika Republike Slovenije, Vlade, Ustavnega sodišča ter Državnega zbora Republike Slovenije (Haček 2005, 71).

Politični funkcionarji so izvoljeni in imenovani v procesu izoblikovanja in izvrševanja politik ter v stalnem stiku z javnimi uslužbenci, ki v ta odnos vnašajo tradicijo strokovnosti, menedžmenta in sposobnosti. Temeljna dilema glede vloge političnih funkcionarjev ni v tem, ali imajo pravico do posredovanja v delo administracije, temveč v kolikšni meri njihova

politizacija administracije ogroža profesionalne vrednote kariernih javnih uslužbencev (Haček 2005, 73).

Po Brezovšku in Hačku (2004, 7) je odnos med javnimi uslužbenci in funkcionarji v sodobni upravni znanosti viden kot eden najbolj specifičnih problemov sodobne države, saj odseva nasprotje med tehnično učinkovitostjo na eni in demokratično odgovornostjo na drugi strani. Odnos med javnimi uslužbenci in njihovimi političnimi predstojniki, funkcionarji, je hkrati eden najpomembnejših vidikov reflektivnega vedenja v javnih organizacijah.

## **2.4.2 VOJAŠKE OSEBE**

»Vojaška profesija je skupina tehnično in organizacijsko usposobljenih izvedencev za upravljanje nasilja, ki jih povezujejo skupno izobraževanje, skupna (korporativna) praksa in profesionalna etika.« (Abrahamsson v Jelušič 1997, 108-109) Tudi Huntington je uporabil vsaj dva elementa iz te definicije, in sicer strokovnost in korporativnost (Jelušič 1997, 109). Jelušičeva (1997, 109-110) meni, da ravno upravljanje nasilja povezuje vse sicer med seboj zelo različne profile vojaške profesije in strokovnost profesionalnega vojaka je odvisna od njegove profesionalne socializacije.

Grizold (1998, 179) se sprašuje, ali je vojaški poklic pojav »sui generis« ali pa ne izstopa iz množice dejavnosti po nobeni izmed poklicnih značilnosti in tako ni konglomerat raznih poklicev in profesij. Nadalje navaja, da se o tem v vojaški sociologiji razpravlja že desetletja. Grizold (ibidem, 180) meni, da se danes pri opredelitvi vojaške profesije ne moremo nasloniti več zgolj na Abrahamssona, ki pravi, da pri opredelitvi vojaške profesije mislimo na najbolj profesionalizirani del vojaške poklicne skupine, to je častniški zbor, saj danes zaradi nove tehnike in tehnologije častniškega zbora ne sestavljajo več zgolj tradicionalni profesionalci. Vedno več znanja se namreč zahteva, kar se kaže v množičnem prihodu civilnih strokovnjakov na delo v oborožene sile, hkrati pa tudi delo častnika zahteva vedno več administrativnega dela.

S spremembo sistema popolnjevanja Slovenske vojske 2002 se je začelo opuščati izvajanje vojaške dolžnosti v miru (nabor, služenje vojaškega roka) in prešlo na poklicno vojsko s

pogodbeno rezervo, pri čemer pa se ni spremenila ustavna dolžnost sodelovanja državljanov pri obrambi države, kot jo določa 123. člen Ustave Republike Slovenije, ki pravi, da je obramba države za državljane obvezna v mejah in na način, ki ga določa zakon. Takšni načini pa so poklicno opravljanje vojaške službe, pogodbeni služba v rezervni sestavi, prostovoljno služenje vojaškega roka oziroma sodelovanje pri obrambi kot državljanska dolžnost. Slednja dolžnost se v miru izkazuje le s tem, da so vojaški obvezniki vpisani v vojaško evidenco, pod pogoji, ki jih določa zakon pa se lahko izvajanje vojaške dolžnosti v celoti obnovi (če bi država prišla v izredno oziroma vojno stanje) (Predlog ZSSloV 2007).

V drugem odstavku 2. člena ZSSlov je posebej opredeljeno, da je poklicno opravljanje vojaške službe v Slovenski vojski oziroma vpoklic pripadnikov pogodbene rezervne sestave v vojaško službo, šteti za posebno obliko izvajanja z ustavo določene dolžnosti do obrambe države kot sicer velja za pripadnike rezervne sestave po Zakonu o vojaški dolžnosti.

Nadalje 3. člen ZSSlov opredeljuje osnovne pojme, in sicer:

- 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. januarjem 1995, vključno s pripadnikom rezervne sestave, kadar je vpoklican v vojaško službo.
- vojaška oseba je oseba, ki kot vojak ali vojakinja, podčastnik ali podčastnica, častnik ali častnica ter vojaški uslužbenec ali vojaška uslužbenka, ki poklicno opravlja vojaško službo ter vojak med služenjem vojaškega roka oziroma pripadnik rezervne sestave, kadar je vpoklican v vojaško službo.
- civilna oseba pa je oseba, ki poklicno opravlja strokovno tehnične in druge naloge v Slovenski vojski, za katere niso potrebna vojaška strokovna znanja in vojaška izobrazba.

Po 48. členu ZObr je vojaška oseba, kdor opravlja vojaško službo in je tako tudi podrejen vojaški disciplini. Pripadnik stalne sestave postane vojaška oseba z dnem, ko nastopi delo v stalni sestavi vojske ali drugo delo, na katerem se opravlja vojaška služba, in preneha biti vojaška oseba takrat, ko preneha opravljati tako delo. Vojaški obveznik, ki je na služenju vojaškega roka, postane vojaška oseba z vstopom v vojaško enoto ali zavod in preneha biti

vojaška oseba z odpustom iz vojaške enote ali zavoda. Vojaški obveznik, pripadnik rezervne sestave, postane vojaška oseba z vstopom v vojaško enoto ali zavod in preneha biti vojaška oseba z odpustom iz enote ali zavoda.

Poimenovanje nazivov uradnikov pripadnikov Slovenske vojske in še nekaterih posebnih kategorij uradnikov se določijo s posebnim zakonom ali uredbo vlade (85. člen ZJU). Skladno s Pravili službe v Slovenski vojski so vojaške osebe: vojaki, podčastniki, častniki, generali in admirali ter vojaški uslužbenci (18. točka). V nadaljevanju podrobneje opisujem posamezne pojme.

Vojak je pripadnik Slovenske vojske s činom poddesetnik, desetnik ali naddesetnik (prvi odstavek 61. člena ZObr). S Slovensko vojsko je vezan s pogodbo o delu, ki jo lahko podaljšuje do starosti 45 let. Končal je osnovno usposabljanje v Slovenski vojski in je usposobljen za osnovno vojaško evidenčno dolžnost (v nadaljevanju: VED) vojak in lahko še za štiri dopolnilne VED. Sprejel je kodeks vojaške etike in ga udejanja v delu in življenju. Postavljen je na dolžnost vojaka v skladu z veljavnimi formacijami in opravlja dolžnost v določeni enoti, poveljstvu ali ustanovi in je za to delo plačan. Na podlagi pridobljenih splošnih in vojaških strokovnih znanj ter izkušenj opravljajo dela in naloge na formacijskih dolžnostih vojakov v poveljstvih, enotah in zavodih Slovenske vojske (19. točka Pravil službe).

Podčastnik je poklicni pripadnik Slovenske vojske, s podčastniškim činom vodnik, višji vodnik, štabni vodnik, praporščak, višji praporščak, štabni praporščak in višji štabni praporščak (prvi odstavek 61. člena ZObr). Podčastniki so odgovorni za izvajanje usposabljanja vojaških oseb v individualnih veščinah, za poveljevanje manjšim taktičnim enotam in izvajanje nalog v skladu s predpisi ter usmeritvami nadrejenih. Podčastniki opravljajo enotovne, štabne in specialistične dolžnosti (20. točka Pravil službe). Podčastnik je izobražen in usposobljen za opravljanje dela in nalog podčastnika v enotah, poveljstvih in zavodih Slovenske vojske, končal je ustrezno izobraževanje, pridobil čin in je postavljen na formacijsko dolžnost. Pristojen in pooblaščen je, da vodi oziroma poveljuje enoti Slovenske vojske (oddelek, vod), v skladu s formacijo in organizacijo enote v kateri je zaposlen.

Častnik je pripadnik Slovenske vojske, s častniškim činom poročnik, nadporočnik, stotnik, major, podpolkovnik, polkovnik, brigadir (oz. mornariškimi častniškimi čini) (prvi odstavek 61. člena ZObr) in opravlja delo ter naloge na častniških formacijskih dolžnostih v poveljstvih, enotah in zavodih Slovenske vojske. Častniki so odgovorni za učinkovito vodenje vojske in uresničevanje z ZObr določenih nalog, opravljajo poveljniške in štabne dolžnosti na taktični, operativni in strateški ravni (23. točka Pravil službe). Častnik je zaposlen v Slovenski vojski za 10 let ali za nedoločen čas. Končano ima osnovno usposabljanje v Slovenski vojski in je pridobil osnovni VED rodu-službe. Sprejel je kodeks profesionalne etike in ga uporablja v delu in življenju. Postavljen je na častniško dolžnost v skladu z veljavno formacijo in opravlja dolžnosti v določeni enoti, poveljstvu ali ustanovi, za kar dobi plačo. V enoti izvaja dopolnilno usposabljanje in se individualno usposablja, izvaja usposabljanje enote, da izuri sebe in enoto za sodelovanje v boju v sestavi višje enote, udeležuje se izobraževanja v stroki na domačih in tujih izobraževalnih institucijah, na katere ga napoti organizacija. Častnik ima tudi pravico poveljevanja.

General in admiral sta vojaški osebi, ki opravljata najvišje dolžnosti vodenja in poveljevanja v Slovenski vojski, s činom generalmajor, generalpodpolkovnik in general (prvi odstavek 61. člena ZObr) ter admiral<sup>19</sup>. Odgovorni so za učinkovito vodenje vojske in uresničevanje z ZObr določenih nalog Slovenske vojske, opravljajo najvišje poveljniške in vodstvene dolžnosti na operativni in strateški ravni (24. točka Pravil službe).

Vojaški uslužbenci so nova kategorija vojaških oseb uveljavljenih s spremembo in dopolnitvijo ZObr v letu 2002. Vojaški uslužbenci so pripadniki Slovenske vojske, ki v poveljstvih, enotah in zavodih Slovenske vojske na podlagi pridobljenih splošnih, specialističnih ter strokovnih znanj, opravljajo naloge, za katere ni potrebna vojaška izobrazba, razen temeljnega vojaško strokovnega usposabljanja (25. točka Pravil službe). So strokovnjaki na svojem področju, ne poveljujejo in za svoje delo ne potrebujejo specialnih vojaških znanj, obvladati pa morajo osnove vojaškega delovanja enot in poveljstev ter posameznikov v njih. Vojaški uslužbenci opravljajo tako pravne, kadrovske, tehnične, zdravstvene, finančne, informacijske, glasbene ter druge podobne naloge v Slovenski vojski,

---

<sup>19</sup> »Mornariški častniški in admiralski čini so poročnik korvete, poročnik fregate, poročnik bojne ladje, kapitan korvete, kapitan fregate, kapitan bojne ladje, kapitan, kontraadmiral, viceadmiral in admiral.« (drugi odstavek 61. člena ZObr)



ki so določene s formacijami. ZObr v 63.a členu določa, da so vojaški uslužbenci nižji in višji in so razporejeni v razrede (nižji v razrede od I. do VIII., višji pa v razrede od IX. do XV). Določena je tudi primerljivost razredov vojaških uslužbencev s čini vojakov, podčastnikov in častnikov, in sicer ustrezajo činom vojakov in podčastnikov nižji vojaški uslužbenci ter činom častnikov višji vojaški uslužbenci. Vojaški uslužbenci, ki so imenovani na vodstvene dolžnosti, imajo pristojnost poveljevanja. V vseh drugih primerih lahko vojaški uslužbenec na višjem položaju samo opozori poveljnika na nižjem položaju na neustreznost poveljevanja oziroma mu svetuje, nima pa pristojnosti poveljevanja poveljnika na nižjem položaju (25. točka Pravil službe).

Civilne osebe so pripadniki Slovenske vojske, ki poklicno opravljajo delo v vojski, vendar ne opravljajo vojaške službe. Opravljajo strokovno-tehnične, tehnične in druge naloge na formacijskih dolžnostih v poveljstvih, enotah in zavodih Slovenske vojske in pri delu ne nosijo vojaške uniforme in ne nosijo ali uporabljajo osebne ali druge oborožitve ter ne izvajajo drugih aktivnosti ali pooblastil, ki so sestavni del opravljanja vojaške službe. Civilne osebe so v službenem času dolžne izvrševati ukaze in navodila nadrejenih (26. točka Pravil službe).

### **3 PREGLED POLOŽAJA VOJAŠKE OSEBE KOT URADNIKA V DRŽAVNI UPRAVI**

Za javne uslužbence poznamo tri nivoje zakonodaje:

- splošno delovnopravno zakonodajo, ki velja tudi za zaposlene v zasebnem sektorju,
- specialno zakonodajo, ki ureja položaj vseh javnih uslužbencev in
- specialnejšo zakonodajo, ki ureja položaj posamičnih javnih uslužbencev (Lončar 2001, 450-451).

ZDR in ZJU sta komplementarna predpisa, ki skupaj celovito urejata delovnopravni status javnih uslužbencev. ZJU je z vidika neposredne uporabe predpisov specialni predpis, ki ureja pravni položaj posebne kategorije zaposlenih, to je javnih uslužbencev, zato je primarnega značaja. ZDR se kot splošni predpis uporablja subsidiarno, če pravila ZJU ne zadostujejo (Vodovnik 2002b, 468). V enakem razmerju sta nato ZJU in ZObr, ki je napram ZJU specialnejši zakon in se tako za vojaške osebe uporablja primarno. Za vojaške osebe veljajo torej splošne določbe delovno pravne zakonodaje, v kolikor predpisi o javnih uslužbencih ne določajo drugače, oziroma veljajo zanje specialni področni predpisi, če ti določajo kaj drugače kot slednji predpisi. Še lažje je razumeti, če zadevo pogledamo z nasprotnega zornega kota, kar pomeni, da za vojaške osebe veljajo področni predpisi, česar le-ti ne obravnavajo, urejajo splošni predpisi za javne uslužbence, kjer ponovno velja, da se za institute, ki v teh predpisih niso urejeni, uporabljajo splošni delovnopravni predpisi.

Glede na navedeno je torej treba pri uporabi vsakega instituta posebej oceniti, ali je vprašanje z določili ZJU urejeno v celoti in popolno ter ali ni morda treba institut šteti za nepopolno urejen in mu dodati kakšen element splošne ureditve (Vodovnik 2002b, 471). Enako velja za vojaške osebe, kjer področna zakonodaja ureja posamezne institute.

Z ZObr se je uredilo temeljna organizacijska vprašanja Slovenske vojske. Določila so se načela vodenja in poveljevanja v vojski in razdelala najpomembnejša vprašanja opravljanja vojaške službe. Posebej je bila urejena disciplinska odgovornost in osnove odškodninske odgovornosti. Zakon je uredil tudi čine, podeljevanje činov in poviševanje ter vojaške šole. Zakon je uveljavil za pripadnike stalne sestave vojske pogodbe o zaposlitvi za določen čas in

uredil posebne delovne pogoje. Ta del zakona je urejal tudi posebnosti poklicnega dela na celotnem obrambnem področju (Poročevalec 2004).

Pri ZObr se je upoštevalo temeljno izhodišče, da se z njim določi zlasti vrsta, obseg in organizacija obrambe države v skladu s 124. členom Ustave RS, ki določa, da zakon, ki ureja ta vprašanja, sprejme Državni zbor z dvotretjinsko večino glasov navzočih poslancev. Na tej podlagi je bilo izhodišče tudi, da se pri urejanju vojaške organizacije v kar največji meri upošteva splošne predpise. Zato se je Slovenska vojska v ZObr uredila predvsem z vidika specifičnih vprašanj organiziranja, obsega in delovanja vojaške organizacije. Celotna stalna sestava vojske je bila vključena v javni sektor in za njene pripadnike veljajo predpisi o javnih uslužbencih, če posamezno vprašanje v ZObr ni urejeno drugače (ibidem).

Temeljni cilj ZSSloV je bila podrobnejša ureditev v skladu z načeli in osnovnimi rešitvami določenimi v ZObr, načini in oblike uresničevanja nalog Slovenske vojske, poveljevanje in druga vprašanja, ki so podlaga za učinkovito opravljanje vojaške službe. Posebej so s tem zakonom urejene še dodatne posebnosti delovno pravnega značaja, ki izhajajo iz specifičnosti in odgovornosti vojaške službe, saj so dosedanje izkušnje pri popolnjevanju in delovanju poklicne vojske pokazale, da jih le ZObr še presplošno opredeljuje. To velja tudi za ureditev celostne skrbi za pripadnike vojske. Na ta način naj bi bila zagotovljena zakonska podlaga za učinkovito delovanje poklicne vojske s pogodbeno rezervo, njeno kadrovsko popolnjevanje in prehajanje kadrov v civilne poklice po končani vojaški karieri. Prav tako ZSSloV podrobneje ureja varstvo pravic pripadnikov in uveljavitev načela enake dostopnosti (Predlog ZSSloV 2007).

Pri zdravstvenem zavarovanju pripadnikov je bila skoraj v celoti izvedena naslonitev vojaške organizacije na sistem javnega zdravstva. Podobno je bilo izhodišče za urejanje invalidskega in pokojninskega zavarovanja pripadnikov, urejanje stanovanjskih vprašanj in druga področja, povezana z organiziranjem in delovanjem vojaške organizacije (Poročevalec 2004).

S spremembami zakona o obrambi v letu 2002 se je uredilo ključna vprašanja za sodelovanje države v sistemu kolektivne obrambe. Določila se je nova struktura sil v vojski. Poenostavil se je sistem poveljevanja. Na novo se je uredila obveščevalno varnostna dejavnost za potrebe obrambe. Bistveno so se razširile zakonske določbe, ki urejajo vojaško službo oziroma

poklicno delo na obrambnem področju. Dopolnilo se je sistem karierne poti v vojski. V kategoriji vojaških oseb so bili za določene formacijske dolžnosti uvedeni vojaški uslužbenci. Urejeni so bili posebni pogoji dela, ki izhajajo iz narave in specifičnosti vojaške službe oziroma dela na obrambnem področju. Razširjene so bile možnosti za kadrovanje stalne sestave ter formiranje enot in skupin za opravljanje službe izven države. Uvedeno je bilo prostovoljno služenje v pogodbeni rezervi in podobno. Zakon je uredil tudi sindikalno združevanje med zaposlenimi<sup>20</sup> in nekatera druga vprašanja. V minulem obdobju je bila sprejeta večina izvršilnih predpisov, ki so omogočili, da so obrambne reforme v preteklem obdobju tekle v glavnem načrtno in brez večjih zakasnitev. Spremembe zakona o obrambi 2002 pa niso zajele rešitev, ki bi omogočale odpravo strukturnih kadrovskih neskladij zaradi izobrazbenih, starostnih, organizacijskih in drugih razlogov v stalni sestavi vojske. Predlagane rešitve niso dobile zadostne podpore in so bile iz zakonskega predloga izločene. Napovedano pa je bilo, da se jih bo rešilo v naslednji fazi reorganizacije vojske in obrambnega sistema (ibidem).

Podobno kot je potekal proces uveljavljanja sprememb o obrambnem sistemu in Slovenski vojski, vendar z ustreznim zamikom, je potekalo tudi normativno, organizacijsko in funkcionalno urejanje javnega sektorja. Sprejet je bil v letu 2002 nov zakon o državni upravi<sup>21</sup>, zakon o javnih uslužbencih<sup>22</sup>, zakon o sistemu plač v javnem sektorju<sup>23</sup>, zakon o tajnih podatkih<sup>24</sup> in na podlagi navedenih zakonov številni izvršilni predpisi, s katerimi se uveljavljajo posamezna vprašanja. Vsi ti predpisi vplivajo tudi na obrambno področje, saj zakon o obrambi ureja zgolj tista vprašanja, ki so neposredno povezana z obrambnim področjem oziroma, ki temeljijo na specifičnosti dela v vojski in na obrambnem področju sploh. Pri tem so ugotovljena tudi nekatera neskladja oziroma vprašanja, ki jih je treba še ustrezneje urediti, dopolniti ali spremeniti (ibidem).

Kot že na več mestih do sedaj omenjeno ZJU določa, da se lahko posamezna vprašanja za pripadnike stalne sestave Slovenske vojske uredijo s posebnim zakonom drugače kot so za

---

<sup>20</sup> Trenutno se lahko zaposleni na Ministrstvu za obrambo vključijo v okviru ministrstva v tri različne sindikate.

<sup>21</sup> Uradni list RS, št. 52/02.

<sup>22</sup> Uradni list RS, št. 56/02.

<sup>23</sup> Uradni list RS, št. 56/02.

<sup>24</sup> Uradni list RS, št. 87/01 in 101/03.

druge javne uslužbence. Zato najdemo v ZObr nekatere določbe, ki urejajo najpomembnejša vprašanja vojaške službe oziroma delovno pravna vprašanja za poklicne delavce na obrambnem področju. Z Uredbo o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave so upoštevani tudi pripadniki stalne sestave in primerjava nazivov z uradniškimi oziroma vojaški položaji<sup>25</sup>. Prevedba se je v Slovenski vojski izvedla ob uvajanju nove organizacijske strukture v letih 2004 in 2005. Z ZSPJS so določena izhodišča tudi za plače v vojski. Poleg navedenih področnih zakonov so nekatera vprašanja povezana z vojaško službo urejena tudi v drugih predpisih (zdravstveno, invalidsko in pokojninsko zavarovanje, delovna razmerja, zaposlovanje in podobno), vendar v zelo omejenem obsegu in v glavnem brez upoštevanja, da poklicna vojska zahteva celovit in kompleksen način urejanja tako v fazi nabora kadrov, med vojaško službo in po prenehanju vojaške službe (Predlog ZSSloV 2007).

### **3.1 SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA**

Kot omenja Virant (2003) je postopek zaposlitve na prostem delovnem mestu urejen v ZJU posebej oziroma drugače kot to določa ZDR. O prostem delovnem mestu lahko govorimo, če je delovno mesto zajeto v sistemizaciji<sup>26</sup> in nezasedeno, nova zaposlitev pa mora biti tudi skladna s kadrovskim načrtom, ki določa okvir zaposlovanja v javni upravi. ZJU pravi v 56. členu, da o zaposlitvah odloča predstojnik. Odločitev o zaposlitvi pa sprejme, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

- da se trajno ali začasno poveča obseg dela, povečanega obsega dela pa ni mogoče opravljati z obstoječim številom javnih uslužbencev, oziroma se ob nespremenjenem obsegu dela izprazni delovno mesto;
- da ima organ zagotovljena finančna sredstva za zaposlitev;
- da je delovno mesto določeno v sistemizaciji, razen v primerih iz drugega odstavka 55. člena tega zakona;

---

<sup>25</sup> 58., 61.a, 61.b člen, priloga I.a, priloga III.a.

<sup>26</sup> »Sistemizacija je splošni akt organa, ki določa delovna mesta, opise nalog in pogoje za zasedbo teh delovnih mest. Sistemizacija je po eni strani organizacijski akt, po drugi strani pa ima tudi delovnopравни pomen, saj se delovno razmerje sklene za posamezno delovno mesto iz sistemizacije.« (Virant 2003)

- da je delovno mesto prosto oziroma so podane okoliščine, iz katerih izhaja, da bo delovno mesto prosto in
- da je nova zaposlitev v skladu s kadrovskim načrtom.

### **3.1.1 JAVNI USLUŽBENEC - URADNIK**

#### **POGOJ ZA ZASEDBO DELOVNEGA MESTA**

Za zasedbo uradniškega delovnega mesta opredeljuje pogoje 79. člen ZJU, ki določa, da se poleg splošnih pogojev, ki jih urejajo predpisi s področja delovnega prava, določi za posamezno mesto še naziv, smer izobrazbe, funkcionalna in specialna znanja ter posebne sposobnosti. Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih v 46. členu pravi, da se pogoji za opravljanje dela na uradniškem delovnem mestu, plačni in drugi elementi, ki so odvisni od naziva, v katerem se naloge na delovnem mestu opravljajo, določijo ob nazivih, v katerih se lahko opravljajo naloge na delovnem mestu. Pogoji za zasedbo posameznega delovnega mesta so tudi obvezna vsebina internega oziroma javnega natečaja za zaposlitev uradnika.

V uredbi vlade so določeni še drugi pogoji, ki se nanašajo na smer izobrazbe oziroma poklicno kvalifikacijo, na funkcionalno znanje ter posebne sposobnosti ter na druge pogoje, če tako določa posebni zakon in na odpovedni rok (Korade - Purg 2003, 184). V naslednjem poglavju bo govora ravno o teh posebnih pogojih za zasedbo delovnih mest vojaških oseb.

#### **POSTOPEK ZA SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA (JAVNI NATEČAJ)**

Načelo javnega natečaja je v skladu s 122. členom<sup>27</sup> Ustave Republike Slovenije in pomeni, da je uradnike treba izbrati na javnem natečaju, razen kadar posebni zakon ne določa drugače. V okviru javnega natečaja imajo tako vsi kandidati enake možnosti, pri čemer je izbran strokovno najbolj usposobljen kandidat (Korade - Purg 2003, 182).

---

<sup>27</sup> »Zaposlitev v upravnih službah je mogoča samo na temelju javnega natečaja, razen v primerih, ki jih določa zakon.«

Prosto delovno mesto se zapolni z notranjo premestitvijo (uredba o internem natečaju v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti zahteva objavo prostega mesta znotraj organa, tako da se prednostno izkoristijo notranje kadrovske rezerve), z internim natečajem (v okviru tako imenovanega internega trga dela<sup>28</sup>), nato pa z objavo (če gre za strokovno-tehnično delovno mesto) po ZDR ali z javnim natečajem za uradnike. Javni natečaj pomeni več kot zgolj objavo delovnega mesta. Institut javnega natečaja zahteva vnaprejšnjo postavitev meril izbire, izvedbo izbirnega postopka, utemeljeno odločitev o izbiri, možnost neizbranih kandidatov, da vpogledajo v dokumentacijo, in možnost pravnega varstva. Postopek javnega natečaja je predpisan za izbiro kandidatov za zasedbo uradniških delovnih mest (Virant 2003).

Posebej je urejen tudi sistem izbire za najvišja vodstvena delovna mesta (položaje<sup>29</sup>). Tu ima posebno vlogo uradniški svet, ki ga sestavljajo predstavniki vlade, sindikatov, visokega uradništva in strokovne javnosti. Uradniški svet določa standarde strokovne usposobljenosti, merila za izbiro in postavlja natečajne komisije. ZJU ureja tudi kadrovske načrtovanje, kadrovske evidence in pristojnosti na področju kadrovskega načrtovanja v javni upravi. Nekatere določbe ZJU, ki urejajo sistem upravljanja kadrovskega virov v javni upravi, imajo pomembne delovnopravne posledice. To velja na primer za določbe o sistemu delovnih mest in nazivov, o strokovnih izpitih, izobraževanju in usposabljanju, ocenjevanju in napredovanju. Gre za pravila, ki bi jih lahko v okviru delovnega prava državni organi in organi lokalnih skupnosti sprejeli zgolj kot svoja interna pravila, z zapisom v zakon pa postajajo sestavni del delovno-pravnega sistema (Virant 2003).

Postopek za zaposlitev uradnika precej podrobno opredeljuje že sam ZJU, ki v členih od 57 do 67 predpisuje postopek pred novo zaposlitvijo, obveznost objave javnega natečaja in njegovo vsebino ter izvedbo, izbirni postopek in tudi pravice neizbranega kandidata. Poleg tega je Vlada sprejela še Uredbo o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in pravosodnih organih, ki postopek za novo zaposlitev še natančneje definira. Tako

---

<sup>28</sup> Interni trg dela je objavljen na spletni strani Ministrstva za javno upravo:

[http://www.mju.gov.si/si/delovna\\_razmerja\\_in\\_stipendiranje/objave\\_prostih\\_delovnih\\_mest/interni\\_natecaji/](http://www.mju.gov.si/si/delovna_razmerja_in_stipendiranje/objave_prostih_delovnih_mest/interni_natecaji/)  
(11.12.2009).

<sup>29</sup> »Položaj je uradniško delovno mesto, na katerem se izvršujejo pooblastila v zvezi z vodenjem, usklajevanjem in organizacijo dela v organu.« (prvi odstavek 80. člena ZJU)

uredba v tretjem poglavju najprej opredeli namen in postopek za izvedbo internega natečaja nato pa v četrtem poglavju z naslovom »Postopek za novo zaposlitev« še natančneje kot zakon določi vsebino javnega natečaja, vse v zvezi s prijavo kandidata, samim izbirnim postopkom, zaključitvijo postopka in pravnim varstvom neizbranih kandidatov. Javni natečaj je drugi korak v postopku zapolnitve delovnega mesta, in sicer če z internim natečajnim postopkom ni bilo mogoče zaposliti nikogar z internega trga dela.

O postopku za zaposlitev uradnika pišejo različni avtorji kot na primer Vodovnik (2002b), Bohinc (2004), Korade - Purgova in drugi (2006), Haček in Bačlija (2007, Haček (2001) in še nekateri, vendar sem se zaradi preglednosti pri pisanju te naloge odločila predvsem za povzemanje po Korade - Purgovi in drugih.

Za izvedbo postopka javnega natečaja se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja splošni upravni postopek, razen njegovih določb o ustni obravnavi. Predstojnik lahko za vodenje izbirnega postopka pooblasti javnega uslužbenca ali pa imenuje komisijo. Izbira kandidata se opravi v izbirnem postopku, v katerem se presoja usposobljenost kandidata za opravljanje nalog na uradniškem delovnem mestu. ZJU določa, da s kandidati, ki ne izpolnjujejo natečajnih pogojev, izbirnega postopka ni treba opraviti. Sicer se izbirni postopek lahko izvede tudi v več fazah, tako da se kandidati postopno izločajo, in sicer da se opravi presojo strokovne usposobljenosti na podlagi dokumentacije, ki jo je predložil kandidat, na podlagi pisnega preizkusa usposobljenosti, ustnega razgovora ali v drugi obliki. Predstojnik, pooblaščen javni uslužbenec ali komisija, ki vodi izbirni postopek določa merila za izbor in nato na podlagi teh meril tudi predlaga za izbor najboljšega kandidata. Izbran mora biti kandidat, ki se je v izbirnem postopku izkazal kot najbolj strokovno usposobljen za razpisano uradniško delovno mesto (Korade - Purg in drugi 2006, 37-42).

Izbira kandidata se ne razlikujejo bistveno od pravil v gospodarstvu. Cilj je v obeh primerih na prostem delovnem mestu zaposliti najustreznejšega kandidata, ki bo izbran med prijavljenimi na objavljeni oglas v tiskanih ali elektronskih medijih. Izbira poteka praviloma s kombinacijo metod, in sicer: proučitev prispelih prijav, selekcijski intervju in psihološko testiranje. Vsaka od teh metod je sicer le deloma učinkovita in njihove prednosti se najbolj pokažejo v kombinaciji vseh treh (Pervanje 2010).



Trpin (2006) opozarja na nedorečenost meri za izbiro kandidata, tako da je potrebno vnesti tudi subjektivna merila. Ta pa so zelo problematična, saj se že na primer pri kriteriju znanja vprašamo, koliko naj bodo ta znanja splošna in sistemska in koliko naj bodo detajlna. Kandidat, ki ima več splošnih in sistemskih znanj, je nedvomno večji strokovnjak v svojem poklicu kot tisti, ki ima dovolj informacij o poteku dela na posameznem delovnem mestu in ima v zvezi s tem torej detajlna znanja. Gre za povsem praktičen problem, ki ga lahko zasledimo pri zaposlovanju v upravi, saj imajo v praksi pri ugotavljanju strokovnosti za posamezno delovno mesto prednost detajlna znanja, ki naj bi bila bolj neposredno povezana z natančno določenim delovnim mestom, kar pa daje tistim, ki že delajo v upravi, nedvomno prednost pri kandidiranju, saj so edini, ki imajo na voljo informacije o potrebnih detajlnih znanjih za določeno delovno mesto. Zastavlja se vprašanje je, ali je to dobro za nadaljnji razvoj uprave, saj ji v večini primerov primanjkuje sistemskega znanja, ki ga ob tako postavljenih merilih ugotavljanja strokovne usposobljenosti ne more pridobiti (Korade - Purg in drugi 2006, 37-42).

Tako izbranim kot tudi neizbranim kandidatom se vroči po koncu izbirnega postopka sklep o izbiri oziroma neizbiri. Če ne bi bil izbran noben kandidat, se javni natečaj lahko ponovi. Vsak kandidat, ki je sodeloval v izbirnem postopku in meni, da so mu bile kršene pravice, oziroma da postopek ni potekal skladno z zakonom, lahko pod nadzorom uradne osebe vpogleda v spis javnega natečaja. O pravicah kandidata, ki v javnem natečaju ni bil izbran, odloča v primeru njegove pritožbe pristojna komisija za pritožbe. Vendar neizbrani kandidat, ki se izbirnega postopka ni udeležil in tudi svojega izostanka ni opravičil, čeprav je bil pravilno vabljen, izgubi možnost za pritožbo. Zoper sklep komisije za pritožbe je dovoljen upravni spor. Postopek javnega natečaja se zaključi tako, da se izbranega kandidata z odločbo imenuje v naziv najkasneje v osmih dneh od dokončnosti sklepa o izbiri, najkasneje v nadaljnjih osmih dneh pa se mu ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi (ibidem).

## POGODBA O ZAPOSLOTVI

Zakonska ureditev položaja javnih uslužbencev je sorazmerno podrobna in osebam javnega prava, ki jih zakon o javnih uslužbencih omenja kot delodajalce, je naloženo, da razmerja z javnimi uslužbenci v čim bolj širokem obsegu urejajo s pogodbo o zaposlitvi ob razumnih omejitvah, ki izvirajo iz narave upravnih dejavnosti (Vodovnik 2002b).

Za sestavine pogodbe o zaposlitvi se ne uporabljajo določbe splošnih predpisov o delovnih razmerjih. Skladno s 53. členom ZJU pogodba o zaposlitvi vsebuje naslednje sestavine:

1. navedbo pogodbenih strank;
2. navedbo organa, v katerem bo javni uslužbenec opravljalo delo;
3. čas trajanja delovnega razmerja;
4. navedbo delovnega mesta oziroma položaja, na katerem bo javni uslužbenec opravljalo delo, oziroma podatki o vrsti dela s kratkim opisom dela;
5. datum začetka opravljanja dela;
6. kraj opravljanja dela;
7. določilo o tem, ali se delo opravlja s polnim ali s krajšim delovnim časom;
8. druge podatke, ki jih določa ta zakon ali področni zakon, ki ureja položaj javnih uslužbencev v organih;
9. določilo o osnovni plači in morebitnih dodatkih, vezanih na delovno mesto;
10. določilo o letnem dopustu;
11. določilo o delovnem času;
12. določilo o odpovednem roku;
13. navedbo, da lahko posamezne sestavine pogodbe delodajalec enostransko spreminja v skladu z zakonom.

Pogodba se sklone praviloma za nedoločen čas, delovno razmerje za določen čas je izjema. Primeri sklenitve delovnega razmerja za določen čas so posebej navedeni v 68. členu ZJU. Gre za praktično enake primere, kot jih ureja ZDR, posebnost so zaposlitve za čas trajanja funkcije v kabinetih funkcionarjev in zaposlitve na najvišjih vodstvenih položajih (tako imenovani top management)<sup>30</sup> (Virant 2003).

Izrazita posebnost med pogodbo o zaposlitvi za javne uslužbence in pogodbo o zaposlitvi po ZDR je po Virantu (2003) v tem, da se lahko v določenih, z zakonom izrecno predvidenih primerih določbe pogodbe o zaposlitvi enostransko spreminjajo. Gre za naslednje primere: napredovanje v višji naziv, razrešitev naziva, premestitev in napredovanje v višji plačni razred. Večina tovrstnih sprememb v praksi nastane v skladu z voljo javnega uslužbenca in s

---

<sup>30</sup> »V tej točki gre pravzaprav za podrobnejšo izpeljavo izjeme, ki po ZDR velja za poslovodne osebe (52. člen ZDR).« (Virant 2003)

sklenitvijo aneksa k pogodbi o zaposlitvi. Zakon pa dopušča premestitev mimo volje javnega uslužbenca in razrešitev naziva – v tem primeru se uslužbencu izda sklep.

Končarjeva (v Tičar 2003) meni, da obstaja nekaj elementov, ki spodjedajo pogodbeni koncept, znan iz ZDR in izpostavlja dvom o obstoju vseh štirih elementov delovnega razmerja, še zlasti elementa podrejenosti, to je vezanosti na navodila in podvrženosti nadzoru. Nadalje navaja, da sta institut premestitve in možnost z oblastnim aktom poseči oziroma razveljaviti pogodbo o zaposlitvi s pogodbeno idejo popolnoma nezdržljiva. Končarjeva tako meni, da ZJU na področje delovnega prava de facto vnaša dualizem, zato bi bilo po njenem mnenju primerneje, da se določene kategorije zaposlenih enostavno izločijo iz pogodbene sfere ter tako utemeljijo z pogodbenostjo nezdržljive elemente uslužbenskega razmerja.

## URADNIŠKI NAZIVI

S statusom uradnika je povezan njegov naziv, ki je pogoj za izvrševanje javnih nalog. V naziv se uradnika imenuje z odločbo (Vodovnik 2002b, 481). Delo na posameznih uradniških delovnih mestih se lahko opravlja v naslednjih nazivih, razporejeni so v 16 stopenj:

- nazivi prvega kariernega razreda:
  - naziv prve stopnje: višji sekretar;
  - naziv druge stopnje: sekretar;
  - naziv tretje stopnje: podsekretar;
- nazivi drugega kariernega razreda:
  - naziv četrte stopnje: višji svetovalec I;
  - naziv pete stopnje: višji svetovalec II;
  - naziv šeste stopnje: višji svetovalec III;
- nazivi tretjega kariernega razreda:
  - naziv sedme stopnje: svetovalec I;
  - naziv osme stopnje: svetovalec II;
  - naziv devete stopnje: svetovalec III;
- nazivi četrtega kariernega razreda:
  - naziv desete stopnje: višji referent I;
  - naziv enajste stopnje: višji referent II;
  - naziv dvanajste stopnje: višji referent III;

- nazivi petega kariernega razreda:

- naziv trinajste stopnje: referent I;
- naziv štirinajste stopnje: referent II;
- naziv petnajste stopnje: referent III;
- naziv šestnajste stopnje; referent IV (85. člen ZJU).

Za poimenovanja nazivov v drugih državnih organih ZJU predvideva, da se lahko določijo z aktom državnega organa, pri čemer je treba upoštevati določbe o kariernih razredih in skupnem številu nazivov ter številu nazivov v posameznih kariernih razredih skladno z ZJU (Bohinc 2001).

Pogoji za imenovanje uradnika v naziv so določeni z zakonom in se najprej nanašajo na predpisano izobrazbo, pri čemer je za nazive prvega kariernega razreda predpisana univerzitetna ali visoka strokovna z magisterijem ali specializacijo, za nazive drugega in tretjega kariernega razreda najmanj visoka strokovna izobrazba, za nazive četrtega kariernega razreda najmanj višja strokovna izobrazba, za nazive petega kariernega razreda pa najmanj srednja izobrazba. Kandidat za imenovanje v naziv mora aktino obvladati uradni jezik, izpolnjevati pa mora tudi pogoj glede zahtevanih delovnih izkušenj, ki so za organe državne uprave določene z uredbo vlade. Nadalje so pogoji za imenovanje v naziv še državljanstvo Republike Slovenije, dokazilo o nekaznovanosti iz kazenske evidence in dokazilo, da oseba ni v kazenskem postopku zaradi naklepne kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti<sup>31</sup> (Korade - Purg 2003, 186).

Pri izpolnjevanju pogojev za delovno mesto je zakonodajalec zelo dosleden, saj v primeru naknadne ugotovitve neizpolnjevanja pogojev za konkretno delovno mesto, dopušča možnost razveljavitve pogodbe o zaposlitvi ter naknadno razveljavitev odločbe o imenovanju. Zakon predvideva tudi primere delne razveljavitve pogodbe. O razveljavitvi bo odločala komisija za pritožbe, na lastno pobudo oziroma na predlog samega javnega uslužbenca, uradniškega sveta, predstojnika, računskega sodišča ali inšpektorja, o tem pa tudi v nadaljevanju v poglavju o prenehanju delovnega razmerja (Golobič 2002).

---

<sup>31</sup> Pri prijavi na javni natečaj, morajo kandidati le napisati izjavo o slednjih treh pogojih, organ, ki vodi postopek pa nato pridobi dokazila in potrdila o tem po uradni dolžnosti.

### 3.1.2 VOJAŠKE OSEBE

ZObr določa, da za vojaške osebe veljajo predpisi o javnih uslužbencih, če s področnim ni določeno drugače. ZSSloV pa v 49. členu določa, da se za sklenitev, trajanje in odpoved pogodbe o zaposlitvi vojaških oseb, ki poklicno opravljajo delo v Slovenski vojski, pogoje, pravice in obveznosti uporabljajo določbe tega zakona in ZObr.

#### POSEBNI POGOJI ZA SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA

Za poklicno opravljanje dela na obrambnem področju morajo kandidati izpolnjevati pogoje, opredeljene v 88. členu ZObr in so v primerjavi z ostalimi javnimi uslužbenci bolj omejevalni. Ti pogoji za kandidata so:

- da je državljan Republike Slovenije ter da nima dvojnega državljanstva;
- da je telesno in duševno sposoben za poklicno opravljanje vojaške službe in je odslužil vojaški rok ali ima opravljeno temeljno vojaško strokovno usposabljanje, v trajanju najmanj treh mesecev;
- da ima ustrezno izobrazbo<sup>32</sup>;
- da izjavi, da z dnem nastopa vojaške službe ne bo član nobene politične stranke;
- da je varnostno preverjen in da ne obstaja varnostni zadržek v skladu z ZObr<sup>33</sup>;
- da ni bil pravnomočno obsojen zaradi kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti in da ni bil obsojen na nepogojno zaporno kazen za kakšno kaznivo dejanje v trajanju več kot treh mesecev;
- da praviloma ni starejši od 25 let, če se zaposli kot vojak ali podčastnik, oziroma 30 let, če se želi zaposliti kot častnik.

Kdor izpolnjuje pogoje za poklicno opravljanje vojaške službe, lahko z Ministrstvom za obrambo sklene pogodbo o zaposlitvi, pri čemer se zagotavljajo enake možnosti za moške in ženske, in sicer kot kandidat:

---

<sup>32</sup> Ustrezna stopnja izobrazbe je za vojaka praviloma končana srednja poklicna šola, za podčastnika srednja ali višja šola in za častnika najmanj visoka strokovna šola, natančneje in po posameznih kariernih razredih za podčastnike in častnike pa to določa ZSSloV.

<sup>33</sup> O varnostnem preverjanju oseb govori 35. člen ZObr.

- za podčastnika in častnika oziroma vojaškega uslužbenca za nedoločen čas ali določen čas do deset let, ki se lahko podaljšuje za enako časovno obdobje;
- za vojaka do deset let in se lahko podaljšuje za enako časovno obdobje, vendar ne dalj kot do 45. leta starosti.

Pogoj, da morajo pripadniki ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi dati izjavo, da niso člani nobene politične stranke ima ustavno podlago v določbi 42. člena Ustave RS, ki določa, da poklicni pripadniki obrambnih sil ne morejo biti člani političnih strank. S tem se tako uveljavlja načelo politične nevtralnosti pripadnikov Slovenske vojske, ki ne smejo politično delovati v Slovenski vojski. Po Predlogu ZSSloV (2007) pozna načelo nepolitičnosti pripadnikov vojske sicer večina vojaških organizacij držav s parlamentarno demokracijo, pri čemer pa so redke tiste, ki imajo splošno prepoved članstva pripadnikov vojske v političnih organizacijah. Večina določa ustrezne omejitve v zvezi s političnim delovanjem vojaških oseb med vojaško službo. Tudi pri nas obstajajo predlogi, da se spremeni ustavna ureditev v zvezi s članstvom pripadnikov vojske v političnih organizacijah.

#### SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA

Za sklenitev delovnega razmerja mora kandidat za vojaško osebo zaradi narave dela, ki se močno razlikuje od dela običajnega uradnika, poleg zdravniškega pregleda uspešno opraviti tudi preverjanje gibalnih sposobnosti. Poleg tega dodatnega kvalifikacijskega pogoja, ZObr ne predvideva posebnega postopka za zaposlitev, tako da se tu uporabijo določbe ZJU kot je opisano v prejšnjem poglavju. Sprejemni postopek zahteva najprej oddajo prošnje za zaposlitev v upravni organ za obrambo, po razgovoru sledi preverjanje gibalnih sposobnosti in zdravniški pregled. Kandidat je nato o izbiri ali neizbiri obveščen s sklepom kot to velja tudi za uradnike.

#### SKLENITEV DELOVNEGA RAZMERJA BREZ OBJAVE

Za razliko od sklenitve delovnega razmerja za običajno uradniško delovno mesto, pri katerem je obvezen razpis, se lahko nekatera delovna razmerja na obrambnem področju sklene brez javne objave kot to določa 89. člen ZObr. To velja za naslednja delovna mesta:

»– uradnikov oziroma strokovno tehničnih delavcev, ki opravljajo operativna dela civilne obrambe, upravnih zvez, informatike in telekomunikacij, kriptozasčite in protielektronske zasčite, tehnične zasčite, vojaške, razvojne, obveščevalne in protiobveščevalne ter varnostne naloge;

- poveljnikov vojaških teritorialnih poveljstev in njihovih namestnikov, poveljnikov bataljonov in drugih, njim enakih ali višjih položajev;
- vojaških oseb, ki opravljajo operativne dolžnosti v vojski;
- inšpektorjev na obrambnem področju, ki morajo izpolnjevati pogoje, določene s splošnimi predpisi, in posebne pogoje, določene s tem zakonom.«

Ravno tako brez objave delovnega mesta sklenejo delovno razmerje študenti, ki imajo sklenjeno študentsko pogodbo z ministrstvom in po šolanju opravijo vojaški rok v skladu z zakonom. Po končanem šolanju in odsluženem vojaškem roku, oziroma opravljenem trimesečnem temeljnem vojaškem usposabljanju, z ministrstvom sklenejo pogodbo o zaposlitvi v stalni sestavi vojske. Zanje šteje, da so bili izbrani že na javnem razpisu za podelitev študentskih in tako zanje ponoven postopek izbire ni potreben.

Tako kot za običajne uradnike, tudi za vojaške osebe veljajo omejitve glede opravljanja določenih del, in sicer »ne sme opravljati dela, ki bi ga oviralo pri opravljanju vojaške službe ali dela, ki bi škodovalo ugledu ministrstva ali vojske oziroma dela, ki ni združljivo z dejavnostjo ministrstva.« (prvi odstavek 91. člena Zobr) Sme pa poleg svojega dela opravljati dela v gospodarskih družbah ali opravljati enaka oziroma podobna dela, kot jih opravlja na svojem delovnem mestu, pri drugem organu ali organizaciji le s pisnim soglasjem ministra. Pisnega soglasja ministra ni treba pridobiti za opravljanje znanstvenega, pedagoškega ali publicističnega dela oziroma delavcem za nepoklicno opravljanje dela v kulturnih, umetniških, športnih, humanitarnih in drugih društvih ter organizacijah (drugi odstavek 91. člena Zobr).

## POGODBA O ZAPOSLOTVI

Kot smo lahko videli v prejšnjem poglavju se običajno sklepa z javnimi uslužbenci pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Zaradi narave dela temu v Slovenski vojski ni tako. Pogodba o zaposlitvi se namreč lahko sklepa tako za nedoločen kot za določen čas z možnostjo

podaljšanja. Kdor izpolnjuje zakonsko določene pogoje za poklicno opravljanje vojaške službe, lahko z Ministrstvom za obrambo sklene pogodbo o zaposlitvi, pri čemer se zagotavlja enake možnosti za moške in ženske, in sicer kot kandidat:

- za podčastnika in častnika oziroma vojaškega uslužbenca za nedoločen čas ali določen čas do deset let, ki se lahko podaljšuje za enako časovno obdobje;
- za vojaka do deset let in se lahko podaljšuje za enako časovno obdobje, vendar ne dalj kot do 45. leta starosti.

Kot dodatni pogoj se za vsako izmed zgoraj naštetih vojaških oseb, ki je sklenila pogodbo o zaposlitvi iz prejšnjega odstavka, zahteva uspešno opravljeno vojaško strokovno usposabljanje, in sicer:

- kandidat za vojaka – predpisano osnovno vojaško strokovno usposabljanje v enem letu od sklenitve pogodbe;
- kandidat za podčastnika – šolo za podčastnike v enem letu od sklenitve pogodbe;
- kandidat za častnika – šolo za častnike v dveh letih od sklenitve pogodbe;
- kandidat za vojaškega uslužbenca – osnovno usposabljanje za delo v vojski v enem letu od sklenitve pogodbe.

Neuspešno opravljeno usposabljanje ima za posledico prekinitve pogodbe o zaposlitvi v 30 dneh od datuma, določenega za zaključek usposabljanja (po 92. členu Zobr).

Pogodba o zaposlitvi za vojaka, podčastnika, častnika ali vojaškega uslužbenca se sklene v pisni obliki in mora vsebovati podatke o pogodbenih strankah, datumu nastopa dela in času trajanja delovnega razmerja. V pogodbi o zaposlitvi se določi tudi obveznost opravljanja temeljnega vojaško strokovnega usposabljanja, če kandidat nima odsluženega vojaškega roka (deseti odstavek 92. člena Zobr).

ZSSloV je v 61. členu določil tudi način podaljšanja pogodbe za določen čas vojaških oseb in v zadnjem odstavku še določil, da Vlada RS na predlog ministra za obrambo lahko odloči, da se izplača posebna denarna nagrada vojaškim osebam, ki podaljšajo pogodbo o zaposlitvi.

Sicer pa se vojaški osebi, skladno z 61. členom ZObr, pisno ponudi podaljšanje pogodbe o zaposlitvi najkasneje 120 dni pred iztekom s pogodbo o zaposlitvi določenega roka. Enako je obveščena tudi vojaška oseba, ki se ji pogodba o zaposlitvi ne bo podaljšala. Če ta rok poteče in pogodba o zaposlitvi ni podaljšana, niti ni bila vojaška oseba v tem roku obveščena, da ji



pogodba o zaposlitvi ne bo podaljšana in vojaška oseba ostane na delu, se šteje, da je vojaška oseba sklenila pogodbo o zaposlitvi za enako časovno obdobje kot je bila sklenjena prvotna pogodba. Tu velja le starostna omejitev za vojaka, ki mu pogodba o zaposlitvi preneha veljati po samem zakonu z dnem, ko doseže starost, po kateri ne more več delati na formacijski dolžnosti vojaka.

## NAZIVI V SLOVENSKI VOJSKI

Nazivi vojaških oseb niso enaki uradniških nazivom. Zanje 48. člen Uredbe o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in pravosodnih organih uredbe o sistemizaciji določa, da se pri oblikovanju delovnih mest, na katerih se opravlja vojaška služba, za razvrstitev nazivov in pogojev glede delovnih izkušenj uporablja priloga te uredbe – nazivi v Slovenski vojski. Enako kot osnovni uradniški nazivi so tudi ti razdeljeni med pet kariernih razredov, uredba pa loči med posameznimi nazivi še med častniki, podčastniki, vojaki ter višjimi in nižjimi vojaškimi uslužbenci. ZJU v 85. členu določa, da se poimenovanje nazivov uradnikov pripadnikov Slovenske vojske in še nekaterih posebnih kategorij uradnikov določi s posebnim zakonom ali uredbo vlade.

Za določene formacijske dolžnosti, ki jih opravljajo častniki, podčastniki in vojaki v SV, lahko minister na predlog načelnika GŠSV izjemoma določi, da se te dolžnosti opravljajo v največ treh nazivih, če gre za specialistična dela ali naloge. Tudi formacijske dolžnosti, ki jih opravljajo vojaški uslužbenci, se lahko izjemoma opravljajo v največ treh nazivih (ZSSloV, 51. člen).

Vojaške osebe opravljajo delo v naslednjih nazivih: vojaki - poddesetnik, desetnik in naddesetnik; podčastniki – vodnik, višji vodnik, štabni vodnik, višji štabni vodnik, praporščak, višji praporščak, štabni praporščak in višji štabni praporščak; častniki – poročnik, nadporočnik, stotnik, major, podpolkovnik, polkovnik, brigadir ter generali - generalmajor, generalpodpolkovnik in general. Vojaški uslužbenci so nižji in višji in so razporejeni v razrede (nižji v razrede od I. do VIII. višji pa v razrede od IX. do XV.). Določena je tudi primerljivost razredov vojaških uslužbencev s čini vojakov, podčastnikov in častnikov, in sicer ustrezajo činom vojakov in podčastnikov nižji vojaški uslužbenci ter činom častnikov višji vojaški uslužbenci.

## **3.2 PRAVICE IN OBVEZNOSTI**

### **3.2.1 JAVNI USLUŽBENEC - URADNIK**

Po Kresal Šoltesovi (1999) naj se uresničevanje temeljnih človekovih pravic zaposlenih v javni upravi ne omejuje zgolj na podlagi javnopravne narave delodajalca, ampak naj posebnosti pri njihovem uresničevanju v primerjavi z zaposlenimi v zasebnem sektorju temeljijo zgolj na obsegu javnega interesa glede načina izvajanja upravne službe oziroma zagotavljanja javnih storitev in dobrin kot na primer kontinuiranost, enakost in enakopravnost v upravni službi, itd.

Srebotnjakova (1997, 304) meni, da bi morale biti javnim uslužbencem zagotovljene naslednje pravice:

- pravica do enakega dostopa do službe v javni upravi,
- pravica do stalnosti zaposlitve,
- pravica do plače in drugih denarnih nadomestil,
- pravica do neplačanega in plačanega dopusta,
- pravica do kolektivnega pogajanja z delodajalcem,
- pravica do sindikalnega združevanja,
- pravica do stavke,
- pravica do socialne varnosti,
- pravica do izobraževanja na stroške delodajalca,
- posebne pravice pripadajo mladini, nosečnicam in starejšim zaposlenim.

Trpin (v Haček, Bačlija 105) dodaja še:

- pravico do pisnega ukaza nadrejenega v primeru izvedbe nezakonitega delovanja,
- pravico do političnega delovanja v zakonskih okvirih, ki lahko določajo tudi nezdržljivost tega delovanja s posamezno službo,
- pravico do sodnega varstva v sporih iz uslužbenskih razmerij,
- pravico do dodatne zaposlitve oziroma profesionalnega delovanja, če to ni nezdržljivo z opravljanjem službe,
- pravico do prerazporeditve v skladu z vnaprej določenimi pravili.

Pravice in obveznosti delodajalca v organu državne uprave in upravi lokalne skupnosti izvršuje predstojnik, kar velja tudi za druge državne organe, razen če zakon, drug predpis ali splošni akt tega organa ne določi drugače (Korade - Purg in drugi 2006, 33).

Položaj javnih uslužbencev določajo njihove pravice in dolžnosti, ki se do neke mere razlikujejo od pravic in dolžnosti zaposlenih v gospodarskem sektorju. Te pravice so lahko zelo široke in zajemajo poleg klasične pravice do plače, letnega dopusta, olajšav v zdravstvenem varstvu, posebne pokojnine, tudi pravico do šolanja na državne stroške, pravico do službenega stanovanja in podobno. Posebej je občutljiva pravica političnega delovanja, saj mora uradnik opravljati svoje delo politično nevtrarno. Trpin (1996, 398) nadalje navaja, da mora biti enako urejena tudi pravica do sindikalnega združevanja, ki lahko vsebuje tudi pravico do stavke, lahko pa je ta tudi omejena.

Po Virantu (2003) to relativno kratko poglavje o pravicah in obveznostih javnih uslužbencev v ZJU dokazuje, da glede teh prevladujejo pravila splošnega delovnega prava. V poglavju o pravicah in obveznostih zakon ureja problematiko konflikta med službenim, to je javnim, in zasebnim interesom, vezanost na navodila nadrejenega, zlasti ravnanje v primeru protipravnih navodil, izjemne primere, ko je javni uslužbenec zaradi javnega interesa dolžan opravljati delo, ki ne ustreza stopnji zahtevnosti njegovega delovnega mesta, delo v projektnih skupinah<sup>34</sup> in povečan obseg dela.

Kot pravi tudi Bohinc (2001) ZJU posebej določa, da če so pravice in obveznosti javnega uslužbenca iz delovnega razmerja urejene z zakonom, podzakonskim predpisom ali kolektivno pogodbo, delodajalec javnemu uslužbencu ne sme zagotavljati pravic v večjem obsegu oziroma mu določati obveznosti v večjem obsegu, kot so določene z zakonom, podzakonskim predpisom ali kolektivno pogodbo. Za javne uslužbence torej pravice in dolžnosti, ki so različne od splošnih delovnopravnih in tistih, določenih s kolektivno pogodbo, določa Zakon o javnih uslužbencih, različne pa so zanje zaradi splošnega javnega interesa (Korade - Purg in drugi 2006, 54).

---

<sup>34</sup> »Poslovni procesi v javni upravi se vse bolj organizirajo horizontalno oziroma zunaj tradicionalnih hierarhičnih struktur, zlasti v obliki projektnih skupin.« (Virant 2003)

Splošne pravice iz delovnega razmerja, ki gredo tudi javnim uslužbencem določa kot rečeno že ZDR v tretjem poglavju z naslovom »Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja«. Poglavje je razdeljeno na podpoglavja, pri čemer zajemajo tematiko pravic in obveznosti podpoglavja o plačilu za delo, delovnem času, posebej o nočnem delu, odmorih in počitku, letnem dopustu in regresu. Pravica do plačila za delo bo natančneje opisana v naslednjem poglavju. ZDR v členih od 141 do 148 natančno definira (polni) delovni čas, loči nadurno in dopolnilno delo, dodatno delo v primerih naravne ali druge nesreče, prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa ter razporejanje in preračun delovnega časa.

ZJU pravicam in obveznostim posveča eno poglavje in sicer v členih od 92 do 100. Tako 93. člen določa opravljanje dela skladno s predpisi, kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi, splošnimi akti organa in kodeksom etike javnih uslužbencev. Javni uslužbenec mora opravljati delo v kraju in času določenem v pogodbi o zaposlitvi oziroma po odločitvi predstojnika. Obveznost delodajalca pa je, da zagotovi pravila, ki morajo biti skladna s splošnimi akti organa in takšna, da se zagotavlja opravljanje dela v skladu s predpisi in kolektivno pogodbo kot že omenjeno. Določbe splošnih aktov, ki niso v skladu s predpisi in kolektivno pogodbo, so namreč nične.

## DELOVNI ČAS

Delovni čas je torej efektivni delovni čas, kamor je všteti tudi čas odmora, v delovni čas pa šteje tudi upravičena odsotnost z dela (141. člen ZDR). Za javne uslužbence v državni upravi ureja področje delovnega časa natančneje Uredba o delovnem času v organih državne uprave. Uradniški delovni čas je premakljiv, tedenska delovna obveznost uradnika pa je 40 ur na teden in z delom preko polnega delovnega časa ne sme preseči 48 ur.

## LETNI DOPUST

Minimalno število dni letnega dopusta določa ZDR v 159. členu, in sicer ta v posameznem koledarskem letu, ne more biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela uslužbenec polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Javnim uslužbencem tako pripada minimalno 20 dni letnega dopusta. Za odmero dodatnih dni pa ostajajo še vedno v veljavi določila Zakona o delavcih v državnih organih, čeprav so ostale določbe tega zakona prenehale veljati z

uveljavitvijo ZJU. Dolžina letnega dopusta za javne uslužbence je odvisna od delovne dobe, zahtevnosti delovnega mesta, delovne uspešnosti, delovnih pogojev, socialnih in zdravstvenih razmer in starosti uslužbenca. Javnim uslužbencem pripada dodatek dni na delovno dobo skladno z zakonsko določeno lestvico (do maksimalno 24 dni) in dodatni dnevi za zahtevnost dela ter delovno uspešnost (največ 3 dnevi). Javni uslužbenec lahko pridobi še skupno največ tri dni letnega dopusta za delu v hrupu, vročini, prahu in vlagi oziroma pod vplivom vremenskih razmer, za vodenje notranje organizacijske enote, za njegove socialne in zdravstvene razmere, kot so kronična in druga daljša bolezen, skrb za otroke do 10. leta starosti in druge razmere, v katerih delavec živi.

## OPRAVLJANJE DELA PO NAVODILIH NADREJENEGA

Javni uslužbenec mora skladno s 94. členom ZJU opravljati dela po navodilih in odredbah nadrejenega vselej, razen če po zakonu ni vezan na ravnanje po navodilih nadrejenih oseb. Javni uslužbenec lahko zahteva pisno odredbo in pisno navodilo, če meni, da je vsebina ustne odredbe ali navodila nejasna ali da bi izvršitev take odredbe pomenila protipravno ravnanje oziroma povzročila škodo. Tako je takrat tudi prost odškodninske in disciplinske odgovornosti, če je storil s tem dejanjem disciplinsko kršitev ali povzročil škodo z izvršitvijo pisne odredbe ali z izvršitvijo ustne odredbe, če mu pisna odredba na njegovo pisno zahtevo, ni bila izdana. Obveznost javnega uslužbenca je tudi opravljanje drugega dela, tako 95. člen, ki sicer ni v opisu njegovih del in nalog, ustreza pa njegovi strokovni usposobljenosti, če je delo treba opraviti zaradi začasno povečanega obsega dela in če javnemu uslužbencu tako pisno odredi predstojnik. Ta določi tudi vrsto in obseg tega dela ter čas trajanja opravljanja dela. (Korade - Purg in drugi 2006, 54)

Predstojnik lahko posameznim javnim uslužbencem pisno odredi delo preko polnega delovnega časa, pri čemer se časovna omejitev dnevne, tedenskega in mesečnega delovnega časa preko polnega delovnega časa upošteva kot povprečna omejitev v določenem časovnem obdobju, to pa ne sme biti daljše od štirih mesecev (96. člen ZJU). Po odločitvi predstojnika mora javni uslužbenec prevzeti opravljanje dodatnega dela, ki je v interesu delodajalca, če dodatno delo ustreza njegovi strokovni usposobljenosti (97. člen ZJU), in opravljati delo v projektni skupini v organu, pri katerem dela, če ga predstojnik vanjo imenuje (98. člen ZJU). V primeru višje sile, naravne in druge nesreče, izjemnega povečanja obsega dela ter v primeru

drugih nepredvidljivih razmer mora javni uslužbenec začasno, vendar ne več kot tri mesece, opravljati manj zahtevno delo, če tako odredi nadrejeni (99. člen ZJU).

## PREPOVED OPRAVLJANJA DEJAVNOSTI

Predstojnik mora uradniku s sklepom prepovedati opravljanje dejavnosti (tako 100. člen ZJU), če je dejavnost v nasprotju s konkurenčno klavzulo po ZDR, če bi opravljanje dejavnosti lahko vplivalo na nepristransko opravljanje dela, oziroma če bi lahko zlorabil informacije, do katerih ima dostop pri opravljanju službenih nalog, ki pa niso javno dostopne, in na koncu če opravljanje dejavnosti škodi ugledu organa. Določba se nanaša tudi na Kodeks ravnanja javnih uslužbencev (predvsem od 13. do 15. člena), ki v 15. členu določa, da javni uslužbenec ne sme opravljati nezdružljive funkcije in nezdružljive pridobitne ali nepridobitne dejavnosti, ki niso združljive s pravilnim opravljanjem javnih nalog ter s pravicami in obveznostmi javnega uslužbenca ali mu jih krnijo. V primeru dvoma o nezdružljivosti, se mora javni uslužbenec posvetovati s predstojnikom. Javni uslužbenec mora tudi navesti članstvo v organizaciji ali povezanost z organizacijo, ki bi lahko vplivala na njegov položaj ali pravilno opravljanje njegovih dolžnosti javnega uslužbenca (Korade - Purg in drugi 2006, 56-57).

## PRAVNO VARSTVO PRAVIC

ZJU ima dvostopenjsko odločanje o pravicah in obveznostih iz delovnih razmerij v javni upravi, za razliko od ZDR. Cilj te posebnosti je predvsem organizacijski – zagotoviti enotno uporabo predpisov in kolektivnih pogodb v vseh organih istega delodajalca, to je države. Posredno seveda ta ureditev vpliva na pravno varnost javnih uslužbencev, pa tudi na bistveno zmanjšan pripad delovnopравnih sporov na sodiščih. Javni uslužbenec ima pravico do pritožbe na posebno komisijo za pritožbe<sup>35</sup>. Pritoži se lahko zoper sklep o pravici oziroma obveznosti in v primeru ko pisnega akta ni, delodajalec pa s svojim ravnanjem krši njegovo pravico. Komisije za pritožbe ravnajo po pravilih pravnega postopka, razen v primerih, ko je prvostopenjski akt upravna odločba<sup>36</sup>, kjer se uporabi zakon, ki ureja splošni upravni postopek (Virant 2003). Predmet spora naj ne bi bile pogodbeno dogovorjene pravice in obveznosti (kot

---

<sup>35</sup> »Za organe državne uprave in pravosodne organe jo imenuje vlada, za uprave lokalnih skupnosti pa njihova reprezentativna združenja.« (Virant 2003)

<sup>36</sup> Kot na primer odločba o izbiri, imenovanje v naziv (Virant 2003).

na primer dogovor o osnovni plači in dodatkih, določitev delovnega mesta in položaja...). Če javni uslužbenec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, lahko od njega zahteva, da kršitev odpravi oziroma, da svojo obveznost izpolni. Ena od možnih enostranskih odločitev delodajalca, zoper katero je možna pritožba, je tudi premestitev javnega uslužbenca na drugo delovno mesto (trajna ali začasna premestitev na drugo delovno mesto) brez soglasja zaradi delovnih potreb. Sklep o premestitvi zaradi delovnih potreb v okviru organov državne uprave lahko poleg predstojnika samega izda tudi vlada, in sicer na predlog predstojnika organa, v katerega naj bi bil javni uslužbenec premeščen. Zoper sklep o premestitvi ima uslužbenec možnost pritožbe. (Golobič 2002)

### **3.2.2 VOJAŠKE OSEBE**

Vojaška organizacija je specifična, saj delo v njej daje pripadnikom posebna pooblastila in odgovornosti, zato pa jih vežejo tudi posebne dolžnosti. Specifične so tudi zahteve, ki izhajajo iz vojaške discipline. Tako za vojaške osebe veljajo vse pravice in obveznosti, ki gredo uradnikom, kot opisano v zgornjem poglavju, razen v kolikor za posamezna področja oziroma institute, posebna področna zakona ne določata drugače. V tem poglavju bom predstavila razlike in posebnosti med pravicami in obveznostmi, ki gredo vojaškim osebam. V nadaljevanju bo razvidno, da tudi med vojaškimi osebami prihaja do razlik pri uveljavljanju določenih pravic, oziroma pri izpolnjevanju obveznosti, saj nekateri instituti veljajo samo za pripadnike stalne sestave Slovenske vojske, spet drugi le za vojaške osebe in podobno.

#### **IZRAŽANJE INTIMNIH ČUSTVENIH RAZMERIJ**

Z upoštevanjem enake dostopnosti vseh dolžnosti pod enakimi pogoji ne glede na spol, je ena od obveznosti vojaških oseb, da ohranjajo v medsebojnih odnosih takšna razmerja, ki niso pogojena oziroma ne izražajo intimnih čustev v obsegu ali na način, ki bi lahko negativno vplival na odnose v moštvu, na vojaško disciplino oziroma službene odnose (18. člen ZSSloV). Gre predvsem za različne oblike ožjih prijateljstev, ljubezenskih oziroma intimnih in podobnih razmerij s pripadniki istega ali različnega spola, pri čemer med vojaško službo ni dovoljeno izražati intenzivnih čustvenih intimnih ravnanj, ki iz teh razmerij izhajajo. To

načelo je še posebej razdelano v Pravilih službe v Slovenski vojski. Uveljavljeni so tudi posebni operativni standardizirani postopki, s katerimi se ureja odnose med pripadniki različnega spola in podobno. Tovrstne omejitve med javnimi uslužbenci sicer niso zahtevane.

## PRAVICE IN OBVEZNOSTI MED TRAJANJEM POGODBE O ZAPOSLOTVI

O pravicah in obveznostih med trajanjem pogodbe govori 93. člen ZObr, ki določa, da ima med trajanjem pogodbe o zaposlitvi pripadnik stalne sestave dolžnost, da se udeležuje dopolnilnega vojaško strokovnega usposabljanja po predpisanih programih in pravico, da opravi osnovno ali dopolnilno vojaško strokovno usposabljanje po programih, ki niso obvezni, če izpolnjuje zahtevane pogoje. Pripadnik stalne sestave lahko pogodbo o zaposlitvi enostransko odpove, pri čemer mora glede na čas trajanja pogodbe o zaposlitvi ministrstvu vrniti sorazmeren del stroškov osnovnega vojaško strokovnega usposabljanja, če je pogodbo odpovedal pred iztekom desetih let. Če vojak zaradi starosti ne more podaljšati pogodbe o zaposlitvi, ima pravico do razporeditve na ustrezna dela v ministrstvu ali v drugem državnem organu. Razporeditev na ustrezno delovno mesto mu je potrebno ponuditi pisno, in sicer najmanj 15 dni pred iztekom pogodbeno dogovorjenega roka. Če na ministrstvu ali v drugem državnem organu ni prostih del za prerazporeditev, ima vojak pravico do usposobitve za civilni poklic in pravico do odpravnine, če je delal na ministrstvu vsaj 15 let.

Pripadnik stalne sestave, ki mu je zaradi posledic poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, priznana invalidnost, se razporedi na drugo delovno mesto v ministrstvu ali v drug državni organ, ki ustreza njegovi preostali delovni zmožnosti oziroma se mu omogoči poklicna rehabilitacija.

## POSEBNI DELOVNI POGOJI

Vojaške osebe morajo po odločitvi nadrejenega zaradi potreb službe opravljati delo v posebnih delovnih pogojih, kar pomeni, da gre za delo v delovnem času, ki je za uslužbence manj ugoden ali pa gre za delo v manj ugodnih delovnih pogojih oziroma z dodatnimi obremenitvami (96. člen ZObr), in sicer:

- delo v neenakomernem delovnem času;
- izmensko delo;



- delo v deljenem delovnem času;
- nočno delo;
- delo preko polnega delovnega časa;
- delo ob nedeljah, praznikih in drugih z zakonom določenih dela prostih dnevih;
- dežurstvo kot redna oblika dela oziroma dežurstvo, ki se odreja izjemoma;
- pripravljenost za delo oziroma dosegljivost;
- opravljanje nujnih del na dolžnostih, ki niso kadrovske zasedene, poleg svojega rednega dela;
- opravljanje straže;
- delo v terenskih razmerah na določenem kraju in času;
- bivanje v vojaški enoti ali zavodu oziroma drugem določenem mestu;
- izraba ali prekinitev dopusta v skladu s službenimi potrebami.

Uradnik lahko preseže tedensko obveznost za 8 ur, za vojaške osebe pa velja, da se razlika šteje kot delo preko polnega delovnega časa, ki lahko traja največ 20 ur na teden oziroma 80 ur na mesec, če ni bilo mogoče delovnega časa drugače razporediti

## DELOVNI ČAS

Skladno s 97. členom ZObr polni delovni čas v celotnem Ministrstvu za obrambo, katerega organ v sestavi je tudi Generalštab Slovenske vojske, ne sme biti daljši od 40 ur v tednu in ne krajši kot 36 ur na teden. Dnevna delovna obveznost praviloma traja največ 12 ur.

Zaradi narave ali organizacije dela je lahko delovni čas neenakomerno razporejen. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa, delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden in ne manj kot štiri ure na dan (97.b člen ZObr).

Delavec na obrambnem področju, ki dela ponoči vsaj tri ure svoje redne dnevne delovne obveznosti, oziroma delavec, ki dela ponoči tretjino polnega delovnega časa svoje letne delovne obveznosti, ima pravico do posebnega varstva (97.c člen ZObr).

V obdobju sedmih zaporednih dni ima poleg pravice do dnevnega počitka praviloma tudi pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur (97.f člen ZObr).

## STRAŽA, DEŽURSTVA, PRIPRAVLJENOST ZA DELO

Straža je posebna oblika delovne obveznosti in traja praviloma nepretrgoma 24 ur (o tem 97.č člen). Vojaškim osebam, ki opravljajo stražarsko službo, se šteje, kot da delajo v deljenem delovnem času. Ure, v katerih ne opravljajo dejanskega dela, se ne štejejo v delovni čas, ampak se štejejo kot pripravljenost za delo na delovnem mestu. Dnevna delovna obveznost med stražo ne sme presegati 12 ur. V primeru izrednega dogodka oziroma zaradi dokončanja začete naloge, se lahko vojaški osebi delovni čas izjemoma podaljša, pri tem pa se ure, ki jih opravi po že opravljenih 12 urah dejanskega dela, štejejo kot ure, opravljene preko polnega delovnega časa. Opravljanje stražarske službe lahko traja neprekinjeno do največ sedem dni. Vojaške osebe imajo pravico do prekinitve za počitek na kraju, kjer se opravlja straža, s tem da se jim v redni delovni čas šteje 12 ur, preostalih 12 ur pa kot pripravljenost za delo.

Vojaške osebe opravljajo dežurstva skladno s 97.d členom ZObr in poglavjem 3.1. Pravil službe v Slovenski vojski. Ure dežurstva se štejejo v ure tedenske oziroma mesečne delovne obveznosti. Dnevna delovna obveznost med dežurstvom ne sme presegati 12 ur, razen v primeru izrednega dogodka oziroma zaradi dokončanja začete naloge med dežurstvom.

Pripravljenost za delo je čas (tako 97.e člen ZObr), v katerem mora biti vojaška oseba v pripravljenosti za delo na delovnem mestu, na določenem kraju ali na domu. Pripravljenost za delo se ne všteva v število ur tedenske oziroma mesečne delovne obveznosti, razen če mora delavec v času pripravljenosti za delo dejansko delati, pa se te ure dejanskega dela vštevajo v število ur tedenske oziroma mesečne delovne obveznosti.

## LETNI DOPUST

Vojaškim osebam pripada (tako 97.g člen ZObr) najmanj 20 delovnih dni letnega dopusta. Kriterije za določitev dolžine letnega dopusta predpiše minister za obrambo, in sicer tako da se dopust glede na delovno dobo lahko poveča do 25 dni, za zahtevnost dela za največ pet dni, za delovno uspešnost do tri dni, zaradi delovnih pogojev do deset dni in zaradi socialnih ter zdravstvenih razmer in starosti do pet dni.

Za ohranjanje telesne psihofizične pripravljenosti pripada vojaškim kontrolorjem letenja in članom posadk vojaških zrakoplovov, vojaškim pirotehnikom in vojaškim potapljačem, poleg rednega letnega dopusta, še dodaten 15 dnevni dopust.

## ZAČASNA RAZPOREDITEV NA DRUGO DELO IN RAZPOREDITEV NA DRUGO FORMACIJSKO DOLŽNOST

Pripadnik stalne sestave je lahko začasno razporejen zaradi službenih potreb na drugo ali nižje ovrednoteno delovno mesto ali na delo v drug kraj do enega leta (98. člen ZObr) oziroma na drugo formacijsko dolžnost ali v drug kraj za nedoločen čas (98.a člen ZObr).

Za službene potrebe pri začasni razporeditvi šteje:

- nadomeščanje druge vojaške osebe ali delavca, ki je odsoten s formacijske dolžnosti oziroma delovnega mesta, ne glede na vzrok odsotnosti;
- izvrševanje nalog ali del, ki so nujna ali jih je treba opraviti v določenem času oziroma vplivajo na pripravljenost vojske;
- popolnitev ali dopolnitev formacijske dolžnosti, za katere je popolnitev predvidena z organizacijskim ukazom ali je nujna za delo oziroma uporabo poveljstva ali enote;
- popolnitev formacijskih dolžnosti, ki so nujne za izvajanje vojaško strokovnega usposabljanja ali vzpostavitev neprekinjene linije poveljevanja;
- napotitev na izobraževanje ali usposabljanje zaradi pridobitve predpisanih ali drugih strokovnih znanj, potrebnih za opravljanje določenih formacijskih dolžnosti;
- popolnitev začasnih skupin ali enot.

Za službene potrebe pri razporeditvi na drugo formacijsko dolžnost pa šteje:

- popolnitev ali dopolnitev formacijskih dolžnosti, za katere je popolnitev predvidena z organizacijskim ukazom, oziroma ki je potrebna za delo poveljstva ali enote;
- popolnitev formacijskih dolžnosti, ki so nepopolnjene, pa je njihova popolnitev predvidena s pripadniki stalne sestave;
- popolnitev formacijskih dolžnosti, s katerimi se vzpostavlja neprekinjena linija poveljevanja.

## ZAVAROVANJE IN PRAVNA POMOČ

Ministrstvo za obrambo zavaruje vojaške osebe v času opravljanja vojaške službe v miru za primer nesreče pri delu, katere posledica je trajna izguba splošne delovne zmožnosti ali smrt. (98.b člen ZObr). Nadalje pa ZSSloV v 60. členu določa, da morajo vojaške osebe opravljati določene naloge, ki so povezane z večjo nevarnostjo za varnost, zdravje ali življenje, in ki jih zaradi posebnih obremenitev ni mogoče opravljati po določeni starosti, zato se vojaške osebe na formacijskih dolžnostih, na katerih se opravljajo takšne naloge, obvezno dodatno pokojninsko zavarujejo.

Drugi odstavek 98.b člena ZObr še določa, da ministrstvo za obrambo zagotovi pravno pomoč pripadniku vojske ali delavcu ministrstva, zoper katerega je uveden kazenski ali odškodninski postopek zaradi opravljanja vojaške ali druge službe, če jo je po oceni ministrstva opravljal v skladu s predpisi in pravili službe.

## PRAVICA DO STAVKE IN SINDIKALNO ZDRUŽEVANJE

Vojaške osebe med opravljanjem vojaške službe nimajo pravice do stavke kar določa 99. člen ZObr. Vojaške osebe nimajo pravice do stavke, če grozi povečana nevarnost napada na državo ali če je nastala neposredna vojna nevarnost oziroma če je razglašeno izredno ali vojno stanje toliko časa, dokler tako stanje ni odpravljeno. Prav tako velja prepoved stavke za druge razmere, kadar sta ogroženi varnost in obramba države ter take razmere ugotovi vlada (Čater in Benkovič 2004, 46).

Vojaške osebe imajo skladno s 100.b členom ZObr pravico do sindikalnega združevanja in delovanja v skladu s predpisi. Sindikat ima pri svojem delovanju določene omejitve, in sicer ne more dajati mnenja k formacijam in organizaciji vojske, njeni opremljenosti, delovanju, pripravljenosti in uporabi. Ne more tudi dajati mnenja k aktom vodenja in poveljevanja v vojski oziroma so njegova mnenja za ministra in načelnika generalštaba ter druge poveljujoče neobvezna. Na Ministrstvu za obrambo delujejo trije različni sindikati, v katere se lahko včlanijo tudi vojaške osebe.

## UVELJAVLJANJE PRAVIC IZ DELOVNEGA RAZMERJA

O pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja vojaških oseb področju odloča na prvi stopnji minister za obrambo (tako 100.a člen ZObr), ki pa za to lahko pooblasti drugo osebo oziroma načelnika generalštaba ali njegovega namestnika za odločanje o pravicah, obveznostih in odgovornostih pripadnikov stalne sestave vojske. Za odločanje o posamičnih pravicah pripadnikov stalne sestave lahko pooblasti poveljnike bataljonov ali njim enakih enot, če ni s Pravili službe v Slovenski vojski določeno drugače.

Vojaška oseba ima pravico vložiti zahtevo za uveljavljanje pravic iz delovnega razmerja ter pravico do ugovora zoper odločitve o njenih pravicah, obveznostih in odgovornostih. Ugovor se vloži pri ministru oziroma pooblaščenih osebi, ki je odločila o njenih pravicah, obveznostih in odgovornostih, v roku 15 dni od dneva, ko ji je bil vročen akt, s katerim je bilo odločeno o njeni pravici, obveznosti ali odgovornosti.

## PRAVICE DRUŽINSKIH ČLANOV OB SMRTI ALI INVALIDNOSTI PRIPADNIKA

Posebnost med pravicami in obveznostmi vojaških oseb nasproti ostalim javnim uslužbencem predstavlja poglavje v ZSSloV z naslovom »Pravice družinskih članov ob smrti ali invalidnosti pripadnika«. Institut pravic, ki jih imajo družinski člani ob smrti ali invalidnosti pripadnika, je podobno kot celostna skrb za pripadnike poseben le za to kategorijo uradnikov. Gre za določene pravice, ki so jih deležni družinski člani pripadnikov, ob določenih pogojih.

Tako 86. člen ZSSloV daje pravico družinskim članom pripadnika Slovenske vojske, ki je izgubil življenje med opravljanjem vojaške službe v državi ali izven države, do povrnitve stroškov pogreba in pravico do enkratne denarne pomoči (v skladu z ZObr). Za prevoz umrlega pripadnika, ki je izgubil življenje izven države, v kraj pogreba, poskrbi Generalštab Slovenske vojske.

Zakonec in otroci pripadnika, ki je izgubil življenje med vojaško službo brez svoje krivde, lahko zadržijo najemniško razmerje za službeno stanovanje, ki ga je uporabljal pripadnik pred smrtjo (87. člen ZObr).

Nadalje družinskim članom pripadnika, ki je izgubil življenje med vojaško službo pri obrambi države, izvajanju nalog, ki jih je država sprejela v mednarodnih organizacijah ali z mednarodnimi pogodbami, ali pri opravljanju drugih nalog Slovenske vojske, pripadajo še naslednje pravice:

- psihološka oskrba ob smrti pripadnika;
- štipendiranje šoloobveznih otrok, vendar ne dlje kakor do leta, v katerem dopolnijo 27 let starosti;
- brezplačna pravna pomoči v zvezi z urejanjem zadev, povezanih s smrtjo pripadnika;
- prednost pri obravnavanju prošnje za zaposlitev brezposelnega zakonca ali otroka na ministrstvu pod pogojem, da izpolnjuje pogoje za zasedbo formacijske dolžnosti ali delovnega mesta;
- uporaba počitniških zmogljivosti ministrstva deset let po smrti pripadnika pod pogoji, ki veljajo za druge pripadnike.

### **3.3 PLAČNI SISTEM**

#### **3.3.1 JAVNI USLUŽBENEC – URADNIK**

Sodobna javna uprava kot kompleksna organizacija izhaja iz funkcionalno organizacijskega izhodišča, kjer se cilj države kot organizacije razdeli na posamezne nižje stopnje operacionalizacije oziroma izvršljivosti. Cilj sleherne nižje stopnje postane sredstvo za doseganje cilja na višji stopnji. Status in položaj posameznega mesta v strukturi organizacije je zato odvisen od presoje, koliko je sposoben oziroma koliko dejansko prispeva k cilju, ki mu delovno mesto služi kot sredstvo. Ta prispevek se tudi denarno ovrednoti, tako da je za konkretno tako mesto predvidena točno določena plača (Bučar 1999, 183).

Plačni sistem je eden od glavnih elementov urejanja položaja zaposlenih v javnem sektorju, menita Haček in Bačlija (2007, 129). Kerševan (v Haček in Bačlija 2007, 129) pravi, da je odločitev o tem, kakšno plačo naj javni uslužbenec prejema, odvisna od vrednostne sodbe, ki pa je omejena z določenimi zmoglostmi javnega financiranja na podlagi gospodarstva.

Višina in rednost izplačila plače javnih uslužbencev je v javnosti največkrat omenjena privilegiranost javnih uslužbencev, saj državna uprava sama nima konkurence, ima

zagotovljene prihodke za svoj obstoj, hkrati pa ji očitajo zapletenost tehnologije postopkov, zaradi česar je težko konkretno ocenjevati njihovo delo (Lončar 2003, 455). Tudi Haček (2001, 87) navaja, da je narava dela javnih uslužbencev takšna, da je ugotavljanje delovne uspešnosti zelo oteženo, če že ne skoraj nemogoče, pa tudi za finančna sredstva, namenjena plačam javnih uslužbencev, veljajo druge značilnosti kot to velja za gospodarstvo. Plače v zasebnem sektorju so odvisne od razmer na trgu delovne sile in gospodarskega uspeha podjetja, plače v javnem sektorju pa so le posredno odvisne od dogajanja na trgu.

Pirnat (2001) navaja, da je trg delovne sile določenega poklica isti v zasebnem in v javnem sektorju in da zelo tog plačilni sistem onemogoča prilagajanje plač v javnem sektorju spremembam na tem trgu. Poleg tega tak sistem po njegovem mnenju tudi onemogoča managersko samostojnost tistih delov javnega sektorja, ki so samostojne pravne osebe. Taka samostojnost bi lahko, zlasti povezana z zasebno konkurenco, tudi v negospodarskem delu javnega sektorja izboljšala racionalnost in učinkovitost poslovanja.

Lipičnik in Mežnar (v Haček in Bačlija 2007, 130) pravita, da mora biti plačni sistem:

- racionalno oblikovan,
- del kadrovske politike,
- dovolj prožen za morebitne spremembe,
- privlačiti strokoven in primerno usposobljen kader,
- postaviti plačilne pogoje dovolj visoko, da javni uslužbenci ne zapuščajo uprave,
- motivirati uslužbence za doseganje individualnih in skupnih rezultatov,
- biti za uslužbence sprejemljiv, torej vzpostaviti jasne in dobro zasnovane odnose med javnimi uslužbenci ter vsem zagotavljati primerno plačo,
- zasledovati vse omenjeno znotraj minimalnih in sprejemljivih stroškov.

Lipičnik (v Lipičnik in Mežnar 1998, 172-173) navaja, da je osnovni princip ravnanja s človeškimi zmogljivostmi enakost, kar pomeni, da zaposleni pričakujejo, da bodo od organizacije dobili približno tolikšno vrednost, kolikšno so dali. Občutek neenakosti pa lahko nastane iz različnih razlogov, ki se precej očitno pokaže pri plači. Občutek neenakosti nastane, če ima zaposleni občutek, da daje organizaciji več, kot dobiva od nje v obliki plače. Kjer zaposleni dobijo toliko, kot menijo, da je prav glede na njihov vložek, govorimo o

enakosti, ki pa povzroča težnjo, da se za enak vložek dobi več. Takšno reagiranje izhaja iz želje po napredku.

Država je največji delodajalec, zato je z izplačilom plač zelo obremenjen proračun. Ob tem se vseskozi izpostavlja, da so plače v javnem sektorju previsoke in višje kot v gospodarstvu, ki ustvarja pogoje za blaginjo države. Vendar Lončar (2001, 448) opozarja, da navedeno demantira dejstvo, da zapuščajo delovna mesta v javnem sektorju visoko izobraženi ljudje in se zaposlujejo na boljše plačanih delovnih mestih v gospodarstvu. Tudi Haček navaja (2001, 87), da so denarna nadomestila, ki jih lahko ponudi gospodarstvo, mnogo višja od tistih v javni upravi.

Izhodišče pri pripravi ZJU je bilo, da se delovna razmerja zaposlenih v javnem sektorju približajo delovnim razmerjem v zasebnem sektorju (Korade - Purg in drugi 2006, 68). Enak cilj je sledil tudi prenovljen plačni sistem urejen v ZSPJS, ki je vsekakor povečal primerljivost in preglednost celotnega sistema. ZSPJS ohranja že pred njegovo uveljavitvijo znano sestavo plače, kar je pomembno tudi z vidika ZDR<sup>37</sup>, ki prav tako določa, da plačo sestavljajo osnovna plača, del plače za delovno uspešnost in dodatki<sup>38</sup>. (Korade - Purg 2002, 205)

Korade - Purgova (ibidem, 204) navaja cilje ob sprejemu ZSPJS, ki je bil poenotiti sistem za javne uslužbenke in funkcionarje, v katerem naj bi bila določena ustrezna razmerja med plačnimi skupinami in podskupinami, hkrati pa bi bil bolj prilagodljiv in lažje obvladljiv z vidika javnih financ in seveda bolj pregleden. Z drugimi besedami navaja cilje ZSPJS tudi Bohinc (2004, 282), in sicer:

- vzpostavitev skupnega plačnega sistema za vse zaposlene v javnem sektorju,
- določitev ustreznih razmerij med plačami zaposlenih v javnem sektorju,
- vzpostavitev prilagodljivega plačnega sistema, ki bo višino plač bolj povezoval z učinkovitostjo in rezultati dela, z vidika javnih financ pregleden in obvladljiv plačni sistem.

---

<sup>37</sup> Tako ZSPJS kot tudi novi ZDR sprejeta v letu 2002.

<sup>38</sup> »Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov.« (prvi odstavek 5. člena ZSPJS) »Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov.« (drugi odstavek 126. člena ZDR)



Plačni sistem in pravila določanja in izplačevanja plač pa tudi drugih prejemkov, ki se izplačujejo iz javnih sredstev, morajo vzpostaviti jasen in pregleden način porabe javnih sredstev, pošten in primerljiv delovnopravni status zaposlenih ter primerljiv sistem plačila za opravljanje javnih funkcij. Haček (2001, 89) nadaljuje, da mora biti plačni sistem javnih uslužbencev takšen, da zagotavlja gmotno podlago za življenje, kar je osnovni pogoj za lojalnost in nekoruptivnost uslužbenca, hkrati pa motivira ljudi, da se sploh odločijo za zaposlitev v upravi.

ZSPJS prvič enotno ureja sistem plač za vse zaposlene v javnem sektorju, tako za funkcionarje kot za javne uslužbence, navaja Korade - Purgova (2002, 205). Haček in Bačlija (2007, 133) pri tem opozarjata na 2. člen ZSPJS, kjer je definiran pojem javnega sektorja, saj zakon velja le za javni sektor v ožjem smislu, ki ga sestavljajo državni organi in organi samoupravnih lokalnih skupnosti, javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi ter druge osebe javnega prava, ki so posredni uporabniki državnega ali proračuna lokalne skupnosti. Po tem zakonu torej niso<sup>39</sup> del javnega sektorja javna podjetja in gospodarske družbe, v katerih ima večinski delež oziroma vpliv država ali lokalna skupnost.

Kot že omenjeno 5. člen ZSPJS definira pojem plače, in sicer je plača sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. V 2. členu ZSPJS pojasnjuje pojem osnovne plače, ki je tisti del plače, ki ga prejema javni uslužbenec ali funkcionar na posameznem delovnem mestu, nazivu ali funkciji za opravljeno delo v polnem delovnem času in za pričakovane rezultate dela v posameznem mesecu. V osnovni plači je všteto tudi napredovanje javnega uslužbenca ali funkcionarja. V istem členu sta definirana tudi del plače za delovno uspešnost, ki je tisti del plače, ki ga lahko prejme javni uslužbenec za nadpovprečno uspešno opravljeno delo v določenem obdobju in dodatki, ki so del plače javnega uslužbenca in funkcionarja za posebne pogoje, nevarnost in obremenitve, ki niso upoštevane pri vrednotenju zahtevnosti delovnega mesta, naziva ali funkcije.

Zakon je uvedel plačne skupine, ki jih sestavljajo funkcije oziroma delovna mesta in nazivi, ki so značilni za posamezno dejavnost, oziroma delovna mesta in nazivi, ki so istovrstni za različne dejavnosti. (Korade - Purg 2002, 205). Plačna skupina se nato glede na skupne

---

<sup>39</sup> Zaradi svojih značilnosti tudi Banka Slovenije in Gospodarska zbornica Slovenije nista del javnega sektorja (Bohinc 2004, 284).

značilnosti funkcij, delovnih mest in nazivov deli na plačne podskupine (Haček in Bačlija 2007, 133). Funkcije, delovna mesta in nazivi znotraj plačnih skupin in podskupin so razvrščene v plačne razrede na plačni lestvici, s čimer jim je določena osnovna plača. Zakon je uvedel 65 plačnih razredov (Korade - Purg 2002, 206). Skladno s četrtem odstavkom 4. člena ZSPJS se vrednosti plačnih razredov usklajujejo praviloma enkrat letno, višina uskladitve pa se dogovori s kolektivno pogodbo za javni sektor (Bohinc 2004, 286).

Namen ZSPJS je bil ob sprejetju tudi za celoten javni sektor enotno urediti dodatke, ki bodo določeni s kolektivno pogodbo za javni sektor (Korade - Purg 2002, 206). Zakon tako pozna več različnih dodatkov, in sicer: položajni dodatek, dodatek na delovno dobo, za mentorstvo, za specializacijo, magisterij in doktorat, za dvojezičnost, za manj ugodne delovne razmere, za nevarnost in posebne obremenitve ter za delo v manj ugodnem delovnem času, dodatki za izmensko delo, za delo v deljenem delovnem času, za delo v neenakomerno razporejenem delovnem času, za delo ponoči, v nedeljo in na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan ali praznik ter za delo preko polnega delovnega časa. Javnim uslužbencem pripadajo še dodatki ta čas pripravljenosti na domu, delovnem mestu ali drugem določenem kraju ter dodatek za dežurstvo. Funkcionarji so upravičeni le do dodatka za delovno dobo (Haček in Bačlija 2007, 136-137).

Del plače za delovno uspešnost pripada javnemu uslužbencu, ki je v tekočem letu pri delu dosegel nadpovprečne delovne rezultate ali pa je bil nadpovprečno delovno obremenjen (22.a člen ZSPJS). Ta del plače sme letno znašati največ dve osnovni mesečni plači javnega uslužbenca, pri čemer se upošteva višina osnovne plače javnega uslužbenca v decembru preteklega leta. Izplačilo dela plače za delovno uspešnost se z 22.e členom dovoljuje tudi za povečan obseg dela, ki presega pričakovane rezultate, če to poveča racionalnost izvajanja nalog uporabnika proračuna. Skupen obseg sredstev za plačilo delovne uspešnosti lahko znaša največ 5 % letnih sredstev osnovne plače (Haček in Bačlija 2007, 136).

Poleg plače pripadajo javnim uslužbencem še drugi osebni prejemki, kot so regres za letni dopust, nagrade ob delovnih jubilejih, nagrade oziroma odpravnina ob upokojitvi, solidarnostne pomoči ter povračila stroškov v zvezi z delom, in sicer regres za prehrano med delom, povračilo potnih stroškov na službenem potovanju ter stroški za prevoz na delo in z

dela. Za vse te prejemke in povračila stroškov so predpisani določeni pogoji, kdaj in na v kakšni višini pripadajo javnemu uslužbencu (Haček 2001, 91).

Kerševan (2005) se sprašuje, ali je smiselno, da se bodo plače uradnikov določale s kolektivnimi pogodbami in ne več z uredbo vlade, saj to odpira novo vprašanje, in sicer ali je res koristno oblikovati tako podlago za potencialni spor med vlado in celotnim njenim uradništvom v primeru nesoglasja o višini plač, pri čemer vlada ostaja sama na svoji strani pogajalske mize brez lastnega strokovnega servisa, saj vsi uradniki predstavljajo nasprotno stranko pogodbenega razmerja, med njimi tudi generali in drugi častniki Slovenske vojske. Svetlik in Zupanova (2009, 525) navajata, da je za zaposlene plača tudi osnovni vir sredstev za življenje in je v tem smislu tudi socialna kategorija. Tako je proces kolektivnih pogajanj pomemben, saj tu predstavniki zaposlenih (sindikati) in delodajalcev skušajo uskladiti interese in se dogovoriti o osnovnih pravilih glede plač in nagrajevanja.

### **3.3.2 VOJAŠKE OSEBE**

ZSSloV v 58. členu določa, da se za plače v Slovenski vojski uporabljajo predpisi, ki urejajo plače javnih uslužbencev. 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 ZSPJS, urejajo v kolektivni pogodbi dejavnosti, se za Slovensko vojsko uredijo z uredbo vlade. Pod skupnim imenom »vojaki« so pripadniki slovenske vojske uvrščeni v plačno skupino C4<sup>40</sup>, natančneje pa uvršča formacijske dolžnosti in nazive slovenske vojske v plačne razrede Uredba o uvrstitvi formacijskih dolžnosti in nazivov v Slovenski vojski v plačne razrede.

Kerševan (2005) opozarja, da je prevelika želja po širitvi socialnega partnerstva v javni upravi privedla do rešitev, ki so lahko sistemsko vprašljive, pri čemer kot primer navaja nedavno novelo ZSPJS, ki določa, da se plače uradnikov določajo s kolektivnimi pogodbami in ne več z uredbo vlade, kar pa odpira vprašanje, ali je res koristno oblikovati tako podlago za potencialni spor med vlado in celotnim njenim uradništvom v primeru nesoglasja o višini

---

<sup>40</sup> Plačna skupina C velja za uradniške nazive v državni upravi in v upravah lokalnih skupnosti ter v drugih državnih organih.

plač, pri čemer vlada ostaja osamljena na svoji strani pogajalske mize brez lastnega strokovnega servisa, saj vsi uradniki predstavljajo nasprotno stranko pogodbenega razmerja, med njimi tudi generali in drugi častniki Slovenske vojske.

Vlada na predlog ministra za obrambo odloča o povišanju plače iz drugega in tretjega odstavka 59. člena ZSSloV, ki omogoča povišanje osnovne plače do 30 % pripadnikom na formacijskih dolžnostih v enotah in podenotah, ki so predvidene za uporabo v skladu z načrti za kolektivno obrambo v okviru zavezništva oziroma je njihova uporaba določena v skladu z drugimi mednarodnimi pogodbami, v obdobju, določenem za priprave in usposabljanje oziroma pripadnikom enote, ki je dana na razpolago za uporabo za določeno časovno obdobje v skladu z načrti za kolektivno obrambo v okviru zavezništva oziroma v skladu z drugimi mednarodnimi pogodbami, ter pripadnikom enot ali skupin v različni stopnji pripravljenosti, namenjenih za bojno delovanje v miru v primeru potrebe, izvajanje nujnih nalog Slovenske vojske pri zaščiti in reševanju ter drugih nujnih nalog.

ZObr v 98.c členu določa, da pripadniku, ki v miru opravlja vojaško službo oziroma službo izven države pri izvrševanju obveznosti, sprejetih v mednarodnih organizacijah oziroma z mednarodnimi pogodbami, pripada plača z dodatki po osnovah in merilih, ki jih predpiše Vlada Republike Slovenije. Poleg vseh dodatkov, do katerih so upravičeni običajni javni uslužbenci, pripada skladno z 98.f členom ZObr pripadnikom stalne sestave Slovenske vojske za vsako začeto leto dela na vojaški dolžnosti nad pet let, dodatek za stalnost v višini 0,5 %<sup>41</sup> osnovne plače.

### ***3.4 IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE***

#### **3.4.1 JAVNI USLUŽBENEC - URADNIK**

Delovno okolje javnih uslužbencev je v stalnem toku spreminjanja, ki zahteva njihovo dodatno izobraževanje in usposabljanje, saj le dodatno znanje in veščine omogočajo

---

<sup>41</sup> V času pisanja magistrskega dela Ustavno sodišče še vedno ni odločilo o pobudi vojaških sindikatov, saj ZObr kot zakon, ki se sprejme v parlamentu z dvotretjinsko večino glasov vseh poslancev določa, da je dodatek na stalnost 0,5 %, ZSPJS pa 0,33. Po mnenju sindikatov je torej ZObr »močnejši« in bi tako višina dodatka za pripadnike morala ostati v višini 0,5 %.

obvladovanje novosti in sprememb, ki se pojavljajo v njih. Glavni namen izobraževanja in usposabljanja zaposlenih v upravi je pridobivanje novega, dodatnega znanja poleg ustrezne stopnje izobrazbe in strokovne usposobljenosti za posamezno delovno mesto (Haček 2001, 93).

Izobraževanje in usposabljanje sta dva različna pojma, pri katerih se pogosto prepletajo nekatere značilnosti. Izobraževanje je dolgotrajen in načrten proces razvijanja posameznikovih sposobnosti, znanja in navad, ki mu omogočajo vključitev v družbo in delo. Glede na cilje ter vsebino ga delimo na splošno in strokovno, vključuje pa učenje kulture in naravnih zakonov ter pridobivanje jezikovnih in drugih spretnosti, ki so temeljne za učenje, osebnostni razvoj, ustvarjalnost in medsebojno razumevanje. Usposabljanje je v slovenski literaturi opisano kot proces razvijanja znanja, sposobnosti in spretnosti, ki jih človek potrebuje pri opravljanju konkretnega dela (Možina in drugi v Brožič 2008, 61). Tretji pomemben pojem je tudi izpopolnjevanje. Izpopolnjevanje opredeljujemo kot dopolnjevanje, spreminjanje in sistemiziranje že pridobljenih znanja, spretnosti, sposobnosti in navad oziroma kot nadgradnjo usposabljanja (Miglič v Brožič 2008, 61).

Korade - Purgova in drugi (2006, 57-58) pa pojmujejo delitev izobraževanja v najširšem smislu na dve skupini, in sicer na formalno in neformalno izobraževanje. Pri formalnem izobraževanju gre za pridobitev javno priznane stopnje izobrazbe, pri neformalnem izobraževanju pa za opravljanje poklica, poklicnega dela ali neke splošne potrebe. Pri tem ločijo med usposabljanjem, kjer gre za uvajanje oziroma za opravljanje drugih delovnih ali poklicnih nalog ali funkcij in izpopolnjevanjem, kjer gre za razširjanje že obstoječe formalne izobrazbe ali kako drugače pridobljenega znanja. Tudi ZJU loči med formalnim načinom izobraževanja, ko uporablja pojme izobraževanje in izobrazba, in neformalnim, kadar uporablja pojma usposabljanje in izpopolnjevanje. Haček (2001, 92) pri tem še dodaja, da je formalno izobraževanje najbolj strukturiran način izobraževanja, medtem ko sta neformalno in informalno izobraževanje precej manj strukturirana načina. Pri slednjih dveh namreč ne gre za pridobitev javno veljavne stopnje izobrazbe ali kvalifikacije, kot je to pri prvem načinu izobraževanja, saj se tu ne zahteva verifikacija izobraževanja z uradnim potrdilom.

V trinajstem poglavju ZJU določa izhodišča za stalni in sistematični razvoj javnih uslužbencev, ki vzpostavlja povezave med delovno uspešnostjo, uporabo novega znanja in

mehanizmi nagrajevanja. Opredeljuje tudi odgovornost do izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja ter nosilce za njihovo načrtovanje, ciljne skupine, organiziranje in izvajanje izobraževanja, usposabljanja ter izpopolnjevanja na posameznih organizacijskih ravneh upravne organizacije (Korade - Purg in drugi 2006, 57). Načrt izobraževanja in usposabljanja, kot pravi Haček (2001, 93), mora biti znotraj sistema javnih uslužbencev seveda skladen z obstoječo zakonodajo, ki določa in opredeljuje možnosti za izobraževanje in usposabljanje javnih uslužbencev. Vsaka organizacija mora imeti kadrovsko – izobraževalno strategijo in cilje, ker potrebuje strokovno izobražene in usposobljene kadre (ibidem, 94).

Vse organizacije znotraj upravnega sistema se srečujejo z vprašanji v zvezi z odkrivanjem in usklajevanjem potreb po izobraževanju in usposabljanju, iskanjem možnosti za izvajanje izobraževanja in usposabljanja, financiranjem teh procesov in podobno. Vse te dejavnike je treba upoštevati in jih vključiti v načrt izobraževanja in usposabljanja, ki ga oblikuje kadrovska služba organizacije, za vsako tekoče leto posebej (ibidem, 93). Z načrtom izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja se določijo vsebine izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja ter višina sredstev, ki so namenjena za nadaljnje izobraževanje in za izvajanje usposabljanja in izpopolnjevanja. Načrt izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja za posamezen organ določi predstojnik po predhodnem mnenju sindikatov (drugi odstavek 103. člena ZJU).

Pravica in dolžnost javnega uslužbenca je, da se na delovnem mestu usposablja in izpopolnjuje svoje strokovno znanje po določenem programu in po napotitvi nadrejenega kot to določa 102. člen ZJU. Javni uslužbenec lahko kandidira za napotitev na izobraževanje za pridobitev dodatne izobrazbe v interesu delodajalca. Prijavi se lahko na interni natečaj, ki ga objavi predstojnik, pod pogojem da so za to zagotovljena finančna sredstva. Pravice in obveznosti javnega uslužbenca, ki je napoten na nadaljnje izobraževanje, se določijo s pogodbo, ki jo skleneta predstojnik in javni uslužbenec. Obveznost javnega uslužbenca, ki je napoten na nadaljnje izobraževanje, je, da po končanem izobraževanju ostane v delovnem razmerju pri istem delodajalcu vsaj še toliko časa, kot je v skladu s študijskim programom trajalo izobraževanje. V nasprotnem primeru mora delodajalcu povrniti sorazmerni del plačanih stroškov izobraževanja (101. člen ZJU).

Pravice in obveznosti javnega uslužbenca v času izobraževanja, predvsem določitev števila dni študijske dopusta tudi če ga na izobraževanje ni napotil delodajalec, določa Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti. Tako na primer pripada uradniku, ki se izobražuje za pridobitev VII. stopnje izobrazbe, pet dni študijskega dopusta za vsako prvo opravljanje posameznega izpita in petnajst dni za pripravo ter zagovor diplomske naloge.

Izobraževanje, usposabljanje ali izpopolnjevanje se začne z ugotavljanjem potreb po izobraževanju. Zgolj dejstvo, da nekaj zaposlenih izrazi željo, da bi se izobraževali, še ne pomeni, da taka potreba res obstaja in je skladna s strateškimi in normativnimi akti Evropske unije<sup>42</sup>, Republike Slovenije<sup>43</sup> in javne uprave<sup>44</sup> (Brožič 2008, 70). Dolžnost nadrejenega je, tako 105. člen ZJU, da spremlja delo, strokovno usposobljenost in kariero javnih uslužbencev in vsaj enkrat letno opravi o tem razgovor z vsakim javnim uslužbencem posebej.

Brožičeva (2008, 71) navaja nekaj alinej iz Strategije izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja javnih uslužbencev za obdobje 2006–2008, ki kot vodilna načela predstavlja:

- da je vseživljenjsko učenje pravica in dolžnost vseh javnih uslužbencev, ne glede na njihovo delovno mesto;
- izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje so v skladu z interesi posameznika in upravnega organa ter sestavni del kadrovske politike;
- za strokovni razvoj sta odgovorna posameznik in državni organ, v katerem je posameznik zaposlen;
- vlaganje v strokovni razvoj podpira učinkovitost, odločitve o vlaganju v razvoj so naložbene odločitve, sprejemati jih je treba odgovorno in skladno s predpisi;
- stalno, načrtno in načrtovano usposabljanje in izpopolnjevanje izražata:
  - temeljne vrednote državne uprave, kot so strokovnost, zakonitost, odličnost, pravočasnost, preglednost in dostopnost storitev,
  - sooblikujeta organizacijsko kulturo, spodbujata vključenost, krepi občutek pripadnosti,
  - pri posamezniku izboljšujeta učinkovitost in motivacijo.

---

<sup>42</sup> Npr. Education & Training 2010.

<sup>43</sup> Strategija razvoja Slovenije.

<sup>44</sup> Strategija izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja javnih uslužbencev za obdobje 2006–2008.

### 3.4.2 VOJAŠKE OSEBE

Slovenska vojska se pripravlja, izobražuje in usposablja v miru za opravljanje vseh nalog za obrambo države samostojno in v okviru zavezništva, za izvrševanje obveznosti, ki jih je država sprejela v mednarodnih organizacijah oziroma z mednarodnimi pogodbami, za opravljanje določenih nalog zaščite, reševanja in pomoči ob naravnih in drugih nesrečah ter drugih nalog v skladu z ZObr in ZSSloV (sedmi odstavek 20. člena ZSSloV). Za učinkovito izvedbo operacij v podporo miru je treba imeti vse bolj strokovni in profesionalni kader ter s čim manjšim deležem moštva, ki vidi v operacijah za ohranjanje miru le kratkoročne materialne koristi (Kotnik 2008, 78).

Vojaško izobraževanje in usposabljanje se izvaja z organiziranjem vojaškega izobraževanja in usposabljanja pripadnikov, enot in poveljstev v okviru Slovenske vojske, javnega izobraževalnega sistema pa tudi v šolah in drugih organizacijah izven države (prvi odstavek 20. člena ZSSloV). Usposabljanje poveljstev in enot se izvaja v Slovenski vojski, v zavezništvu ali v drugih mednarodnih organizacijah izven države, ali na podlagi večstranskih ali dvostranskih pogodb. Še posebej velja to za države s katerimi ima Republika Slovenija sklenjene bilateralne sporazume na obrambnem področju oziroma članice Nata in EU. Posebej je navedeno usposabljanje med prostovoljnim ali obveznim služenjem vojaškega roka oziroma med pogodbeno službo v rezervni sestavi Slovenske vojske (Predlog ZSSloV 2007).

Organizacija in izvajanje vojaškega izobraževanja poteka v skladu z ZObr in predpisi, ki urejajo srednje poklicno in strokovno izobraževanje ter višje strokovno in visokošolsko izobraževanje ter podiplomski študij (20. člen ZSSloV). Ministrstvo za obrambo organizira skladno s 64. členom ZObr šolo za podčastnike, šolo za častnike, poveljniško-štabno šolo, druge šole in centre za vojaško izobraževanje in usposabljanje. Minister sprejema tudi izobraževalne programe za to vrsto šolanja po predhodnem mnenju Strokovnega sveta RS za poklicno in strokovno izobraževanje oziroma po predhodnem mnenju komisije za akreditacijo (četrti odstavek 20. člena ZSSloV).

Glede na sistem poklicne vojske je v funkciji usposabljanja tudi predstavljanje in seznanjanje državljanov s Slovensko vojsko. Podobno velja za aktivnosti za pridobivanje kandidatov za delo v vojski ter nekatere druge aktivnosti, ki so namenjene sodelovanju državljanov v



različnih oblikah usposabljanja za vojaško obrambo države (drugi odstavek 20. člena ZSSloV).

Vojaško izobraževanje in usposabljanje podpirata razvoj kariere posameznika, tako da skozi vso kariero omogočata postopno pridobivanje znanja in veščin. Vojaško izobraževanje oziroma usposabljanje je sistematičen, organiziran, načrten in ciljno usmerjen proces pridobivanja ter razvijanja teoretičnega in predvsem praktičnega znanja, veščin, spretnosti in sposobnosti posameznika, enote, zavoda in poveljstva ter moralnih vrednot posameznika za določene vloge, delovanje, dejavnosti in uresničevanje nalog vojaške obrambe (Bratušek 2008, 56).

Izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje vseh zaposlenih, torej tudi vojaških oseb, ureja Pravilnik o izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju v Ministrstvu za obrambo (v nadaljevanju: pravilnik), ki v tretjem členu določa dolžnost in obveznost zaposlenih, da se izobražujejo, usposabljujejo in izpopolnjujejo skladno s potrebami delovnega procesa, za pridobitev in razširitev strokovnega znanja za učinkovitejše izvajanje dela ter možnost kariernega napredovanja.

## NADALJNJE IZOBRAŽEVANJE

Pravilnik v 23. členu opredeljuje pojem nadaljnjega izobraževanja, ki se v različnih izobraževalnih ustanovah izvaja po programih za pridobitev strokovne izobrazbe ali akademskega naziva. Nadaljnje izobraževanje se lahko izvaja kot del izobraževanja v ministrstvu, kadar je program usklajen s programi za pridobitev javno veljavne izobrazbe, in po ustreznem postopku, verificiranem pri pristojnem ministrstvu. Nadaljnje izobraževanje se lahko izvaja ob delu, če poteka zunaj delovnega časa, ali iz dela, če poteka kot redno šolanje.

Nadaljnje izobraževanje se vojaškim osebam lahko odobri na podlagi sprejetega letnega načrta izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja, kadrovskega načrta, strategije in prednostnih nalog ministrstva, skladno s finančnimi možnostmi (24. člen pravilnika). Napotitev na nadaljnje izobraževanje poteka po opravljenem internem natečaju za napotitev na izobraževanje, ki ga objavi minister, pri čemer imajo, tako 25. člen pravilnika, prednost pri

vključitvi v nadaljnje izobraževanje vojaške osebe z višjim povprečjem letnih ocen v zadnjih treh letih.

Medsebojne pravice in obveznosti med zaposlenim, napotnim na nadaljnje izobraževanje, in ministrstvom se določijo s pogodbo. V 27. členu pravilnik tudi natančno odmerja študijski dopust za izobraževanje na srednješolskih, višješolskih, visokošolskih strokovnih in univerzitetnih ter podiplomskih programih, za razliko od ostalih javnih uslužbencev, kjer to določa Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti. Zaposlenemu se v pogodbi o izobraževanju določi tudi rok, do katerega mora dokončati izobraževanje, ki pa je skladen z izobraževalnim programom zavoda.

## VOJAŠKO IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE

Vojaško izobraževanje in usposabljanje je sistematičen, organiziran, načrten in ciljno usmerjen proces pridobivanja in razvijanja teoretičnega in predvsem praktičnega znanja, veščin, spretnosti in sposobnosti posameznika, enote, zavoda in poveljstva ter moralnih vrednot posameznika za določene vloge, delovanje in uresničevanje nalog vojaške obrambe (Skopec 2006b, 116).

Vojaško izobraževanje in usposabljanje se po 37. členu pravilnika deli na: temeljno vojaškostrokovno usposabljanje, osnovno vojaškostrokovno usposabljanje in dopolnilno vojaškostrokovno usposabljanje.

Temeljno vojaškostrokovno usposabljanje opravljajo kandidati za vojaške osebe, ki nimajo odsluženega vojaškega roka. Njegov namen je pridobivati in razvijati praktično in teoretično znanje, veščine ter vojaške navade posameznika, nujne za razumevanje in izvajanje temeljnih individualnih vojaških nalog v miru in oboroženem boju, s poudarkom na preživetju na bojišču. Temeljno vojaškostrokovno usposabljanje se izvaja tudi za vojaške uslužbence kot del osnovnega usposabljanja za delo v vojski.

Osnovno vojaškostrokovno usposabljanje se izvaja za poklicne vojake in programi osnovnega vojaškostrokovnega izobraževanja in usposabljanja za podčastnike in častnike za pridobivanje ter izpopolnjevanje vojaške izobrazbe, vojaškostrokovnega znanja in veščin za izvajanje

začetnih nalog vojaka, podčastnika in častnika oziroma vojaka, podčastnika in častnika na določeni VED. Programi osnovnega vojaškega strokovnega izobraževanja in usposabljanja se lahko organizirajo tudi kot del dodiplomskega izobraževanja, če so verificirani pri pristojnem ministrstvu. Programi osnovnega usposabljanja vojaških uslužbencev za delo v vojski, ki se organizirajo tudi za pridobivanje in razvijanje ustreznega dela vojaškostrokovnega znanja ki zagotavlja uspešno in učinkovito opravljanje nalog vojaškega uslužbenca.

Programi dopolnilnega vojaškostrokovnega izobraževanja in usposabljanja se organizirajo za nadaljnje pridobivanje in izpopolnjevanje vojaškega in drugega strokovnega znanja, veščin in navad ter razvijanje vojaških vrednot za zahtevnejše ali konkretne naloge. Organizirajo se lahko kot programi nadaljevalnega, funkcionalnega ali dodatnega dopolnilnega vojaškostrokovnega izobraževanja in usposabljanja. Tudi del programov nadaljevalnega dopolnilnega vojaškostrokovnega izobraževanja in usposabljanja se lahko organizira kot del podiplomskega izobraževanja, če so verificirani pri pristojnem ministrstvu, del programov dodatnega dopolnilnega vojaškostrokovnega izobraževanja in usposabljanja pa še kot prekvalifikacija za civilno službo (ibidem).

## FUNKCIONALNO USPOSABLJANJE IN IZPOPOLNJEVANJE

Namen funkcionalnega usposabljanja in izpopolnjevanja je pridobivanje znanja, ki ga vojaške osebe potrebujejo za boljše in učinkovitejše opravljanje svojega dela in se praviloma organizira v organizacijski enoti ministrstva (39. člen pravilnika). Sem sodi tudi učenje tujih jezikov, ki je zelo pomembno za vojaške osebe, ki gredo na misije v tujino.

## IZOBRAŽEVANJE, USPOSABLJANJE IN IZPOPOLNJEVANJE V TUJINI

Vojaške osebe se lahko izobražujejo tudi v tujini. Prednost pri izbiri za izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje v tujini imajo vojaške osebe z višjim povprečjem službenih ocen v zadnjih treh letih (30. člen pravilnika). Medsebojne dolžnosti in pravice vojaške osebe, ki je napotena na izobraževanje v tujino, in ministrstva se določijo s pogodbo o izobraževanju v tujini. Če se vojaška oseba v tujini izobražuje več kot štiri mesece, ministrstvo krije stroške prevoza za obisk družine, in sicer vsake štiri mesece. Če zaradi intenzivnosti izobraževalnega programa zaposleni nima možnosti izkoristiti pravice do obiska družine, lahko ministrstvo

krije stroške prevoza za obisk v tujini enemu izmed ožjih družinskih članov. Tovrstnih ugodnosti splošni sistem javnih uslužbencev ne pozna. Vojaška oseba napotena na izobraževanje v tujino mora po končanem izobraževanju posredovati predlog za priznavanje in vrednotenje diplome oziroma certifikata, ki ga je pridobil v tujini, organizacijski enoti za upravljanje človeških virov, ki skladno z veljavnimi predpisi izpelje postopek priznavanja in vrednotenja diplome oziroma certifikata, kot to določa tudi 64. člen ZObr.

### **3.5 OCENJEVANJE IN NAPREDOVANJE**

#### **3.5.1 JAVNI USLUŽBENEC - URADNIK**

Po Hačku (2001, 83-84) pomeni napredovanje javnih uslužbencev pomikanje na vse zahtevnejša in odgovornejša delovna mesta oziroma položaje, ki pomenijo tudi boljše plačilo za delo in druge pogoje dela. Jasna ureditev sistema napredovanja je zlasti pomembna z vidika motivacije uradnika, saj ta posledično pri svojem delu dokazuje svoje sposobnosti, ter z vidika zagotavljanja varnosti, da se s trajanjem delovne dobe položaj uradnika spreminja na bolje. Mnogi sistemi uvajajo postopke preverjanja znanja na podlagi izpitov, ki so ponekod predvideni ne samo kot vstopni pogoj za sklenitev uslužbenskega razmerja, temveč tudi kot pogoj za napredovanje (Haček in Bačlija 2007, 165).

Načrtovanje kariere bi lahko opredelili kot proces, v katerem zaposleni (tako Možina v Skopec 2006a, 61):

- spoznajo svoje vrednosti, sposobnosti, prednosti in slabosti,
- pridobijo informacije o možnostih napredovanja v organizaciji,
- opredeljujejo cilje v karieri,
- načrtujejo dejavnosti za doseganje postavljenih ciljev.

Pri načrtovanju kariere posamezniki bolje spoznajo svoje sposobnosti ter pridobijo možnosti za načrten osebnostni razvoj, kar vodi k večjemu zadovoljstvu. Organizaciji pa načrtovanje karier pomaga predvsem pri odkrivanju in zagotavljanju menedžerskega in strokovnega potenciala ter pri načrtovanju zaposlitev, upokojitev in odhodov.

Po Skopcu (ibidem) obsega načrtovanje kariere načrtovanje razvoja organizacije in načrtovanje lastne kariere posameznika. Pomembna naloga kadrovskih načrtov organizacij je

dolgoročno in kratkoročno načrtovanje kadrovskih potreb, pri čemer je treba upoštevati predvidljive in nepredvidljive dejavnike (rast, upadanje, reorganizacije, nove tehnologije itn.). Sodobne organizacije so razvile dvojno načrtovanje karier, in sicer načrtovanje menedžerskih karier in karier strokovnih sodelavcev. Načrtovanje lastne kariere temelji na prepričanju, da je za kariero odgovoren vsakdo sam, vendar ob pomoči organizacije. Zaposleni običajno dobijo informacije o možnosti lastnega kariernega razvoja pri svetovalcu za razvoj karier in na tečajih ali seminarjih.

Uradnik izvršuje javne naloge v javno korist, politično nevtrarno in nepristransko, kar določa tudi 28. člen ZJU. Načelo kariere je določeno v 29. členu ZJU, ki pravi, da je uradniku omogočena kariera z napredovanjem. Kariera je odvisna od strokovne usposobljenosti in drugih delovnih in strokovnih kvalitet ter od rezultatov dela. Nadalje ZJU v 111. členu določa, da postopek in pogoje za napredovanje uradnikov v višji naziv uredi vlada z uredbo. Z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakona o javnih uslužbencih<sup>45</sup> je bilo iz ZJU črtano celotno poglavje, »Napredovanje in priznanja«, ki je že neposredno v ZJU urejalo način in pogoje za napredovanje.

Napredovanje, tako Haček (2001, 84), je lahko avtomatično in neodvisno od ocene sposobnosti zaposlenega, povezano le s pridobitvijo višje stopnje izobrazbe ali s pretekom določenega obdobja. Tak sistem je prilagojen sistemu klasifikacije uslužbencev, medtem ko je sistemu klasifikacije delovnih mest prilagojen sistem napredovanja, kjer je napredovanje odvisno od ocene sposobnosti in delovnih uspehov zaposlenega. Slednji sistem se imenuje tudi odprt sistem napredovanja.

Od 1. 9. 2008 urejata napredovanje javnih uslužbencev dve uredbi, Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede in Uredba o napredovanju uradnikov v nazive, ki sta bili sprejeti na podlagi 17. člena ZJPSJ, ki pravi, da je pogoj za napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred delovna uspešnost, izkazana v napredovalnem obdobju, ki se ocenjuje glede na rezultate dela, samostojnost, ustvarjalnost in natančnost pri opravljanju dela, zanesljivost pri opravljanju dela, kvaliteto sodelovanja in organizacijo dela ter druge

---

<sup>45</sup> Uradni list RS, št. 113/05.

sposobnosti v zvezi z opravljanjem dela. Uradniki lahko napredujejo tako v nazive kot tudi v plačne razrede.

Način in postopek preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje javnih uslužbencev na delovnem mestu oziroma v nazivu v višji plačni razred<sup>46</sup> v organih državne uprave<sup>47</sup> določa Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede. Prav tako se na uporabo te uredbe sklicuje Uredba o napredovanju uradnikov v nazive, ki v 4. členu pravi, da se za določitev ocene uradnika uporabljajo ocene, način in postopek ocenjevanja v skladu s predpisom, ki ureja napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred v organih državne uprave, pravosodnih organih in v upravah lokalnih skupnosti.

Napredovanje javnega uslužbenca v plačne razrede torej ne izključuje hkratnega napredovanja javnega uslužbenca v višji naziv, če javni uslužbenec izpolnjuje predpisane pogoje za napredovanje v višji naziv v skladu z določbami področnih predpisov, ki urejajo pogoje in postopke napredovanja oziroma pridobitve nazivov. Uredbi se tako na več mestih sklicujeta druga na drugo.

Javni uslužbenec napreduje v plačni razred na tri leta<sup>48</sup>, če izpolnjuje predpisane pogoje.<sup>49</sup> Preverjanje izpolnjevanja pogojev se izvede na osnovi treh letnih ocen delovne uspešnosti, pri čemer je ocena delovne uspešnosti javnega uslužbenca lahko: odlično, zelo dobro, dobro, zadovoljivo in nezadovoljivo<sup>50</sup>. To velja tako za napredovanje v plačne razrede kot tudi za napredovanje v naziv.

---

<sup>46</sup> V nadaljnjem besedilu: napredovanje javnih uslužbencev v plačne razrede.

<sup>47</sup> Natančneje: še v upravah lokalnih skupnosti, pravosodnih organih, javnih zavodih in drugih uporabnikih proračuna, razen za uporabnike proračuna, določene v tretjem, četrtem in petem odstavku 17. člena ZSPJS.

<sup>48</sup> Ocenjevalno obdobje je obdobje od 1. januarja do 31. decembra, v katerem se javnega uslužbenca oceni.

<sup>49</sup> Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede določa tudi, da se postopek preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje in ocenjevanje delovne uspešnosti za pripadnike Slovenske vojske izvaja v okviru službene ocene v skladu s predpisi na obrambnem področju.

<sup>50</sup> Odlična ocena delovne uspešnosti pomeni odlično opravljeno delo, to je visoko nad pričakovanji glede na kriterije ocenjevanja, v ocenjevalnem oziroma napredovalnem obdobju. Zelo dobra ocena delovne uspešnosti pomeni zelo dobro opravljeno delo, to je nad pričakovanji glede na kriterije ocenjevanja, v ocenjevalnem oziroma napredovalnem obdobju. Dobra ocena delovne uspešnosti pomeni dobro opravljeno delo, to je v skladu s pričakovanji glede na kriterije ocenjevanja, v ocenjevalnem oziroma napredovalnem obdobju. Zadovoljiva

Javne uslužbence, ki so pri proračunskem uporabniku zaposleni za določen ali nedoločen čas, za polni delovni čas ali delovni čas, krajši od polnega delovnega časa, se oceni enkrat letno, in sicer najkasneje do 15. marca. Ocenijo se javni uslužbenci, ki so v prejšnjem koledarskem letu opravljali delo najmanj šest mesecev, tudi tisti, ki so zaradi napotitve s strani delodajalca odsotni več kot šest mesecev in ki so odsotni več kot šest mesecev zaradi poškodbe pri delu, poklicne bolezni in starševskega varstva (porodniški dopust).

Po Pravilniku o napredovanju zaposlenih v državni upravi so javni uslužbenci lahko napredovali po treh letih od zadnjega napredovanja<sup>51</sup>, v kolikor so izpolnjevali vse pogoje. Izpolnjevanje le-teh se je preverjalo trikrat letno, in sicer 1. januarja, 1. maja in 1. septembra za vse zaposlene, ki so do navedenih rokov dopolnili najmanj tri leta od zadnjega napredovanja, skladno s 27. členom istega pravilnika. Zaposleni, ki so izpolnjevali pogoje za napredovanje, so napredovali s prvim dnem naslednjega meseca, ki sledi mesecu, ko se je opravljalo preverjanje izpolnjevanje pogojev, torej 1. februarja, 1. junija, oziroma 1. oktobra skladno s četrnim odstavkom 29. člena tega pravilnika.

Sedaj se skladno z Uredbo o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede postopek preverjanja izpolnjevanja pogojev izvede le enkrat letno, in sicer vsako leto do 15. marca za vse javne uslužbence. Ocene javnih uslužbencev se točkujejo, in sicer ocena odlično s 5 točkami, ocena zelo dobro s 4 točkami, ocena dobro s 3 točkami in ocena zadovoljivo z 2 točkama. Ocena nezadovoljivo se ne točkuje. Po Hačku (2001, 85) poteka ocenjevanje uradnikov na podlagi prispevka posameznega uradnika k rezultatom organizacije znotraj javnega sektorja in z medsebojnim primerjanjem tako strokovnih kot delovnih lastnosti vseh zaposlenih v organizaciji in je ključna podlaga za napredovanje uradnikov. To pa pomeni oblikovanje relativnih meril ocenjevanja, saj je v večini primerov uradnika moč oceniti le glede na druge zaposlene, ob tem pa v javnem sektorju ni mogoče oblikovati povsem absolutnih in merljivih kriterijev.

---

ocena delovne uspešnosti pomeni zadovoljivo opravljeno delo, to je delno pod pričakovanji glede na kriterije ocenjevanja, v ocenjevalnem oziroma napredovalnem obdobju. Nezadovoljiva ocena delovne uspešnosti pomeni nezadovoljivo opravljeno delo, to je v celoti pod pričakovanji glede na kriterije ocenjevanja, v ocenjevalnem oziroma napredovalnem obdobju.

<sup>51</sup> 5. člen tega pravilnika.

## NAPREDOVANJE V PLAČNE RAZREDE

Uredba natančno določa, za koliko plačnih razredov (največ dva naenkrat) lahko napredujejo javni uslužbenci glede na doseženo število točk v napredovalnem obdobju ob prvem in drugem ter nadaljnjih napredovanjih. Če uradnik na podlagi seštevka treh letnih ocen ni zbral zadostnega števila točk za napredovanje, se zanj ponovno preveri izpolnjevanje pogojev za napredovanje naslednje leto ob preverjanju izpolnjevanja pogojev za napredovanje. Uradnik napreduje, ko skupaj doseže tri ocene, ki pomenijo izpolnitev pogojev za napredovanje. Pri tem se upoštevajo tri najugodnejše ocene v obdobju od zadnjega napredovanja. Če je v času od zadnjega napredovanja oziroma prve zaposlitve preteklo najmanj šest let in je uradnik v tem obdobju dosegel povprečno oceno najmanj dobro, prav tako napreduje.

Uradniku pripada plača na osnovi plačnega razreda, pridobljenega z napredovanjem, od 1. aprila v letu, ko izpolni pogoje za napredovanje v višji plačni razred. Pri prehodu na drugo delovno mesto v okviru javnega sektorja se uradniku napredovalno obdobje ne prekine v primeru, da zasede delovno mesto v istem ali nižjem tarifnem razredu v isti plačni podskupini ali na istovrstnih oziroma sorodnih delovnih mestih v različnih plačnih podskupinah.

## NAPREDOVANJE V NAZIV

Uradnik mora za napredovanje v naziv izpolnjevati pogoje določene z Uredbo o napredovanju uradnikov v nazive, kar pomeni, da mora izpolnjevati pogoj za predpisano stopnjo izobrazbe, delovne izkušnje in druge pogoje, določene z zakonom, podzakonskim aktom oziroma splošnim aktom delodajalca, nadalje mora biti izpolnjen pogoj, da se naloge na delovnem mestu, na katerem uradnik dela, lahko opravljajo v višjem nazivu in uradnik mora imeti tudi dosežene ocene, pri čemer uredba natančno določa, koliko točk je potrebnih za napredovanje. Uradnik torej napreduje, ko v nazivu iste stopnje, v času od zadnjega napredovanja, doseže trikrat oceno odlično ali štirikrat najmanj oceno zelo dobro ali petkrat najmanj oceno dobro. Uradnik napreduje tudi, ko glede na točkovanje ocen, določeno v uredbi, ki ureja napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred, doseže 16 točk v štirih letih, pri čemer se število točk, določenih za oceno zadovoljivo, ne upošteva. Uredba določa strožji pogoj za napredovanje v naziv druge in prve stopnje, in sicer je to v nazivu iste stopnje petkrat ocena odlično ali šestkrat najmanj oceno zelo dobro.



Uradnik ne more napredovati, če je bila v času od zadnjega imenovanja uradnika v naziv ugotovljena njegova nesposobnost za opravljanje dela, dokler po ugotovljeni nesposobnosti ponovno ne izpolni pogojev za napredovanje po tej uredbi, ali mu je bil izrečen disciplinski ukrep opomina ali denarne kazni, dokler ukrep ni izbrisan iz evidence, ali je bil pravnomočno obsojen za kaznivo dejanje, storjeno na delu ali v zvezi z delom, dokler navedena kazen ni izbrisana iz kazenske evidence.

Napredovanje zaradi premestitve na zahtevnejše delovno mesto je možno, če uradnik izpolnjuje pogoje za imenovanje v najnižji naziv, v katerem se opravljajo naloge na takem delovnem mestu, in druge pogoje za tako delovno mesto, pri čemer dosežene ocene iz uredbe niso pogoj za napredovanje zaradi premestitve na zahtevnejše delovno mesto.

Če je uradnik premeščen na zahtevnejše delovno mesto, na katerem se naloge opravljajo v nazivu višje stopnje, na zahtevnejšem delovnem mestu, ne more napredovati na podlagi ocen, ki jih je dosegel na delovnem mestu oziroma v nazivu pred premestitvijo. Kadar je uradnik začasno premeščen na drugo delovno mesto in ni imenovan v naziv, v katerem se delo opravlja na tem delovnem mestu, napreduje v višji naziv glede na naziv, ki ga je dosegel pred začasno premestitvijo, če izpolnjuje pogoje za napredovanje iz uredbe.

Pospešeno lahko napreduje v eno stopnjo višji naziv tudi uradnik, ki enkrat doseže oceno odlično, če so izpolnjeni pogoji iz prve in druge alineje prvega odstavka 3. člena<sup>52</sup> Uredbe o napredovanju uradnikov v nazive in predstojnik na predlog nadrejenega ugotovi, da so delovne in strokovne kvalitete uradnika izjemnega pomena za delo organa. Število tovrstnih napredovanj ne sme presegati deleža 5 % uradnikov v organu, ki so bili za isto leto ocenjeni z oceno odlično. Delež 5 % se zaokrožuje navzgor, tako da v organu na način iz tega člena lahko napreduje vsaj en uradnik.

---

<sup>52</sup> To je:

» - predpisana stopnja izobrazbe, delovne izkušnje in drugi pogoji, določeni z zakonom, podzakonskim aktom oziroma splošnim aktom delodajalca;  
- da se naloge na delovnem mestu, na katerem uradnik dela, lahko opravljajo v višjem nazivu.«

### 3.5.2 VOJAŠKE OSEBE

Za vojaške osebe velja enak sistem napredovanja kot opisano v prejšnjem poglavju za uradnike, ZObr pa v 93. členu napoti tudi na uporabo Pravil službe ter Pravilnika o službeni oceni.

Jelušičeva (1997, 112) pravi, da se v zvezi z nagrajevanjem profesionalnih vojakov pojavlja kar nekaj problemov. So namreč javni uslužbenci, katerih služba je javni monopol, samo tej službi lahko legitimno ponudijo svoje spretnosti in znanja, in zato samo v njej lahko pričakujejo nagrade in spodbude za vojaško kariero. Abrahamsson (v Jelušič 1997, 112) navaja, da v mirnem času ne morejo pričakovati pravega plačila za svoje praktično delo, preživeti morajo dolga obdobja brezdelja, preden lahko pokažejo, kako učinkovit je njihov oboroženi boj za zagotovitev vojaške varnosti države.

Službena ocena se uporablja pri karierni poti vojaških oseb, odločanju o povišanju vojaških oseb v činu oziroma napredovanju v razredu ter napredovanju vojaških oseb v plačne razrede. Službena ocena se uporablja tudi pri odločanju o napotitvi na izobraževanje ali usposabljanje, o podaljševanju pogodbe o zaposlitvi v Slovenski vojski, o razporejanju na drugo zahtevnejšo formacijsko dolžnost, podeljevanju priznanj in nagrad ter v drugih primerih, določenih s predpisi ali akti vodenja in poveljevanja (4. člen Pravilnika o službeni oceni).

Po Skopcu (2006a, 71) je v Slovenski vojski karierna pot tudi posebna oblika mobilnosti kadrov, v kateri se menjavajo delovne, poklicne, poveljniške in vodstvene vloge. Pri tem ne gre za kakršno koli menjavanje, temveč praviloma za vertikalno mobilnost od manj zahtevnih k bolj zahtevnim dolžnostim v stroki, vodstveni ali poveljniški hierarhiji. Za pripadnika vojske in njegovo kariero so zelo pomembne delovne izkušnje, pridobljene z delom v vojski, njegova odgovornost in odnos do drugih zaposlenih, saj za zaposlene velja, da morajo biti zaradi posebnosti dela in nalog v vojski izjemno koherentni. Delovne izkušnje pripadnikom omogočajo postopen napredek po hierarhični lestvici organizacije.

Karierna pot pripadniku Slovenske vojske ne omogoča poljubno preskakovati dolžnosti in ravni. Smeri prehajanja so lahko vertikalne, horizontalne in prečne. S predpisi in navodilom o

kariernih poteh so določeni pogoji in merila za prehajanje med kariernimi stebri, ravnmi v stebru in formacijskimi dolžnostmi (Bratušek 2008, 49).

Veljavni predpisi, ki določajo povišanja v Slovenski vojski, morajo slediti motivacijskemu cilju tako, da je povišanje dovolj pogosto, vendar ne prehitro. Posameznik na določeni ravni mora v zadostni meri izkoristiti svoje sposobnosti, saj lahko samo ob uspešnem in učinkovitem opravljanju dela opravi predpisana usposabljanja in potrebno prakso. Posameznik ne sme prehitro doseči vrha hierarhične lestvice, saj tako ne bi imel več možnosti napredovanja. Podeljevanje priznanj se obravnava kot nematerialna oblika stimulacije, s katero se spodbuja pripadnike za nadaljnje delo. Podeljujejo se za uspešno delo ali za enkratna izjemna dejanja. So koristno motivacijsko sredstvo, ki lahko ob pravilnem podeljevanju deluje zelo pozitivno (Skopec 2006a, 68-69).

Letni ali službeni pogovor je kontinuiran, pripravljen in sistematičen pogovor med ocenjevalcem, ki je poveljnik ali vodja, in vojaško osebo, ki se ocenjuje. Namen pogovora je pojasniti cilje in vrednote Slovenske vojske ter njenih enot in poveljstev, pa tudi posameznikov v njih, tako da vsak razume svoje pristojnosti in odgovornosti pri doseganju ciljev, iskati najboljše rešitve in zagotavljati najustreznejšo kakovost dela, razvijati sposobnosti in znanje zaposlenih ter medsebojne odnose in zadovoljstvo pri delu. Letni razgovor vključuje pripravo službene ocene. To je pisna ocena, pridobljena na podlagi neprekinjenega spremljanja in ocenjevanja zaposlenih. Uporablja se za vrednotenje učinkov, sposobnosti in rezultatov dela vojaških oseb (Kobentar 2003, 154). Službena ocena je ocena usposobljenosti za opravljanje vojaške dolžnosti in uspešnosti pri opravljanju vojaške dolžnosti, ki jo izdelata pristojni nadrejeni za podrejenega na podlagi rednega spremljanja njegovega dela. S službeno oceno, ki mora biti obrazložena, se ocenjujejo vsi pripadniki Slovenske vojske. Čas za izdelavo službene ocene in ocenjevalno obdobje določi načelnik Generalštaba Slovenske vojske (102. točka Pravil službe v Slovenski vojski).

Cilj službene ocene je objektivno ovrednotiti delovne in strokovne lastnosti posameznika, ga ustrezno motivirati in dobiti strokovno podporo za njegovo poklicno rast in nadaljnji razvoj njegove kariere. Službena ocena je namreč glavni element pri nadaljnjem kariernem napredovanju posameznika (Skopec 2006a, 69).

Koncept karijerne poti je neločljivo povezan z delovanjem in razvojem Slovenske vojske. Sistem napredovanja sloni po Bratušku (2008, 54) na treh stebrih<sup>53</sup>, to so splošna strokovnost, vojaška strokovnost in delovne izkušnje z delovnimi rezultati. Stopnja doseženih rezultatov v posameznem stebru in skupaj, se ugotavlja s službeno oceno. S službeno oceno torej pridobivamo podatke o delovnih rezultatih, rezultatih izobraževanja in usposabljanja, odnosu do dela in sodelavcev ter sposobnostih vodenja oziroma poveljevanja. Zunanji izraz razvojne stopnje na poklicni poti predstavlja čin, ki se lahko podeli, če so izpolnjene zahteve iz vseh treh stebrov. Razvojna stopnja, opredeljena z nalogami, ki jih posameznik lahko opravlja po izpolnjevanju zahtevanih pogojev, določa tudi naziv dolžnosti.

Koncept karijerne poti je določen z normativnimi akti, v katerih so predstavljena temeljna izhodišča za oblikovanje sistema, prednostni cilji kadrovske politike za uresničevanje sistema, in dokumenti načrtovanja, v katerih so opredeljene potrebe in obveznosti Slovenske vojske (Skopec 2006b, 108). Tako ZObr določa v 63. členu pogoje za povišanje častnikov in podčastnikov, ki pa se tudi smiselno uporabljajo za poviševanje nižjih in višjih vojaških uslužbencev. ZSSloV pa v 44. členu določa, da se podčastnik in častnik poviša v neposredno višji čin najpozneje v treh letih po izpolnitvi vseh predpisanih pogojev in po postopku, predpisanem z ZObr. Pogoji po slednjem zakonu so: predpisana izobrazba, imenovanje na dolžnost, na kateri se opravlja vojaška služba in za katero se zahteva višji čin, vsaj eno leto opravljanje te dolžnosti, uspešno končano predpisano vojaško izobraževanje ali usposabljanje,

---

<sup>53</sup> »V modelu kariernih poti opredeljujemo kariero vojaških oseb v treh stebrih, in sicer:

- poveljniški steber obsega poveljniške dolžnosti (npr. poveljnik oddelka, poveljnik voda, poveljnik čete), vodstvene dolžnosti, ki jih delimo na vodilne dolžnosti (npr. načelnik oddelka, načelnik odseka, načelnik sektorja) in enotovne dolžnosti (vodni podčastnik, četni podčastnik, bataljonski podčastnik), ter vojaške formacijske dolžnosti (nap. vojak strelec), na katerih se na podlagi pridobljenih znanj ter izoblikovanih vodstvenih poveljniških sposobnosti opravljajo dela in naloge, povezane z delom ter vodenjem v poveljstvih, enotah in zavodih Slovenske vojske;
- štabni steber obsega štabne formacijske dolžnosti, na katerih se na podlagi pridobljenih znanj opravljajo dela in naloge, povezane s štabnimi procesi, ki potekajo v štabih in poveljstvih Slovenske vojske;
- specialistični steber obsega specialistične formacijske dolžnosti, na katerih se opravljajo dela in naloge v okviru strokovno-tehničnih del ter specialističnih (rodovskih in službenih) vojaških poklicev. Izvajajo se v poveljstvih, enotah in zavodih SV, in sicer na podlagi pridobljenih specialističnih znanj in strokovnih licenc.« (Bratušek 2008, 54)

najmanj dve leti od zadnjega povišanja, izpolnjeni pogoji, določeni za psihofizično pripravljenost, in je ocenjen z najmanj dobro službeno oceno.

Vojaškemu uslužbencu lahko pristojni organ izreče zaradi težje kršitve vojaške discipline, zadržanje napredovanja v višji razred najmanj za dve in največ za pet let od dneva, ko je izrečeni ukrep zaradi kršitve vojaške discipline dokončen (47. člen ZSSloV). Vojaškemu uslužbencu se razred lahko odvzame, če je obsojen zaradi kaznivega dejanja zoper vojaške dolžnosti, varnost Republike Slovenije in njeno ustavno ureditev, obrambno moč države ali zoper človečnost in mednarodno pravo (peti odstavek 63. člena ZObr).

### ***3.6 UGOTAVLJANJE NESPOSOBNOSTI***

#### **3.6.1 JAVNI USLUŽBENEC - URADNIK**

Namen spremembe ZJU v letu 2005, je bil med drugim izenačiti status javnih uslužbencev v javni upravi z zaposlenimi v zasebnem sektorju tudi glede prenehanja delovnega razmerja, glede postopka ugotavljanja nesposobnosti in disciplinskega postopka. Poglavje o ugotavljanju nesposobnosti je bilo črtano. Spremenili so se tudi členi glede prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi in prenehala je veljati Uredba o postopku ugotavljanja nesposobnosti javnega uslužbenca v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalne skupnosti (Uradni list RS, št. 58/2003). Glede postopka pred odpovedjo se uporablja 83. člen ZDR, saj Zakon o spremembi Zakona o javnih uslužbencih v prehodnih določbah ni uredil smiselne uporabe prejšnjih določb (kot v primeru disciplinskega postopka).

Koželj Sladičeva (2005) meni, da ni mogoče uveljavljati odgovornosti uslužbencev javne uprave v primeru slabega dela, nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov ali napak pri delu, ki so posledica naklepnega ravnanja ali malomarnosti, in ni razloga, da bi z zapletenimi postopki javnega uslužbenca, ki mu je očitano slabo delo ali krivdno ravnanje, varovali bolj, kot to velja za zaposlenega v gospodarstvu.

Nesposobnost javnega uslužbenca naj ne bi temeljila na krivdnem dejanju, saj v teh primerih nastopi disciplinska odgovornost (Haček in Bačlija 2007, 118).

Ukrep ugotovljene nesposobnosti je redna odpoved pogodbe o zaposlitvi, kot to določa 159. člen ZJU. V prvem odstavku razmeji pristojnosti glede uporabe ZJU in ZDR, ko pravi, da se glede definicije nesposobnosti, odpravnine in možnosti premestitve, ne uporabljajo določbe ZDR, temveč določbe ZJU.

Dejstva, ki dokazujejo nesposobnost javnega uslužbenca je po ureditvi pred spremembo ZJU ugotavljala posebna komisija na predlog predstojnika samega ali neposredno nadrejenega, inšpektorja ter reprezentativnega sindikata (Golobič 2002).

Po zakonu je torej javni uslužbenec nesposoben za svoje uradniško kot strokovno-tehnično delovno mesto, če ne dosega pričakovanih rezultatov (drugi odstavek 159. člena ZJU), medtem ko je uradnik nesposoben za položaj, če organ oziroma organizacijska enota, ki jo vodi, ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, ki bi zagotavljali kakovostno in učinkovito delovanje organa oziroma organizacijske enote v skladu s programom dela organa, oziroma če na delovnem področju organa oziroma organizacijske enote, ki jo vodi, prihaja do ponavljajočih napak pri poslovanju oziroma če pride do težje napake pri poslovanju (četrti odstavek 159. člena ZJU). Če uradnik dokaže, da je s skrbnostjo dobrega strokovnjaka storil vse, kar je bilo v njegovi pristojnosti, da bi preprečil, odpravil oziroma odvrnil slabo delovanje oziroma napake, ni nesposoben za položaj. Nedoseganje pričakovanih rezultatov pa pomeni, da uslužbenec oziroma organ ali organizacijska enota ne opravlja dela v določenih ali dogovorjenih rokih oziroma naloženega dela ne opravlja strokovno in kakovostno (šesti odstavek 159. člena ZJU).

Zoper javnega uslužbenca, ki je bil premeščen iz poslovnega razloga, postopka ugotavljanja nesposobnosti ni mogoče uvesti v prvih šestih mesecih po premestitvi, kot tudi če mu ni zagotovljeno ustrezno strokovno usposabljanje (tretji odstavek 159. člena ZJU).

ZJU nima posebne določbe o odpravnini, kar pomeni, da uradnik, ki mu preneha veljati pogodba o zaposlitvi, iz razloga nesposobnosti nima pravice do odpravnine. ZJU namreč določa le, da ima javni uslužbenec pravico do odpravnine v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov (šesti odstavek 158. člena).

Po 83. členu ZDR, mora delodajalec pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavcu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki pa ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči, če delavec to izrecno odkloni ali če se neupravičeno ne odzove povabilu na razgovor.

Uradnika se pisno povabi na zagovor ter o začetku postopka obvesti reprezentativni sindikat, če uradnik tako zahteva. Sindikat lahko poda svoje mnenje v roku osmih dni, če pa mnenja ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje. Če sindikat nasprotuje redni odpovedi iz razloga nesposobnosti in uradnik pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje do poteka roka za arbitražno oziroma sodno varstvo (smiselna uporaba 83. in 84. člena ZDR za uradnika).

Preden delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi, mora preveriti, ali obstaja možnost premestitve javnega uslužbenca na drugo ustrezno delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje in o nezmožnosti premestitve obvestiti reprezentativni sindikat. Javni uslužbenec ima pri redni odpovedi iz razloga nesposobnosti pravico do premestitve, odpovednega roka, pravnega varstva ter nadomestila za brezposelnost. Zoper sklep, s katerim se ugotovi, da delavec nima potrebnega znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta in s katerim je razporejen na drugo delovno mesto, ki ustreza njegovemu znanju in zmožnostim, lahko delavec vloži ugovor na komisijo za pritožbe in hkrati predlaga zadržanje izvršitve odločitve.

Šteje se, da javnega uslužbenca ni mogoče premestiti, če (prvi odstavek, 161. člen) v okviru organa, v katerem ima sklenjeno delovno razmerje, ne obstoji ustrezno prosto delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje in za katero je javni uslužbenec po presoji predstojnika sposoben, in če v času trajanja odpovednega roka ne pride do povpraševanja po njegovem delu ali če ta odkloni ponujeno premestitev.

### **3.6.2 VOJAŠKE OSEBE**

Za ugotavljanje nesposobnosti vojaških oseb veljajo enaki predpisi in postopki kot opisano zgoraj za običajne uradnike, saj noben področni zakon tega instituta ne ureja posebej oziroma drugače.

## **3.7 DISCIPLINSKA IN ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST**

### **3.7.1 JAVNI USLUŽBENEC - URADNIK**

#### DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

Javni uslužbenec je za kršenje pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja disciplinsko odgovoren kot to na splošno za delavce določa 174. člen ZDR. Disciplinska odgovornost javnih uslužbencev se namreč ne presoja več po ZJU, saj je bilo to poglavje z že omenjeno novelo B ZJU črtano, temveč po določbah ZDR. Pred noveliranjem se je po ZJU disciplinski postopek lahko končal tudi s prenehanjem delovnega razmerja ali z disciplinskim ukrepom razrešitve naziva, kot to omenja Golobičeva (2002).

Obveznosti uslužbenca so prvenstveno pogodbene. Ustrezne pogodbene delovnopravne odgovornosti so tudi sankcije za kršitev pogodbenih obveznosti, kar pomeni delodajalčevo zakonsko upravičenje za odstop od pogodbe v obliki redne, krivdne, ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (Bohinc 2004, 353).

Po ZDR lahko delodajalec zaposlenemu, v našem primeru torej uradniku, izreče opomin ali druge disciplinske sankcije, kot so npr. denarna kazen ali odvzem bonitet, če so določene v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti, disciplinska sankcija pa ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca (175. člen ZDR), kar pomeni, da izrek prenehanja delovnega razmerja ne more biti disciplinska kazen (Bohinc 2004, 355).. Odgovornost za kršitev pogodbenih ali drugih delovnih obveznosti se ugotavlja v disciplinskem postopku. Javni uslužbenec ima v disciplinskem postopku pravico do zagovora ter možnost, da v postopek vključi sindikat, katerega član je ob uvedbi postopka (177. in 179. člen ZDR). Pri izbiri disciplinske sankcije mora delodajalec upoštevati stopnjo krivde, pomembne



subjektivne in objektivne okoliščine, v katerih je bila kršitev storjena, in individualne lastnosti uradnika (178. člen ZDR in Bohinc 2004, 357). Haček in Bačlija (2007, 111) pravita, da se pri izbiri disciplinskega ukrepa upošteva stopnja odgovornosti javnega uslužbenca, stopnja njegove krivde, teža nastalih posledic ter subjektivne in objektivne okoliščine, v katerih je bila disciplinska kršitev storjena. Uvedba disciplinskega postopka zastara v enem mesecu od dneva, ko se je izvedelo za kršitev in storilca oz. v treh mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena (181. člen ZDR).

Določbe o disciplinski odgovornosti po ZDR imajo, kot meni Bohinc (2004, 354), dva cilja. Na eni strani gre za dodatno izostritev delovnopravne odgovornosti uslužbenca za izvrševanje njegovih obveznosti po pravilih, ki jih v okviru delovnega procesa določi delodajalec, na drugi strani pa za obvarovanje uslužbenca pred šikaniranjem delodajalca. Pravila disciplinskega postopka namreč varujejo položaj uslužbenca z določitvijo omejitev, procesnih zapovedi ter rokov delodajalcu.

Sistem disciplinske odgovornosti je postal za uradnike manj represiven kot prej, saj se disciplinski postopek ne more več končati s prenehanjem delovnega razmerja.

## ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

Odškodninsko odgovornost uradnikov ureja ZJU v osemnajstem poglavju, v členih 135. do 140, in jo definira kot odgovornost za škodo, ki jo javni uslužbenec protipravno povzroči delodajalcu pri delu ali v zvezi z delom naklepno ali iz hude malomarnosti. Bohinc (2004, 373) navaja, da gre za dve vrsti odgovornosti za škodo, in sicer odgovornost za škodo, ki jo javni uslužbenec protipravno povzroči delodajalcu na delu in v zvezi z delom, in odgovornost za škodo, ki jo javni uslužbenec pri delu ali v zvezi z delom protipravno povzroči tretji osebi. V primeru nastanka škode tretji osebi, je nasproti tej osebi odškodninsko odgovoren delodajalec (135. člen ZJU). O višini in načinu poravnave škode, ki je povzročena delodajalcu, je mogoč pisni dogovor med predstojnikom in povzročiteljem škode, ki je izvršilni naslov (137. člen ZJU).

Bohinc (2004, 371) opozarja, da se morebitna odškodninska razmerja med delodajalcem in javnim uslužbencem za škodo, ki ni povzročena na delu ali v zvezi z delom, ne obravnava po

določbah ZJU, niti po ZDR, ampak po splošnih pravilih o odškodninski odgovornosti, ki so urejena v 131. do 189. členu Obligacijskega zakonika. Določbe slednjega zakona se tudi sicer podrejeno uporabljajo za odškodninske primere iz delovnih in uslužbenskih razmerij.

Povezava med disciplinsko in odškodninsko odgovornostjo je v tem, da se o odškodnini lahko odloči v disciplinskem postopku, če je škoda nastala zaradi disciplinske kršitve, pri čemer sklep o ugotovitvi odškodninske odgovornosti ni izvršilni naslov, kar se v sklep tudi izrecno zapiše (136. člen ZJU).

Za izplačano odškodnino za škodo, ki jo je javni uslužbenec na delu ali v zvezi z delom naklepno povzročil tretji osebi, uveljavlja delodajalec, ki je škodo izplačal, nasproti javnemu uslužbencu regresni zahtevek za poplačilo celotne izplačane odškodnine ali za delno poplačilo (139. člen ZJU).

Odškodninsko odgovoren je lahko tudi delodajalec, in sicer mora povrniti škodo po splošnih načelih civilnega prava, če je bila le-ta povzročena javnemu uslužbencu pri delu ali v zvezi z delom pri organu. Odškodninska odgovornost delodajalca se nanaša tudi na škodo, ki jo ta povzroči javnemu uslužbencu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja (140. člen ZJU).

### **3.7.2 VOJAŠKE OSEBE**

#### **DISCIPLINSKA ODGOVORNOST**

V Slovenski vojski se disciplinska odgovornost uresničuje skladno z ZJU, ZObr in Pravili službe v Slovenski vojski, disciplinski postopki pa se izvajajo skladno z ZObr in Pravili službe. Skopec (2006a, 69) meni, da so ti postopki trenutno zelo dolgotrajni in imajo več zakonskih pomanjkljivosti, zato večina postopkov zastara oziroma se končajo v korist obtoženega, ne pa v korist Slovenske vojske.

Vojaške osebe so disciplinsko odgovorne za kršitev vojaške discipline, ki je lahko lažja ali težja. ZObr v 57. členu taksativno našteva lažje kršitve vojaške discipline, ki so:

1. neupravičena zapustitev ali nepravočasna vrnitev v poveljstvo, enoto ali zavod do osem ur;

2. malomarno izvrševanje dolžnosti, ki ne povzroči večjih škodljivih posledic;
3. namerna povzročitev manjše materialne škode na vojaškem premoženju;
4. malomarno vzdrževanje vojaškega premoženja;
5. nepravilno in malomarno nošenje uniforme in predpisanih oznak;
6. malomarno ravnanje s tajnimi podatki, ki ne povzroči večjih škodljivih posledic.

in težje kršitve vojaške discipline, ki so:

1. neupravičena zapustitev ali nepravočasna vrnitev v poveljstvo, enoto ali zavod nad osem ur;
2. uživanje alkohola ali psihotropnih snovi med opravljanjem vojaške službe oziroma opravljanje vojaške službe pod vplivom alkohola ali psihotropnih snovi;
3. odklonitev preizkusa ali strokovnega pregleda, s katerim se ugotavlja prisotnost alkohola oziroma psihotropnih snovi, ki zmanjšuje zmožnost za delo oziroma vojaško službo ali opravljanje dolžnosti v zvezi s službo;
4. opustitev požarno-varnostnih, varnostnih in drugih ukrepov, ki lahko ogrozijo varnost moštva ali vojaškega premoženja;
5. malomarno izvrševanje dolžnosti ali opuščanje oziroma nepooblaščno spreminjanje predpisanih postopkov za določeno ravnanje, ki povzroči večje škodljive posledice;
6. odklonitev, neizvršitev ali nepopolna izvršitev sprejetega akta vodenja ali poveljevanja;
7. napačno poročanje ali prikrivanje podatkov v zvezi z vojaško službo ali opravljanjem določenih dolžnosti v zvezi z njo;
8. neupravičeno sprejemanje daril ali kakršnih koli koristi od podrejenih in drugih oseb v zvezi z vojaško službo;
9. namerno povzročanje večje materialne škode na vojaškem premoženju;
10. žaljivo ali nasilno obnašanje do podrejenih, nadrejenih ali drugih vojaških oseb na istem položaju oziroma do civilnih oseb;
11. neizvrševanje odrejenih inšpekcijskih ukrepov, za katere je vojaška oseba pristojna;
12. dejanje, ki pomeni kaznivo dejanje zoper uradno dolžnost, drugo kaznivo dejanje, storjeno na delu ali v zvezi z delom ali storjeno iz nečastnih nagibov, in drugo kaznivo dejanje ali prekršek, s katerim se krni ugled državnega organa;
13. opravljanje dela v gospodarskih družbah ali opravljanje enakih oziroma podobnih del pri drugem organu ali organizaciji brez pisnega dovoljenja ministra, razen za delo, za katero po tem zakonu dovoljenje ni potrebno;

14. neopravičeni izostanek z dela pet delovnih dni v obdobju šestih mesecev ali neopravičeni izostanek z dela tri dni zaporedoma;
15. kršitev pravic vojaških oseb, določenih s tem zakonom in pravili službe v Slovenski vojski;
16. neopravičena odklonitev predpisanega zdravstvenega pregleda;
17. več kot tri ponovitve lažjih kršitev vojaške discipline v obdobju dveh let;
18. protipravna odtujitev tajnih podatkov ali malomarno ravnanje s tajnimi podatki, ki povzroči večje škodljive posledice.

O disciplinski odgovornosti pripadnikov stalne sestave na prvi stopnji odloča načelnik generalštaba oziroma poveljnik bataljona, njemu enake ali višje enote, ki ga za vodenje disciplinskega postopka pooblasti načelnik. Disciplinska odgovornost za pripadnike stalne sestave se ugotavlja po postopku, v katerem se smiselno uporabljajo predpisi, ki veljajo za postopek pred sodišči, ki so pristojna za spore iz delovnih razmerij, za vojaške obveznike med služenjem vojaškega roka in službo v rezervni sestavi pa po postopku, določenem s pravili službe v Slovenski vojski. Zoper odločitev o disciplinski odgovornosti prve stopnje ima pripadnik stalne sestave v roku osmih dni po vročitvi odločbe pravico do ugovora na komisijo, ki jo imenuje minister in ki ima najmanj deset članov. Enega člana komisije imenuje disciplinska komisija pri vladi. Komisija odloča v senatu treh članov, ki jih določi predsednik komisije za vsak primer posebej (osmi odstavek 57. člena ZObr).

Začetek disciplinskega postopka zastara po treh mesecih od dneva, ko se je zvedelo za kršitev vojaške discipline in za storilca, v vsakem primeru pa po šestih mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena (deveti odstavek 57. člena ZObr).

Za vojaške osebe, pripadnike stalne sestave, se kot kršitve vojaške discipline štejejo tudi vse kršitve, predpisane za javne uslužbence. Za težje kršitve vojaške discipline se lahko pripadniku stalne sestave izreče začasna odstranitev z dolžnosti, z dela ali delovnega mesta, če je zoper njega tak postopek uveden (57. člen ZObr in 73. člen ZSSloV).

Vojaški osebi, pripadniku stalne sestave se za lažje kršitve vojaške discipline lahko izreče javni opomin pred enoto ali denarna kazen, za težje kršitve pa tudi ukrep prenehanja delovnega razmerja (Bohinc 2004, 364). Tu lahko vidimo, da je za posebno kategorijo

uradnikov, vojaške osebe, ostal v veljavi najstrožji ukrep prenehanja delovnega razmerja, ki pa ga zakonodaja za običajne uradnike ne pozna več. Vojaški osebi se kot disciplinski ukrep za težje kršitve vojaške discipline lahko tudi odvzame čin oziroma razred za eno stopnjo ali se jo razporedi na drugo ali nižjo dolžnost največ do enega leta (58. člen ZObr).

Vojaški osebi, pripadniku stalne sestave, ki krši vojaško disciplino ali pravila službe tako, da neposredno ogrozi varnost moštva ali vojaškega premoženja, se lahko poleg disciplinskega ukrepa izreče tudi eden od naslednjih varstvenih ukrepov (59. člen ZObr):

1. prepoved samostojnega opravljanja dolžnosti do treh mesecev;
2. prepoved samostojnega upravljanja vojaškega vozila, stroja ali plovila do šest mesecev;
3. razporeditev na drugo ali nižjo dolžnost do šest mesecev.

S Pravili službe sta v 14. poglavju natančno opredeljena disciplinski in odškodninski postopek, pri čemer pravila razlikujejo med postopkom zoper pripadnika stalne sestave Slovenske vojske, zoper pripadnike Slovenske vojske med opravljanjem vojaške službe v času povišane pripravljenosti oziroma v izrednem ali vojnem stanju in zoper vojake na služenju vojaškega roka in pripadnike rezervne sestave.

## ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

Vojaške osebe odškodninsko odgovarjajo po predpisih, ki urejajo odškodninsko odgovornost javnih uslužbencev (56. člen ZObr). Pripadnik je odškodninsko odgovoren v skladu z ZObr in ZSSloV za škodo, ki jo je protipravno povzročil pri ali v zvezi z opravljanjem vojaške službe (149. točka Pravil službe).

Če je s kršitvijo vojaške discipline nastala škoda, se lahko v disciplinskem postopku odloči tudi o odškodninski odgovornosti. Če bi bila z ugotavljanjem odškodninske odgovornosti v disciplinskem postopku onemogočena hitra in učinkovita izvedba disciplinskega postopka, se o odškodninski odgovornosti odloči v posebnem postopku v skladu s predpisi, ki veljajo za javne uslužbence, če s Pravili službe v Slovenski vojski ni določeno drugače (osmi odstavek 58. člena ZObr in 150 točka Pravil službe).

O višini in načinu poravnave škode, ki je povzročena Ministrstvu za obrambo, je mogoč pisni dogovor med osebo, ki je pooblaščen za ugotavljanje odškodninske odgovornosti oziroma komisijo za ugotavljanje odškodninske odgovornosti po pravilih službe in povzročiteljem škode. Dogovor lahko obsega obročno vračilo škode, ki praviloma ne sme preseči 36 mesečnih obrokov. Pisni dogovor je izvršilni naslov (156. točka Pravil službe).

### **3.8 PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA**

#### **3.8.1 JAVNI USLUŽBENEC - URADNIK**

Delovno razmerje se sklene s pogodbo o zaposlitvi, zato tudi preneha lahko le s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Delovno razmerje je dvostransko pogodbeno razmerje, pri čemer je pogodbeno svoboda omejena z normami delovnega prava (Korade - Purg in drugi 2006, 68).

Z novelo B Zakona o javnih uslužbencih je bil namen, kot že na več mestih do sedaj omenjeno, položaj javnega uslužbenca še bolj približati položaju zaposlenega v zasebnem sektorju, vendar pa za javne uslužbenke vseeno ohranja nekatere posebnosti. Tudi poglavje o prenehanju delovnega razmerja se je nadomestilo s poglavjem o prenehanju pogodbe o zaposlitvi (ibidem, 68-69).

Virant (2003) navaja, da je prenehanje delovnega razmerja je v ZJU urejeno podobno kot v ZDR. Po Bohincu (2004, 206) razlikuje teorija v načelu tri načine prenehanja delovnega razmerja glede na to, ali je za prenehanje dano soglasje oziroma volja delavca ali ne, in sicer prenehanje po volji oz. soglasju delavca, prenehanje brez soglasja delavca in prenehanje po samem zakonu oz. zaradi razlogov, ki jih zakon določa kot razlog za prenehanje. Načinov prenehanja delovnega razmerja ne določa pogodba o zaposlitvi in se v njej tudi ne navajajo, saj je uveljavljeno načelo, da so načini prenehanja delovnega razmerja določeni zgolj z zakonom. Tako moramo pri prenehanju delovnega razmerja upoštevati tako ZJU kot tudi ZDR. ZJU napoti na uporabo določil ZDR v tretjem odstavku 154. člena, ki pravi, da se za posamezne načine prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi uporablja ZDR, če ZJU ne določa drugače.

Tako velja, da uradniku po ZJU preneha delovno razmerje, če:

- uradnik sam odpove pogodbo o zaposlitvi skladno s tretjim odstavkom 41. člena ZJU;
- uradnik ne opravi ustreznega strokovnega izpita, ki je bil kot pogoj določen v pogodbi o zaposlitvi, razen če ga ne opravi zaradi razlogov, ki niso na njegovi strani - delovno razmerje mu preneha naslednji dan po preteku roka, določenega s pogodbo o zaposlitvi (154. člen ZJU);
- je s pravnomočno sodbo obsojen za naklepno kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, z nepogojno kaznijo več kot šest mesecev zapora; delovno razmerje mu preneha s sklepom, ki ga izda predstojnik, najkasneje pa 15. dan po vročitvi pravnomočne sodbe delodajalcu (154. člen ZJU);
- se ugotovi, da je nesposoben za opravljanje dela (159. člen ZJU);
- na drug način, če tako določa ta zakon oziroma področni zakon, ki ureja delovna razmerja javnih uslužbencev v organih (154. člen ZJU).

Z dnem prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi uradniku ugasneta naziv in položaj.

Po Zakonu o delovnih razmerjih pa uradniku delovno razmerje preneha še iz naslednjih razlogov (tako 75. člen):

- s potekom časa, za katerega je bilo delovno razmerje sklenjeno,
- s smrtjo uradnika,
- s pisnim sporazumom,
- z redno ali izredno odpovedjo,
- na podlagi sodbe sodišča (118. člen ZDR),
- po samem zakonu, v primerih, ki jih določi zakon o delovnih razmerjih,
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

## REDNA IN IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

Kot že omenjeno se za postopek in način redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi uradniku uporabljajo določbe ZDR, razen pri redni odpovedi iz poslovnih razlogov in razloga nesposobnosti, kjer se uporabi ZJU.

Redno lahko odpovesta pogodbeno razmerje obe stranki, kar izhaja iz pogodbene narave delovnega razmerja. Uradnik tako lahko kadarkoli, ne da bi navedel razlog za to, odpove delovno razmerje v odpovednem roku. Zakon seveda več pozornosti namenja ureditvi

odpovedi s strani delodajalca, saj izhaja iz temeljnega načela varstva zaposlitve, katere izguba naj bi bila le skrajno sredstvo (Korade - Purg in drugi 2006, 71-72).

ZDR razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi določa v prvem odstavku 88. člena, in sicer jih opredeljuje sledeče:

- prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (v nadaljevanju: poslovni razlog),
- nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljevanju: razlog nesposobnosti),
- kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja (v nadaljevanju: krivdni razlog),
- nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.

ZJU dodaja poleg že naštetih poslovnega in razloga nesposobnosti, še primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru, ko uradnik ne izpolnjuje več pogojev za delovno mesto in uradniku, ki v skladu z veljavno zakonodajo doseže polno starost in polno pokojninsko dobo za upokojitev. Slednja določba zasleduje cilj zmanjševanja števil zaposlenih v javni upravi, pri čemer Korade - Purgova in drugi (2006, 75-76) opozarjajo, da ne sili v upokojevanje, temveč le omogoča delodajalcu, da odpove pogodbo o zaposlitvi javnemu uslužbencu, ki je izpolnil pogoje za upokojitev. Več o teh, za uradnike posebnih rednih odpovedih pogodbe o zaposlitvi, natančneje v nadaljevanju.

Za izredno odpoved se za uradnike v celoti uporablja ZDR, razen četrte alineje 111. člena, ki opredeljuje razloge za izredno odpoved uradnika. Tako 111. člen ZDR določa, da se lahko uradniku odpove delovno razmerje, če:

- uradnik krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja,



- uradnik naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja,
- uradnik najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti delodajalca, čeprav bi to moral in mogel storiti,
- je uradnik s pravnomočno sodbo obsojen za naklepno kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, z nepogojno kaznijo več kot šest mesecev zapora (154. člen ZJU),
- v primeru iz petega odstavka 73. člena ZDR, to je, če pri spremembi delodajalca uradnik odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku,
- če uradnik ne opravi uspešno poskusnega dela,
- če se uradnik v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo,
- če uradnik v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali brez odobritve pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora pogodbeni stranka podati najkasneje v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. V primeru krivdnega razloga na strani delavca ali delodajalca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, pogodbeni stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon (drugi odstavek 110. člena ZDR).

#### ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ POSLOVNEGA RAZLOGA IN ZARADI UKINITVE ORGANA

ZJU posebej ureja odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Definicija poslovnega razloga se seveda razlikuje od tiste v zakonu o delovnih razmerjih. Slednji govori o ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih in drugih podobnih razlogih, ZJU pa o zmanjšanju obsega javnih nalog, privatizaciji, organizacijskih, strukturnih, javnofinančnih in drugih podobnih razlogih. Podlaga za ugotovitev presežnih delavcev po ZJU je spremenjena sistemizacija. Odločitev o reorganizaciji se lahko sprejme na ravni organa, za organe državne uprave pa na predlog organa o uvedbi reorganizacije odloči vlada. Virant

(2003) nadalje meni, da je zanimivo, da je ZJU določil obveznost programa razreševanja presežkov ne glede na število javnih uslužbencev, ki jih zajame reorganizacija. Problem presežnih javnih uslužbencev se v javni upravi rešuje v okviru tako imenovanega internega trga dela, ki po zakonu zajema vse organe državne uprave, z dogovorom pa se lahko vanj vključijo tudi drugi državni organi in občine.

Golobičeva (2002) navaja, da je organ, ki je prevzel naloge ukinjenega organa, dolžan prevzeti tudi delavce tega organa<sup>54</sup> (prvi odstavek 153. člena ZJU). V tem primeru javnemu uslužbencu delovno razmerje ne bo prenehalo. Drugače pa ureja položaj delavcev ukinjenega organa, katerega naloge se ne prenašajo na drug organ. V tem primeru bo javnemu uslužbencu prenehalo delovno razmerje pod pogoji, določenimi za prenehanje delovnega razmerja iz poslovnih razlogov (drugi odstavek 153. člena ZJU).

#### RAZVELJAVITEV POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI NESKLADJA S PREDPISI

Virant (2003) omenja posebnost, ki je delovno pravo ne pozna, in sicer razveljavitev pogodbe o zaposlitvi oziroma njenih posameznih določb v primeru neskladja s predpisi, ki je v korist javnega uslužbenca (X. poglavje ZJU). Ta posebnost izhaja iz dejstva, da zakon varuje javni interes in da mora v primeru kršitev predpisov v škodo javnega interesa obstajati tudi sankcija za sanacijo teh kršitev. O razveljavitvi odloča komisija za pritožbe na lastno pobudo oziroma na predlog samega javnega uslužbenca, uradniškega sveta, predstojnika, računskega sodišča ali inšpektorja. Zaradi zagotovitve pravne varnosti je rok za razveljavitev dve leti od sklenitve pogodbe o zaposlitvi ali aneksa k tej pogodbi.

### 3.8.2 VOJAŠKE OSEBE

Tudi za institut prenehanja delovnega razmerja vojaškim osebam, se v prvi vrsti uporabljajo določbe ZObr in ZSSloV, sicer pa ZJU in šele nato določbe ZDR, v kolikor niso v nasprotju s prvima dvema zakonoma. Zaradi specifičnega delovnega področja, v veliki meri specialna zakona že sama opredeljujeta razloge za prenehanje in njihove posledice.

---

<sup>54</sup> Na primer ob ukinitvi Družbenega pravobranilstva, so se javni uslužbenci iz tega organa zaposlili na Ministrstvu za pravosodje.

Tako ZObr v 94. členu opredeljuje razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi, in sicer lahko ministrstvo pripadniku stalne sestave Slovenske vojske enostransko odpove pogodbo o zaposlitvi če:

- preneha izpolnjevati posebne pogoje iz 88. člena tega zakona<sup>55</sup> ali se ne udeležuje obveznih oblik dopolnilnega vojaško strokovnega usposabljanja;
- če je imel negativno službeno oceno dvakrat zaporedoma<sup>56</sup>;
- če je kršil vojaško disciplino<sup>57</sup>;
- če preneha potreba po dolžnosti, ki jo opravlja, ali če se zmanjša stalna sestava, pa ni mogoča njegova razporeditev na drugo delo.

Pri prenehanju izpolnjevanja pogojev iz 88. člena ZObr zakon določa, da vojaški osebi, za katero se ugotovi, da ne izpolnjuje splošnih ali posebnih pogojev, določenih s tem zakonom za poklicno delo na obrambnem področju, preneha delovno razmerje v ministrstvu z dnem dokončnosti akta o prenehanju delovnega razmerja. Če delavec preneha izpolnjevati pogoje za poklicno delo na obrambnem področju zaradi zdravstvenih razlogov, ima pravice po tem zakonu in splošnih predpisih.

V sedmem odstavki istega člena nadalje določa, da vojaški osebi, ki je obsojena zaradi kaznivega dejanja oziroma na kazen iz pete alineje tretjega odstavka 88. člena ZObr, preneha delovno razmerje z dnem vročitve ugotovitvenega sklepa o prenehanju delovnega razmerja na podlagi pravnomočne sodbe. V desetem odstavku pa, da se pogodba o zaposlitvi prekine tistemu, ki ne opravi uspešno temeljnega vojaško strokovnega usposabljanja.

Poleg tega pa ZSSloV v 62. členu dopolnjuje ZObr in navaja razloge za enostransko odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pri vsakem razlogu je določeno tudi, s katerim dnem pogodba o zaposlitvi preneha veljati. S tako natančno določbo se preprečujejo dileme glede uporabe pravnih podlag za prenehanje pogodbe o zaposlitvi kot tudi glede izvajanja postopkov, kar vse povečuje pravno varstvo pripadnika (Predlog ZSSloV 2007, 91).

---

<sup>55</sup> Glej tudi poglavje 3.1.

<sup>56</sup> O službeni oceni glej poglavje 3.5.

<sup>57</sup> Glej tudi poglavje 3.7.

Vojaški osebi se torej lahko enostransko odpove pogodba o zaposlitvi tudi če (prvi odstavek 62. člena ZSSloV):

- je bila neupravičeno odsotna z dela zaporedoma tri delovne dni in se vrne na delo – z dnem dokončnosti akta o enostranski odpovedi pogodbe o zaposlitvi;
- je bila neupravičeno odsotna z dela zaporedoma tri delovne dni in se ne vrne na delo – z zadnjim dnem, ko je bila še na delu;
- je bila neupravičeno odsotna z dela pet delovnih dni v presledkih v času šestih mesecev – z dnem dokončnosti akta o enostranski odpovedi pogodbe o zaposlitvi;
- je neupravičeno zapustila enoto med opravljanjem vojaške službe med povišano pripravljenostjo – z dnem dokončnosti akta o enostranski odpovedi pogodbe o zaposlitvi;
- je ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi zamolčala njej znane podatke ali navedla neresnične podatke, ki so pomembni za opravljanje vojaške službe, za katero je sklenila pogodbo o zaposlitvi – z dnem dokončnosti akta o enostranski odpovedi pogodbe o zaposlitvi;
- zavrne akt o imenovanju na formacijsko dolžnost ali ne začne opravljati formacijske dolžnosti, na katero je imenovana – z dnem dokončnosti akta o enostranski odpovedi pogodbe o zaposlitvi;
- ji je izrečen disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja – z dnem dokončnosti akta o izrečenem disciplinskem ukrepu;
- ne opravi temeljnega vojaškega usposabljanja – v 30 dneh po izpolnitvi razveznega pogoja iz pogodbe o zaposlitvi, ne glede na razlog, zaradi katerega vojaška oseba ni opravila temeljnega vojaškega strokovnega usposabljanja;
- je ugotovljen varnostni zadržek, ki predstavlja oviro za delo na obrambnem področju – z dnem dokončnosti akta o enostranski odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Vojaška oseba lahko odpove pogodbo o zaposlitvi, pri čemer mora ostati na delu do izteka odpovednega roka, ta pa se določi za posamezne formacijske dolžnosti v formaciji in traja najmanj 30 dni in največ 180 dni. Odpovedni rok se lahko skrajša sporazumno med vojaško osebo in nadrejenim poveljnikom bataljona, njemu enake ali višje enote. Vojaška oseba in minister oziroma po njegovem pooblastilu načelnik Generalštaba se lahko pisno sporazumeta o odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Pisni sporazum mora poleg datuma prenehanja pogodbe o

zaposlitvi vsebovati tudi določbe o finančnih obveznostih, ki jih ima vojaška oseba do ministrstva ter način in roke, v katerih bo obveznosti poravnala (drugi do četrty odstavek 62. člena ZSSloV).

Če se po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi ugotovi, da je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena v nasprotju s predpisi ali s splošnimi akti, se pogodba razveljavi (peti odstavek 62. člena ZSSloV), enako kot to določa tudi ZJU v desetem poglavju.

## OMEJITEV ODPOVEDI V ČASU POVIŠANE PRIPRAVLJENOSTI

V prvem odstavku 64. člena ZSSloV se ureja prenehanje pogodbe o zaposlitvi v času povišane pripravljenosti, v kateri je enota, katere pripadnik odpove pogodbo o zaposlitvi. Čeprav je sklenitev pogodbe o zaposlitvi pogojena z voljo pripadnika in enako velja za prenehanje pogodbe oziroma odpoved pogodbe o zaposlitvi, sama odpoved začne učinkovati s potekom časa, ko je prenehala veljati povišana pripravljenost, tedaj po zakonu začne teči tudi odpovedni rok. Ne glede na odpovedni rok med povišano pripravljenostjo ne teče, ampak začne teči z dnem, ko je stanje povišane pripravljenosti<sup>58</sup> mimo (Predlog ZSSloV 2007).

## UPOKOJITEV

Kot smo omenili že v prejšnjem poglavju, ima tudi ZObr določbe glede upokojevanja uslužbencev, ki jih določa enajsti odstavek 92. člena. Vojaški osebi preneha delovno razmerje

---

<sup>58</sup> 9. točka 3. člena ZSSloV: »Povišana pripravljenost je potrebno ali zahtevano stanje v poveljstvu, enoti ali zavodu v miru, med izvajanjem nalog Slovenske vojske zunaj države, med pripravljenostjo ali izvajanjem nalog kolektivne obrambe v skladu z načrti v okviru zavezništva ter v izrednem ali vojnem stanju, ki izraža sposobnost, da poveljstvo, enota ali zavod v skladu z načrti uporabe organizirano in pravočasno začne izvajati zaukazano delovanje, ne glede na razmere, kraj ali nasprotnika. Za povišano pripravljenost se šteje tudi čas po sprejemu odločitve, da se napoti na izvrševanje nalog določena enota, ki je dana na razpolago za uporabo v skladu z načrti za kolektivno obrambo v okviru zavezništva oziroma v skladu z drugimi mednarodnimi pogodbami, v obdobju šestih mesecev ali krajšem obdobju pred opravljanjem vojaške službe izven države. Povišana pripravljenost v miru se uvede s pisnim ukazom načelnika ali načelnice Generalštaba Slovenske vojske (v nadaljnjem besedilu: načelnik generalštaba). Povišana pripravljenost poveljstev, enot in zavodov izraža zlasti njihovo večjo bojno pripravljenost in se šteje za najpomembnejšo nalogo Slovenske vojske.«

na obrambnem področju najkasneje do konca koledarskega leta, v katerem izpolni pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine po splošnih predpisih, ne glede na čas, za katerega je sklenila pogodbo o zaposlitvi. Pri tem se upošteva tudi zavarovalna doba s povečanjem oziroma dodana doba iz naslova obveznega dodatnega zavarovanja. Vojaška oseba ima ob prenehanju delovnega razmerja na obrambnem področju pravico do odpravnine kot ob upokojitvi po splošnih predpisih. Odločbo o prenehanju delovnega razmerja izda minister in je dokončna.

V zvezi z upokojevanjem 68. člen ZSSloV omogoča, da se vojaški osebi, ki je na ministrstvu delala najmanj deset let in ji je odpovedana pogodba o zaposlitvi brez njene krivde, lahko z njenim soglasjem dokupi do pet let zavarovalne dobe za pridobitev pravice do pokojnine pod pogoji, ki so predpisani z zakonom, ki ureja pokojninsko in invalidsko zavarovanje za dokup zavarovalne dobe za presežne delavce. Dokup zavarovalne dobe se opravi pod pogoji, določenimi s splošnimi predpisi. V primeru tem dokupa zavarovalne dobe vojaški osebi ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne pripada pravica do odpravnine. Če se vojaška oseba pravici do dokupa zavarovalne dobe odpove, ima pravico do odpravnine v skladu z ZObr, nima pa drugih pravic po odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

#### NEČASTNI ODPUST IZ VOJSKE

Posebnost v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja vojaških oseb je tudi nečastni odpust iz vojske. Vojaška oseba, ki je pravnomočno obsojena za kaznivo dejanje zoper človečnost in mednarodno pravo, zoper obrambno moč države, zoper varnost Republike Slovenije in njeno ustavno ureditev, zoper vojaško dolžnost, zoper spolno nedotakljivost, za kaznivo dejanje zbujanja sovraštva, razdora ali nestrpnosti, ki temelji na kršitvi načela enakosti, ali za kaznivo dejanje umora, se namreč nečastno odpusti iz Slovenske vojske. Nečastni odpust vojaške osebe obsega odvzem čina ali razreda, prenehanje pogodbe o zaposlitvi in izgubo vseh pravic, ki bi jih imela kot vojaška oseba (69. člen ZSSloV).

## **3.9 CELOSTNA SKRB**

### **3.9.1 JAVNI USLUŽBENEC - URADNIK**

Sistem javnih uslužbencev ne pozna sistema celostne skrbi za uradnika, saj zakonodaja nikjer ne povezuje poklicnega in privatnega življenja uradnikov. Sistem celostne skrbi tako ostaja rezerviran le za vojaške osebe, pripadnike Slovenske vojske kot opisano v nadaljevanju, zaradi narave in vsebine njihovega dela.

### **3.9.2 VOJAŠKE OSEBE**

Sistem celostne skrbi v Slovenski vojski naj bi bil celovit, popoln, torej v celoti zaokrožen, celovito povezan z vsemi deli, atributivno javno izražen in uveljavljen sistem medsebojne odvisnosti in večplastnosti. Celostna skrb za pripadnike Slovenske vojske razvoja področja dela, s katerimi bi prikrili razvojne vrzeli, ki so nastale ob napakah v delovanju sistema, oblikovanju vsebin in metod dela za uveljavitev uravnovešenosti sistema delovanja, v katerem nastopajo človek, sredstva in čas. Poglavitna skrb je usmerjena k zadrževanju kadrov, krepitvi povezanosti vojaških kolektivov, oblikovanju in vzdrževanju delovne ter bojne morale, vzdrževanju psihofizične pripravljenosti, povečanju motiviranosti za delo ter podpori in skrbi za pripadnike Slovenske vojske in njihove družinske člane (Vešnar 2003, 82).

Celostna skrb za pripadnike obsega zdravstveno oskrbo, psihološko oskrbo, socialno varstveno oskrbo, pravno pomoč, pravno svetovanje, religiozno duhovno oskrbo, športne aktivnosti in organizirano preživljanje prostega časa. Do celostne skrbi so upravičeni pripadniki stalne sestave, pogodbeni pripadniki rezervne sestave med opravljanjem vojaške službe in usposabljanjem, osebe med prostovoljnim služenjem vojaškega roka in drugi pripadniki, če je tako določeno z zakonom. Do celostne skrbi so skladno z ZSSloV upravičeni tudi družinski člani pripadnikov stalne sestave oziroma drugih pripadnikov med opravljanjem vojaške službe ter civilnih oseb (76. člen ZSSloV).

Celostna skrb za pripadnike je sestavni del profesionalizacije vojske in je značilnost vseh sodobnih vojaških organizacij, ki temeljijo na popolnjevanju s poklicnimi pripadniki. Gre za

dejavnosti in aktivnosti katerih ne izvaja vojska neposredno v sistemu vodenja in poveljevanja, vendar so nujne za nemoteno delovanje vojaške organizacije. Če so potrebe in interesi pripadnikov pokriti z izvajanjem celostne skrbi, je tudi njihov odnos do dela v vojski drugačen, učinkovitejši in uspešnejši. Pripadniki se lahko v celoti posvečajo izvajanju nalog vojaške službe in pri tem dosegajo tudi višjo kvaliteto. Na organiziran način se mora zato poskrbeti za vse oziroma za kar največ vprašanj in zadev pripadnikov, ki bi jih pri vojaški službi odvracale ali celo ovirale<sup>59</sup>. Celostna skrb ni družbeni nadstandard, temveč sestavni del urejanja sistema popolnjevanja vojske, ki se popolnjuje s poklicnimi pripadniki. Posamezne dejavnosti celostne skrbi se smiselno prilagajajo kraju in razmeram v katerih deluje določeno poveljstvo, enota ali zavod (Predlog ZSSloV 2007, 96).

## ZDRAVSTVENA OSKRBA

Zdravstvena oskrba obsega (77. člen ZSSloV):

- brezplačno nujno zdravstveno pomoč med vojaško službo pri izvajanju bojnih in drugih nalog vojaške obrambe, opravljanjem obveznosti, sprejetih v mednarodnih organizacijah ali z mednarodnimi pogodbami oziroma med opravljanjem drugih nalog vojske, določenih z zakonom;
- zagotovitev nujne medicinske pomoči med streljanjem in opravljanjem drugih nevarnih nalog med vojaškim usposabljanjem in izobraževanjem;
- preventivne zdravstvene ukrepe pred in med izvajanjem posebej zahtevnih vojaških nalog, pred napotitvijo na opravljanje vojaške službe izven države in po vrnitvi v državo;
- zagotovitev prednostnega zdravljenja ob poškodbah ali boleznih pri delu med vojaško službo;
- sodelovanje v programih zdravstvenega osveščanja kot dela vojaškega strokovnega usposabljanja in izobraževanja.

Brezplačno nujno zdravstveno pomoč zagotavljajo enote same, vojaška zdravstvena služba oziroma po dogovoru vojaška zdravstvena služba druge vojaške organizacije ali organizacija javne zdravstvene službe, s katero ima ministrstvo sklenjeno ustrezno pogodbo. S slednjimi

---

<sup>59</sup> Kot na primer iskanje nastanitve ali stanovanja, reševanje socialnih problemov in podobno.



sklene ministrstvo pogodbe za zagotovitev prednostnega zdravljenja pri poškodbah ali bolezni pri delu med opravljanjem vojaške službe. Pravica do prednostnega zdravljenja obsega tudi pravico do rehabilitacije (78. člen ZSSloV).

## PSIHOLOŠKA OSKRBA

Psihološka oskrba je v vojaškem poklicu potrebna zato, ker je ta poklic glede na ostale še posebej izpostavljen psihičnim obremenitvam in stresnim situacijam (Predlog ZSSloV 2007, 100).

Psihološka oskrba po 79. členu ZSSloV obsega:

- strokovno psihološko pomoč zaradi psihičnih obremenitev;
- udeležbo v programih, namenjenih obvladovanju psihičnih obremenitev.

Strokovna psihološka pomoč se praviloma organizira pred napotitvijo na izvajanje vojaške službe izven države pri izvajanju obveznosti, prevzetih v mednarodnih organizacijah ali z mednarodnimi pogodbami, med izvajanjem teh obveznosti in po vrnitvi v državo. Do strokovne psihološke pomoči imajo po potrebi pravico tudi družinski člani pred napotitvijo pripadnika na izvajanje vojaške službe izven države in med opravljanjem vojaške službe izven države. Obseg pomoči se določi glede na kraj in razmere, v katerih se vojaška služba opravlja. Strokovna psihološka pomoč pa se lahko izvaja tudi ob nesrečah ali drugih pojavih v vojski, zaradi katerih so pripadniki pod posebnimi psihičnimi obremenitvami, o čemer odloča poveljnik bataljona, njemu enake ali višje enote (ibidem).

## SOCIALNO-VARSTVENA IN RELIGIOZNA OSKRBA

Posebna pozornost je namenjena tudi socialno varstveni oskrbi, ki je brezplačna in obsega svetovanje in pomoč pri reševanju stanovanjskih problemov zlasti posredovanje informacij o prostih stanovanjih in pridobitvi stanovanja iz stanovanjskega sklada ministrstva, svetovanje pri zaposlitvi zakonca, svetovanje in pomoč pri zagotavljanju otroškega varstva ter pomoč pri selitvah, če gre za selitve, ki so posledica imenovanja vojaške osebe na drugo formacijsko dolžnost zaradi službenih potreb v skladu z zakonom (prvi odstavek 80 člena ZSSloV).

Pripadniki imajo tudi pravico do znižane neprofitne najemnine za službeno stanovanje oziroma do subvencioniranja dela stanarine v višini, ki jo določi vlada na predlog ministra, če se preselijo v stanovanje, ki ni oddaljeno več kot 20 km od kraja opravljanja vojaške službe. Pripadnik ima pravico do subvencioniranja dela stanarine še eno leto, če je zaradi službenih potreb razporejen na opravljanje vojaške službe v drug kraj in če se ne preseli v drugo stanovanje, za katero bi lahko uveljavljal subvencioniranje stanarine (80 člen ZSSloV).

Pripadnik ima v času opravljanja vojaške službe pravico do subvencioniranja dela oskrbnine za varstvo predšolskih otrok v javni varstveni ustanovi oziroma ustanovi, ki ima ustrezno pooblastilo za opravljanje te dejavnosti (80 člen ZSSloV). Natančneje bo določila pravico do subvencioniranja Uredba o subvencioniranju dela oskrbnine za varstvo predšolskih otrok pripadnikov Slovenske vojske, ki pa v času pisanja magistrskega dela še ni bila sprejeta s strani vlade.

Pripadniki imajo med vojaško službo pravico do religiozne duhovne oskrbe v skladu z ZObr, ki to določa v tretjem odstavku 52. člena, v katerem napoti na interni akt ministrstva.

## PRAVNA POMOČ IN PRAVNO SVETOVANJE

Z zagotovitvijo pravne pomoči v skladu z ZObr pripadniku, zoper katerega je uveden kazenski ali odškodninski postopek zaradi opravljanja vojaške ali druge službe, če jo je po oceni Ministrstva za obrambo opravljal v skladu s predpisi in Pravili službe v Slovenski vojski, se uveljavlja institut, ki je uveljavljen tudi v drugih vojskah in je namenjen zaščiti pripadnika. Vse bolj pa se ta institut uveljavlja tudi v drugih službah, v katerih se od pripadnikov zahteva posebne dolžnosti in ki imajo tudi posebne odgovornosti (npr. policija, gasilci) (Predlog ZSSloV 2007, 101).

V 82. členu ZSSloV se ureja omejeno obliko brezplačnega pravnega svetovanja. Obseg pravnega svetovanja je določen na podoben način kot prvi pravni nasvet po Zakonu o brezplačni pravni pomoči. Lahko se izvaja preko zunanjih institucij in posameznikov, ki so strokovno usposobljeni za pravno pomoč, ali pa preko pravnih svetovalcev, ki so zaposleni v Slovenski vojski oziroma Ministrstvu za obrambo. V drugem odstavku se izključuje pravno svetovanje glede uveljavljanja pravic iz delovnega razmerja v zadevah, ki se uveljavljajo po

službeni poti in v zadevah, pri katerih je pripadnik v sporu z Ministrstvom za obrambo, drugim državnim organom ali državo. Pravno svetovanje ne izključuje pravne pomoči (tretji odstavek) (ibidem).

## ŠPORT IN PROSTI ČAS

Pripadniki vojske in njihovi družinski člani imajo po tem členu pravico koristiti športne objekte Ministrstva za obrambo. Predvideno je tudi, da se jim nudi možnost organiziranega preživljanja prostega časa v obliki taborov, organiziranih pohodov, izletov, potovanj, organiziranja družinskih srečanj ipd. Lahko koristijo tudi počitniške kapacitete Ministrstva za obrambo. Vse, v tem členu navedene aktivnosti, organizirajo poveljstva, enote in zavodi, ki jih določi načelnik generalštaba, oziroma ministrstvo, na podlagi ustreznih pogodb pa tudi častniške in veteranske organizacije. Predpisane so načelne rešitve glede pokrivanja stroškov udeležbe pri navedenih dejavnostih in aktivnostih. Navedene oblike se v praksi postopno uveljavljajo (ibidem, 102).

Organiziranje klubov v vojašnicah in centrov za celostno skrb izven vojašnic je del organiziranja in izvajanja sistema celostne skrbi za pripadnike Slovenske vojske. V vojašnicah se zagotovijo posebni prostori, v katerih se odvijajo skupinske dejavnosti. Gre za razširjanje in spreminjanje namembnosti in dejavnosti nekdanjih vojaških in častniških klubov iz obdobja naborniškega sistema popolnjevanja vojske ter njihovo prilagajanje sistemu poklicne vojske (prvi odstavek 85. člena ZSSloV).

Ministrstvo za obrambo oziroma Slovenska vojska lahko po potrebi formira tudi centre za celostno skrb izven vojašnic v katerih se izvajajo programi za pripadnike in njihove družinske člane, kakor tudi posebni programi s katerimi se bo zagotavljala ustrezna psihofizična pripravljenost pripadnikov Slovenske vojske. Taki centri se lahko organizirajo tudi skupaj s častniško ali veteransko organizacijo, katerih delovanje je v javnem interesu (tretji odstavek 85. člena ZSSloV).

## PRAVICE DRUŽINSKIH ČLANOV OB SMRTI ALI INVALIDNOSTI PRIPADNIKA

Poglavje o celostni skrbi v ZSSloV zajema še pravice družinskih članov ob smrti ali invalidnosti pripadnika, kamor sodijo:

- stroški pogreba in enkratna denarna pomoč ob smrti (86. člen),
- uporaba službenega stanovanja po smrti pripadnika (87. člen),
- psihološka oskrba ob smrti pripadnika,
- štipendiranje šoloobveznih otrok, vendar ne dlje kakor do leta, v katerem dopolnijo 27 let starosti,
- brezplačna pravna pomoči v zvezi z urejanjem zadev, povezanih s smrtjo pripadnika,
- prednost pri obravnavanju prošnje za zaposlitev brezposelnega zakonca ali otroka na ministrstvu pod pogojem, da izpolnjuje pogoje za zasedbo formacijske dolžnosti ali delovnega mesta,
- uporaba počitniških zmogljivosti ministrstva deset let po smrti pripadnika pod pogoji, ki veljajo za druge pripadnike (88. člen).

Tretje podpoglavje o celostni skrbi določa pravice v okviru celostne skrbi za pripadnike, ki opravljajo vojaško službo izven države<sup>60</sup>, četrto pa govori o odhodih iz vojske<sup>61</sup>, kamor sodi tudi skrb za nekdanje pripadnike.

---

<sup>60</sup> Člena 89 in 90 ZSSloV.

<sup>61</sup> Člena 91 in 92 ZSSloV.

## **4 PRIMERJAVA POLOŽAJA JAVNEGA USLUŽBENCA IN VOJAŠKE OSEBE V DRUGIH DRŽAVAH**

V nadaljevanju bom predstavila nekaj primerov sistemov javnih uslužbencev različnih držav. Namen tega poglavja ni v poglobljeni študiji sistemov javnih uslužbencev teh držav, ampak le v kratki predstavitvi, kdo so javni uslužbenci v posameznih državah ali kaj sestavlja javni sektor ter še kakšen posamezen institut, ki opisuje položaj javnih uslužbencev. To poglavje je pomembno za primerjavo slovenskega uslužbenskega sistema v smislu raziskovalnega vprašanje tega magistrskega dela, torej ali je uvrstitev vojaške organizacije v uslužbenski sistem smiselna ter kakšne tovrstne ureditve in rešitve obstajajo po različnih državah.

Za primerjavo sistemov javnih uslužbencev sem izbrala naslednje države: Nemčijo, Avstrijo, Italijo, Poljsko, Madžarsko, Latvijo, Litvo, Veliko Britanijo, Irsko, Francijo, Švedsko, Hrvaško, Bosno in Hercegovino, Finsko ter Združene države Amerike (ZDA). Za enajst držav (Nemčijo, Avstrijo, Latvijo skupaj z Estonijo, Litvo, Veliko Britanijo, Irsko, Francijo, Hrvaško, Bosno in Hercegovino ter ZDA) bom v poglavju 4.2. predstavila še organizacijske oblike vojske, seveda spet s poudarkom ali gre za del sistema javnih uslužbencev ali ne, pri čemer sem kot kriterij upoštevala tudi plačni sistem.

### **4.1 SISTEMI JAVNIH USLUŽBENCEV**

#### **NEMČIJA**

V Nemčiji se status javnih uslužbencev razlikuje od statusa državnih uslužbencev, in sicer za državne uslužbence veljajo javnopravna pravila in obveznosti, medtem ko velja za druge zaposlene v javnem sektorju enaka ureditev kot za zaposlene v zasebnem sektorju.« (Haček in Bačlija 2007, 159) V področje javnih uslužbencev se vključujejo tudi javni gospodarski zavodi. (ibidem, 164)

Določeno je, da je za javnega uslužbenca lahko imenovan tisti, ki zagotavlja, da se bo ob vsakem času zavzemal za svobodno in demokratično ureditev v smislu ustave. Pravica do

političnega udejstvovanja javnih uslužbencev je omejena le tako, da mora po zakonu javni uslužbenec pri tem ohraniti mero in zadržanost, ki izhaja iz njegovega položaja in obveznosti službe, kar velja tudi izven delovnega časa. Javni uslužbenci smejo biti tudi člani političnih strank, ki niso bile prepovedane zaradi protiustavnega delovanja. (Kerševan 1998, 661)

Državni uradniki (*Beamte*) so tako izločeni iz veljavnosti zasebnopravne delovne zakonodaje in podrejeni posebnemu uradniškemu pravu (*Beamtenrecht*), ki ga štejejo za posebno vejo javnega prava. Izločitev uradnikov iz zasebnega delovnega prava še ne pomeni, da se delovno pravo ne uporablja na področju javne službe, saj so tudi v javnih službah poleg uradnikov zaposleni še t. i. modri in beli ovratniki (*blue- , white-collar workers*) oziroma nameščenci (*Angestellte*) in delavci (*Arbeiter*), katerih pravni režim pa sodi v okvir zasebnega delovnega prava, ob upoštevanju določenih posebnosti (na primer soodločanje zaposlenih, kolektivno dogovarjanje ...), navaja Kresal Šoltesova (1999).

Nemčija pozna dve obliki mobilnosti javnih uslužbencev, in sicer premestitev, ki pomeni pridobitev novega delovnega mesta pri drugem organu in prerazporeditev, ki pa pomeni obveznost, da javni uslužbenec, ki sicer ohrani svoje delovno mesto, opravlja naloge v drugem organu (Kerševan 1998, 666). Za disciplinski prestopok se šteje, če javni uslužbenec krivdno prekrši svoje dolžnosti. Disciplinski prestopok je lahko tudi obnašanje javnega uslužbenca izven službe, če lahko glede na okoliščine posameznega primera vpliva na spoštovanje in zaupanje v njegov položaj ali na ugled uradništva (ibidem, 672). Javnega uslužbenca se odpusti iz zakonsko določenih splošnih razlogov, med drugim pa tudi iz razloga zavrnitve zakonske zaprisege (ibidem, 675).

## AVSTRIJA

Pojem javnega uslužbenca Avstrija opredeljuje zelo široko, saj poleg uradnikov s klasičnimi upravnimi nalogami, sodnikov in tožilcev, policistov in poklicnih vojakov ter učiteljev in visokošolskih profesorjev zajema tudi zaposlene na železnici in pošti, v večjih mestih pa tudi zaposlene v komunalnih službah in v javnem prevozu (Haček in Bačlija 2007, 159). Njihov status ureja zvezni zakon o javnih uslužbencih, ki javnega uslužbenca definira kot osebo, ki je v javnopravnem službenem razmerju z državo. Pred nastopom službe morajo javni uslužbenci priseči, da bodo ravnali v skladu z zakonom in zvesto ter vestno izpolnjevali dolžnosti svojega

urada. Državnega uslužbenca se na položaje imenuje. Postavitev na položaj odobri zvezni predsednik vlade, ki tudi zagotavlja enako obravnavo državnih uslužbencev (avstrijski zakon o javnih uslužbencih, 2010).

## ITALIJA

V področje javnih uslužbencev se v Italiji vključujejo tudi javni gospodarski zavodi in javna podjetja (Haček in Bačlija 2007, 164). Posebni pogoji za izbiro kandidatov za javne uslužbenca niso zakonsko predpisani, temveč zakon postavlja le določena načela, po katerih naj posamezni organi določijo posebne pogoje in postopek za vzpostavitev uslužbenskih razmerij (Kerševan 1998, 659). Imajo skoraj povsem odprt sistem napredovanja, saj se v zakonu ne predvideva nobenega postopka napredovanja in tako vse skupaj prepušča javnemu razpisu (ibidem, 664). Splošne postopke in pogoje premestitev javnih uslužbencev urejajo s kolektivnimi pogodbami. Razlikujejo med premestitvami znotraj istega resorja, ki se izvrši na podlagi sporazuma obeh strank, in premestitvami med različnimi resorji, kjer je ravno tako potrebno predhodno soglasje med temi organi. Javni uslužbenci pri tem ohranijo vse pravice in dolžnosti, ki jih določa zakon (ibidem, 667). V zvezi s prenehanjem delovnega razmerja se za javne uslužbenca uporablja zakon, ki ureja splošna delovna razmerja (ibidem, 673).

## POLJSKA

Pojem uradnika je tu omejen le na osebe, zaposlene v državni upravi. Zaposleni, ki opravljajo spremljajoča dela se po svojem statusu približujejo zaposlenim v zasebnem sektorju (Haček in Bačlija 2007, 158 in 159). Zakon, ki ureja status javnih uslužbencev, velja le za državne uradnike, zaposlene v organih državne uprave in tudi za državne uradnike, zaposlene v drugih organih, če je tako določeno s pravnimi predpisi, ne velja pa za administrativno in tehnično osebje zaposleno v državni upravi. Zaradi posebnega statusa, ki ga ima javni uslužbenec, se v poljskem sistemu poleg osnovnih postavlja še pogoj, da mora biti državni uradnik neoporečnega značaja (ibidem, 164).

»Poljska je ustanovila poseben organ, komisijo za izbiro državnih uradnikov, ki je v svojem delovanju neodvisna in pristojna za izvedbo izbirnih postopkov za kandidate za državne uradnike, prav tako pa uporablja tudi instrument javnega natečaja.« (Haček in Bačlija 2007,

165) Omejujejo politično udejstvovanje javnih uslužbencev do te mere, da po izrecni prepovedi zakona velja, da uradniki ne smejo javno izražati svojega političnega prepričanja. Članstvo in delovanje v političnih strankah je prepovedano samo najvišji kategoriji uradnikov, saj njihovo članstvo po zakonu preneha z dnem imenovanja v to kategorijo (Kerševan 1998, 661-662). Generalni direktor lahko v soglasju z generalnim direktorjem drugega organa, premesti uradnika v drug organ ali v drug kraj za šest mesecev, če tako zahtevajo interesi državne uprave (ibidem, 667). Za najvišjo kategorijo uradnikov je sindikalno združevanje prepovedano (Haček 2005, 61).

## MADŽARSKA

Zaposleni, ki opravljajo spremljajoča dela se na Madžarskem po svojem statusu približujejo zaposlenim v zasebnem sektorju (Haček in Bačlija 2007, 159). Na Madžarskem je zaposlovanje v javnem sektorju urejeno z dvema zakonoma, in sicer z Zakonom o državnih uradnikih, ki ureja položaj zaposlenih v organih državne uprave in upravah lokalnih skupnosti ter drugih državnih organih in z Zakonom o javnih uslužbencih, ki ureja položaj oseb zaposlenih v osebah javnega prava države in lokalnih skupnosti, ki se financirajo iz državnega proračuna. V področje javnih uslužbencev se na Madžarskem vključujejo tudi javni gospodarski zavodi in javna podjetja (ibidem, 164).

Na Madžarskem je odločitev o zaposlitvi na podlagi javnega natečaja prepuščena delodajalcu, torej državi, vendar je zaradi nadzora v to razmerje vključen tudi Splošni svet za upravo in državne uradnike (ibidem, 164-165). Veljajo stroge omejitve glede političnega udejstvovanja uradnikov, po katerih uradnik ne sme imeti nobenega položaja v politični stranki in ne sme opravljati nobene dejavnosti za politično stranko, razen če sam kandidira za politično funkcijo (Kerševan 1998, 662). Madžarski sistem javnih uslužbencev sodi med primere absolutne nezdržljivosti opravljanja dodatnih dejavnosti, saj za osebe, ki opravljajo vodstvene funkcije prepoveduje kakršnokoli opravljanje dodatne dejavnosti. Poznajo tudi relativno nezdržljivost, ki določa, da ni mogoče podeliti dovoljenja uradniku za opravljanje dejavnosti, ki ni v skladu z dostojanstvom njegove službe ali bi celo ogrozila njegovo nepristranskost in neodvisnost (ibidem, 665). Za premestitev uradnika je potrebno njegovo soglasje ter sporazum med organi, med katerimi naj bi bil ta uslužbenec premeščen, izjema velja le za primer prenehanja organa, kjer je bil uslužbenec zaposlen (ibidem, 666).



## LATVIJA

V Latviji zakonodaja o javnih uslužbencih ne vključuje javnih zavodov (Haček in Bačlija 2007, 164). Latvija ima osrednji in neodvisni organ, ki nadzoruje spoštovanje določil zakona o javnih uslužbencih in tudi sodeluje v postopku izbire državnih uradnikov, to je Uprava za splošno državno upravo (Kerševan 1998, 660). Zakon zaradi ohranjanja politične nevtralnosti javnega sektorja določa, da državni uradnik ne sme zasedati voljenih položajev znotraj političnih organizacij ali zvez političnih organizacij in pa tudi ne sme uporabljati svojega uradnega položaja za opravljanje nalog te organizacije (ibidem, 661). Po zakonskih določbah uradnik ne sme opravljati ali sodelovati pri vodenju in nadzoru zavarovalnic, bank, borznega posredništva in drugih gospodarskih družb razen z izrecnim pooblastilom, da zastopa interese države v teh ustanovah. Ne sme tudi prevzemati nobene odgovornosti ali opravljati plačanih storitev gospodarskim družbam, ki so finančno odvisne od institucije javne uprave, kjer ta uradnik opravlja svoje delo, ali pa so pod nadzorstvom te institucije. V primeru nezdržljivosti opravljanja politične funkcije delovno razmerje bodisi preneha ali pa miruje ter vzpostavlja pravico do vrnitve na delovno mesto javnemu uslužbencu po preteku te funkcije (ibidem, 665).

Javnega uslužbenca se lahko premesti v interesu javne uprave na drug položaj iste kvalifikacijske kategorije brez vsakih omejitev, če gre za premestitev znotraj iste organizacije ali kraja. Soglasje uradnika se zahteva le pri premestitvi v drugo institucijo oziroma v drug kraj, pa še tu ima uradnik možnost, da soglasje iz utemeljenih razlogov odkloni (ibidem, 667). Disciplinske postopke ureja poseben zakon o disciplinskih ukrepih državnih uradnikov. Protizakonito dejanje oziroma neprimerno vedenje državnega uradnika se šteje za disciplinsko kršitev, če škodi javnemu ugledu in zaupanju v splošno državno upravo. Eden od razlogov za prenehanje delovnega razmerja je tudi disciplinski ukrep (ibidem, 670).

## LITVA

Področje javnih uslužbencev v Litvi ureja Zakon o (državni) javni službi, ki hkrati ureja za javne uslužbence tudi plače. Javni uslužbenci se delijo na karijerne državne uradnike, državne uslužbence, ki uživajo politično zaupanje, direktorje v javnih agencijah in podjetjih ter

zakonsko opredeljene javne uslužbence. Plača javnih uslužbencev se izračuna na podlagi koeficienta osnovne plače (Cieminyte v Smerkolj 2009, 75-76).

## VELIKA BRITANIJA

Velika Britanija je država, ki nima uzakonjene, klasične pisane, ustave kot velika večina drugih držav po svetu, zato bi tu tudi zaman iskali sistemski zakon o javnih uslužbencih, saj so pogoji in pravila znotraj uslužbenskega sistema zapisani v številnih sklepih spodnjega doma parlamenta in uradnih pravilnikih. Vzdrževanje obstoječih in razglasitev novih pravnih norm je odgovornost posebnega urada znotraj vlade, Urada za osebje in menedžment. Predsednik vlade je obenem tudi minister za državno upravo oziroma državne uslužbence, čeprav za vsakodnevne zadeve praviloma skrbijo ministri iz širšega sestava vlade (Haček in Bačlija 2007, 165). Državni uslužbenci Severne Irske sodijo v svoj sistem državne uprave, ki je ločen od državne uprave Velike Britanije (Wikipedia 2010b).

»V Veliki Britaniji se javni uslužbenci ukvarjajo z vsemi mogočimi dejavnostmi, ki segajo od tovarniške inšpekcije do diplomacije in vključujejo tudi izobraževanje in znanost. Javne uslužbence zaposlujejo tako vladni uradi kot tudi lokalne oblasti, uprave državnih podjetij in različne druge organizacije.« (Morton v Haček in Bačlija 2007, 159) Peters (2005, 139 in nasl.) opozarja na kompleksnost in zapletenost britanske javne uprave, ki je doživela že veliko reform. Navaja šest glavnih tipov organizacij, kjer so zaposleni javni uslužbenci in ki so v različnem političnem razmerju do Parlamenta in Kabineta, in sicer:

- izvršilni del, kamor sodi Oddelek za zdravje in socialno varnost, kjer so zaposleni javni uslužbenci<sup>62</sup>, vodi pa ga politik s položajem v Kabinetu,
- izvršilne agencije, od katerih ima vsaka svoje področje dela in veliko avtonomije pri lastni organizaciji in naj bi se čim bolj približale zasebnemu sektorju. Vodje teh agencij ne sodijo med javne uslužbence, zaradi česar jih je tudi bistveno lažje odstaviti.
- lokalne vlade, ki zaradi unitarnosti države uživajo le nekaj avtonomije pri svojo lastni organiziranosti in zaposlenih javnih uslužbencih,

---

<sup>62</sup> Manj kot šest odstotkov vseh javnih uslužbencev v Veliki Britaniji (ibidem).

- zaposleni v zdravstvu predstavljajo četrto skupino javnih uslužbencev, ki so v različni odvisnosti od vlade,
- velik del neopredeljenih političnih teles, ki se delijo na industrijo v državni lasti<sup>63</sup>, kot so npr. Britanske železnice, in na univerze.

Javni uslužbenci se na splošno delijo v tri skupine, in sicer administrativno skupino, kategorijo specialistov, ki združuje znanstvenike, zdravnike, pravnike in področne strokovnjake kot npr. v davkariji (Chandler 2005, 22).

Na splošno termin državni uslužbenec ne zajema vseh zaposlenih v javnem sektorju. Čeprav ne obstaja natančna pravna definicija, se termin običajno razlaga kot »kraljevi uslužbenec«, ki dela v državnih službah in ni nosilec politične ali sodniške funkcije, ali kot imetnik neke druge funkcije z mandatom v uradu, oziroma kot kraljevi uslužbenec na javni plačilni listi. Tako državna uprava ne vključuje ministrov, ki so funkcionarji, članov Britanskih oboroženih sil, policistov, funkcionarjev lokalnih vlad, članov Nacionalnega zdravstvenega zavoda in zaposlenih v kraljevem gospodinjstvu (Wikipedia 2010e).

## IRSKA

Državna uprava Irske med svoje zaposlene ne šteje ministrov in nekaterih političnih svetovalcev. Organizacija njihove državne uprave je zelo podobna britanski. Tudi tu na primer učitelji in lokalni policisti niso državni pač pa le javni uslužbenci (Wikipedia 2010b).

Državna uprava Irske je skupni pojem za stalno zaposlene v državnih resorjih in nekaterih državnih organih. Zaposleni se delijo na vladne in državne uslužbence. Med njimi je nekaj temeljnih razlik. Vladni uslužbenci so državni uslužbenci, ki svetujejo in opravljajo delo za Vlado in posamezna ministrstva. Njihov nadrejeni je generalni sekretar vlade<sup>64</sup>, medtem ko je vodja državne uprave generalni sekretar vlade, ki je tudi generalni sekretar v kabinetu predsednika vlade. Za državne uslužbence se pričakuje, da so popolnoma neodvisni tako od vlade kot tudi politično. Za državne uslužbence štejejo tudi zaposleni v uradih Uradu za javna

---

<sup>63</sup> Okrog 150.000 javnih uslužbencev je zaposlenih v podjetjih, ki so v državni lasti, in oskrbujejo Ministrstvo za obrambo (ibidem).

<sup>64</sup> Enako kot je v britanski državni upravi to stalni sekretar (ibidem).

dela, predsednika Računskega sodišča, sodišč Republike Irske, direktorja javnega tožilstva, Odbora za pritožbe, Odbora za pravno pomoč, za naturalizacijo in priseljevanje, Informacijskega pooblaščenca, Varuha človekovih pravic in še nekaterih drugih organov (Wikipedia 2010c).

Inštitut za javno upravo je strokovni organ za javne uslužbence in irski nacionalni center za razvoj najboljše prakse na področju javne uprave in javnega managementa, ki je s svojimi programi usposabljanja in izobraževanja prilagojeni potrebam javnih uslužbencev. To so zaposleni v državni upravi, lokalnih oblasteh, zdravstvenih storitvah, podpori državnih organov, izobraževalnem sektorju in obrambnih silah (IPA 2010).

## FRANCIJA

V področje javnih uslužbencev se v Franciji vključujejo tudi javni gospodarski zavodi in javna podjetja, vendar je v teh ustanovah veljavnost uslužbenskih predpisov omejena le na določene osebe, ki imajo status uradnika (Haček in Bačlija 2007, 164).

Pojem uradnik se pojavlja v celotnem javnem sektorju, vključno z javnimi zavodi (Haček in Bačlija 2007, 158). »Med francoskimi javnimi uslužbenci so tudi učitelji na vseh stopnjah izobraževalnih ustanov, uradniki v lokalnih skupnostih, zaposleni v državnem zdravstvenem sektorju, v poštni in telefonski službi, oboroženih silah ter zaposleni v javnih državnih ustanovah.« (ibidem, 159) »V Franciji se lahko zaposlijo osebe, ki nimajo statusa javnega uslužbenca, v javnem sektorju le s pogodbo za določen čas.« (ibidem)

V delu zakonodaje, ki velja za vse javne uslužbence<sup>65</sup>, je določeno, da se javni uslužbenci izberejo na podlagi natečaja, razen v primerih določenih z zakonom. To seveda ne pomeni, da je natečaj obvezen za vsa delovna mesta v upravi, ampak je ta lahko tudi interne narave, omejen na določeno kategorijo javnih uslužbencev. Francoski sistem zelo natančno ureja postopke sprejema na delovno mesto in vzpostavlja celo vrsto neodvisnih organov, paritetno sestavljenih iz delodajalcev in zaposlenih, ki sodelujejo pri vzpostavitvi uslužbenskega

---

<sup>65</sup> Kot navaja Kerševan (1998, 695) je to I. del Splošnega statuta.

razmerja (Haček in Bačlija 2007, 165). Plače javnih uslužbencev določa Zakon o pravicah in obveznostih javnih uslužbencev<sup>66</sup>, ki ga dopolnjuje Zakon o modernizaciji javne uprave<sup>67</sup>.

Francija vzpostavlja splošno dolžnost nepristranskega opravljanja nalog, vendar pa tudi izrecno določa pravico do političnega udejstvovanja vseh javnih uslužbencev, uvaja prepoved diskriminacije na osnovi političnega prepričanja in olajšuje vrnitev na delovno mesto javnim uslužbencem, ki so določen čas opravljali voljene funkcije (Kerševan 1998, 661). Javni uslužbenci se ne smejo ukvarjati z nobeno pridobitno dejavnostjo, razen z uredbo določenih izjem (ibidem, 665). Ne poznajo kolektivnega dogovarjanja, obstaja pa določilo o dogovarjanju s sindikati glede določenih pravic in obveznosti, na podlagi katerega se potem sprejme sporazum, ki je za vlado sicer le moralno zavezujoč, a ga v glavnem spoštuje in dogovorjene odločitve pri spremembah obstoječe ureditve upošteva (Haček 2005, 61).

Kresal Šoltesova (1999) navaja, da je v primerjalnopravnih ureditvah veliko zaposlenih v javni upravi izločenih iz javnopravnega režima in podrejenih zasebnemu delovnemu pravu, tako da se tudi v francoski pravni ureditvi uporablja na področju gospodarskih javnih služb za razmerja z zaposlenimi, razen vodstvenih kadrov, delovno pravo. Zasebni delovnopravni režim velja tudi za zaposlene v podržavljenih in lastniško mešanih podjetjih, ki pa sicer ne izvajajo javne službe. Drugi zaposleni v javnem sektorju, t. i. "*fonctionnaires*" in "*agents publics*", so podrejeni javnopravnemu režimu. Ker so slednji izpostavljeni posebnim delovnim določilom, ki so nepopolna, se je v praksi zastavljalo vprašanje dopustnosti razširitve veljavnosti zasebnega delovnega prava tudi na to kategorijo zaposlenih.

Francija pozna različne vrste mobilnosti javnih uslužbencev, kot na primer premestitev, prerazporeditev in začasno dodelitev. Pri premestitvah pristojna oblast premesti javnega uslužbenca na podlagi mnenja paritetne upravne komisije, pri čemer se vzame v obzir tudi prošnje javnih uslužbencev in njihove družinske situacije. Pri prerazporeditvi se postavi javnega uslužbenca izven njegovega zbora, vendar pri tem ohranja vse ugodnosti glede napredovanja in pokojnine, podrejen pa je predpisom, ki urejajo njegovo novo delovno mesto. Po preteku časa prerazporeditve se javni uslužbenec vrne v svoj zbor. Pri začasni dodelitvi se javni uslužbenec premesti znotraj svojega zbora, vendar opravlja svoje delo v drugem delu

---

<sup>66</sup> Fr. »Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.«

<sup>67</sup> Fr. »Loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique«.

javne uprave, če tako narekuje potreba delovanja javne uprave. Začasno se ga lahko dodeli za največ tri leta, vendar se lahko ta premestitev tudi obnovi (Kerševan 1998, 668-669).

## ŠVEDSKA

Na Švedskem je zaposlovanje javnih uslužbencev odprto in povsem decentralizirano. Javne uslužbenke se imenuje z odločbo o imenovanju in zagotovljena jim je stalna zaposlitev, čeprav poznajo tudi zaposlitev za določen čas v primerih daljše odsotnosti z dela. Med uslužbenci je 48 odstotkov žensk, tretjina zaposlenih ima visokošolsko, več kot polovica pa univerzitetno izobrazbo. Odločanje o številu javnih uslužbencev je prepuščeno organizacijam samim. Pogoji zaposlovanja v švedskem javnem sektorju so zelo podobni tistim, ki veljajo za zaposlene v drugih sektorjih. Kriterij za izbiro zaposlenih v javni upravi je zapisan v ustavi, odločilni sta strokovnost in sposobnost. Agencije letno poročajo vladi o številu zaposlenih in tudi o kriterijih, ki so bili uporabljeni za povečanje pestrosti med uslužbenci, ter prizadevanjih za razvoj dobrega delovnega okolja. Plačna politika in politika zaposlovanja se določata s kolektivnimi pogajanjimi in s kolektivnimi pogodbami. Plačni sistem temelji na predpostavki zahtevnosti dela, ki ga opravlja posameznik na svojem delovnem mestu, na učinkovitosti in uspešnosti dela posameznika, ne zanemarjajo pa se niti splošni pogoji na trgu delovne sile. Zakon o delovnih razmerjih pokriva načeloma vse dele javnega sektorja in pa tudi vse ostale sektorje trga delovne sile, zakon o soodločanju pa se nanaša na celoten javni sektor (povzeto po Haček in Bačlija 2007, 174-178).

## HRVAŠKA

Na Hrvaškem je za zaposlene v državni upravi pristojno Ministrstvo za upravo (Ministrstvo za upravo Republike Hrvaške 2010). Državna uprava je zadolžena za neposredno izvajanje zakonov, pripravo predpisov in njihovo izvedbo, opravljanje upravnega in inšpekcijskega nadzora in podobno. Naloge državne uprave izvajajo organi državne uprave, ti pa jih lahko delegirajo v izvrševanje tudi lokalnim samoupravnim enotam ali drugim pravnim osebam javnega prava. Organi državne uprave so ministrstva, centralni državni uradi, državne upravne organizacije in uradi državne uprave v županijah. Opravljanje poslov državne uprave usklajuje in nadzira Vlada, sredstva za delo državne uprave pa zagotavlja državni proračun. Delo organov državne uprave je javno. Organi so dolžni seznanjati javnost in jo obveščati o

opravljanju nalog iz svojega delovnega resorja, dajati državljanom podatke, obvestila in navodila ter jim zagotavljati strokovno pomoč v zadevah, zaradi katerih se obračajo nanje (Moja uprava Republike Hrvaške 2010).

Status javnih uslužbencev ureja Zakon o državnih uslužbencih (ZDURH). Zakon loči med državnimi uslužbenci, ki ustrezajo našemu pojmovanju uradnikov in med drugimi zaposlenimi, ki ustrezajo našemu pojmu strokovno-tehnični delavci. Določila tega zakona se nanašajo na uslužbence v organih državne uprave, pravosodnih organih, kaznovalnih organih, strokovni službi Hrvaškega sabora, Uradu predsednika Republike, strokovni službi in uradih Vlade, strokovni službi Ustavnega sodišča, pravobranilstev, Državnem uradu za revizijo in v drugih organih, kjer se opravlja državna služba (2. člen ZDURH).

Naloge v državnih organih opravljajo državni uslužbenci in drugi zaposleni. Državni uslužbenci so osebe, ki opravljajo delo iz delokroga državnega organa kot svoj poklic in sem sodijo tudi uslužbenci, ki opravljajo informacijske, administrativne, finančne in podobne naloge. Drugi zaposleni pa so tisti, ki v organih državne uprave delajo na pomožnih tehničnih delovnih mestih, katerih delo je pomembno za kvalitetno opravljanje nalog iz delokroga državnih organov (3. člen ZDURH).

Zakon o državnih uslužbencih ureja načela državnih uslužbencev, pravice in obveznosti, pogoje za zasedbo delovnega mesta, ocenjevanje uradnikov, napredovanja in podobno. Plače državnih uslužbencev ureja poseben zakon (10. člen ZDURH).

## BOSNA IN HERCEGOVINA

V Bosni in Hercegovini sodi javna uprava v delovni resor Ministrstva za pravosodje, ki skrbi za zanesljivo, ekonomično, transparentno in profesionalno javno upravo, ki predstavlja interese državljanov in teži biti primer najboljše prakse v EU (Ministrstvo za pravosodje Bosne in Hercegovine 2010).

Z zakonom o državni službi Federacije Bosne in Hercegovine (ZDSBiH) se ureja delovnopравни status državnih uslužbencev v organih državne uprave na ravni države, kantonov, mest in občin. Državni uslužbenec je oseba postavljena na delovno mesto v organ

državne uprave (2. člen ZDSBiH). Zaposlovanje in napredovanje v profesionalni karieri uslužbenca temelji na javnem natečaju in profesionalni sposobnosti (3. člen ZDSBiH). Med javne uslužbenke ne sodijo člani zveznega parlamenta, predsednik in podpredsedniki zveze, člani zvezne vlade, sodniki Ustavnega in Vrhovnega sodišča, zvezni tožilci in njihov status se tako ureja z drugimi predpisi. Posebej je navedeno tudi, da ta zakon ne velja za pripadnike oboroženih sil, kar pomeni, da vojaške osebe niso vključene v sistem javnih uslužbencev (5. člen ZDSBiH). Zakon navaja, katera so tipična delovna mesta v upravi, določa pravice in obveznosti državnih uslužbencev, napredovanje in podobno.

## FINSKA

Javni sektor na Finskem, ki je tipična nordijska država blaginje, vključuje obrambo, poučevalno in raziskovalno delo, zdravstvene storitve in socialno oskrbo. Javne storitve so vodene s strani lokalne ali centralne vlade. Javni uslužbenci se financirajo z davki, od katerih je najpomembnejši lokalni davek na dohodke prebivalstva, ki se giblje med 15 in 18 odstotki, odvisno od področja. Državni davek je progresiven in lahko doseže tudi 40 odstotkov, o čemer se odloča na letni ravni. Med javnimi uslužbenci dajejo največ poudarka izobraževanju, kulturnim aktivnostim ter zdravstvu in socialnim storitvam (Eskola, 1991).

## ZDRUŽENE DRŽAVE AMERIKE (ZDA)

Milakovich in Gordon (2004, 4) pravita, da je ameriška javna uprava ogromno podjetje, ki ga sestavlja na tisoče manjših enot, katere usmerjajo dnevne aktivnosti prebivalcev in tudi podjetje na milijone javnih uslužbencev. Avtorja opozarjata, da se v veliko primerih iz vsakdanjega življenja Američani niti ne zavedajo, da uporabljajo storitve javne uprave. Kadar gre za tipične primere, kot na primer policiste, prvo pomoč in gasilce oziroma kadar gre za izpolnjevanje znanih obrazcev in prošenj za pridobitev kakšne pravice, so storitve javne uprave jasne. Manj pa se jih zavedajo ob ne tako pogostih ter vsesplošno znanih zadevah kot je na primer prošnja za študentsko vizo in podobno. Vsekakor pa avtorja (ibidem, 5) menita, da se je zavest o pomembnosti javne uprave v vsakdanjem življenju povečala po tragičnih dogodkih 11. septembra leta 2001.



Javno upravo v Ameriki, bi lahko definirali kot vse procese, organizacije in posameznike na uradnih položajih, ki so povezani z izvajanjem zakonov in drugih pravil, ki jih sprejme zakonodajna veja oblasti, izvršilna in sodišča (Milakovich in Gordon 2004, 9). Ameriška ustava o javni upravi ne govori, razen v primeru ko pravi, da mora predsednik zvesto izpolnjevati zakone (ibidem, 11). Izvršilna veja oblasti je razdeljena najprej na pet glavnih tipov agencij, štiri osnovne oziroma temeljne organizacije<sup>68</sup> in štiri širše kategorije javnih uslužbencev (ibidem, 12).

Javni uslužbenci v Ameriki so zaradi decentralizacije državne oblasti tako uslužbenci centralne vlade kot tudi javnih služb vsake posamezne države in veliko neodvisnih agencij (Chandler 2005, 206). Danes je v ZDA približno dvajset milijonov javnih uslužbencev. Rosenbloom in Kravchuk (2005, 43) navajata, da jih velika večina dela za državno ali lokalne vlade, medtem ko Peters (2005, 149) pravi, da jih velika večina dela v šolstvu in socialnih organizacijah. Več kot vsak dvanajsti na sto delavcev v državi dela za državno ali lokalno vlado, medtem ko jih nadaljnja dva odstotka dela na zvezni ravni. Čeprav so te številke ogromne, si še vedno težko predstavljamo resnično velikost ameriške javne uprave, ki zaposluje ljudi kot javne uslužbence in tudi pogodbeno (Rosenbloom in Kravchuk 2005, 43).

Ameriško birokracijo lahko razdelimo na več načinov. Ob tem je vsekakor treba opozoriti na dejstvo, da imajo ZDA predsedniški sistem državne ureditve, za razliko od večine evropskih držav, kjer prevladujejo različice parlamentarnih sistemov. Najprej imajo 14 kabinetnih oddelkov, katerih sekretarji (vodje) sestavljajo predsednikov kabinet. Več kot 50 agencij<sup>69</sup> odgovarja predsedniku, vendar niso sestavni del kabineta. Predsedniku in tudi Kongresu ne odgovarjajo številne nadzorne komisije, ki sodelujejo pri nadzoru proračuna. Visoko stopnjo neodvisnosti imajo različne vladne korporacije. Na koncu imajo tudi nekaj pomembnih organizacij<sup>70</sup>, ki pa so odgovorne zakonodajni veji in ne izvršilni veji vlade (Peters 2005, 149).

V ZDA uslužbenski sistem sestavlja pet velikih kadrovskih sistemov. Sicer ameriški uslužbenski sistem sestavlja cela vrsta vladnih sistemov in podsistemov, od katerih ima

---

<sup>68</sup> Mednje sodi na primer tudi Južno poveljstvo Ameriške vojske (Milakovich in Gordon 2004, 17).

<sup>69</sup> Na primer NASA in *The Small Business Administration* (ibidem).

<sup>70</sup> Na primer *the General Accounting Office in the Congressional Budget Office* (ibidem).

praktično vsak posebne zahteve in potrebe, v skladu s katerimi zaposluje različne profile javnih uslužbencev. Največji od teh sistemov je izredno zapletena državna uprava (Haček in Bačlija 2007, 179). »Glavni namen ločenih kadrovskih sistemov, je možnost večje specializacije kadra.« (ibidem) Karierni sistem državne uprave, kjer je zaposlenih kar šestdeset odstotkov ameriških javnih uslužbencev, uporabljajo do neke mere (npr. načela) tudi velike državne agencije, ki sicer uporabljajo lastne kadrovske sisteme. Karierni sistem državne uprave upravljata agenciji Urad za upravljanje kadrov in Nadzorni odbor strokovnih sistemov državnih uslužbencev. Med njune ključne naloge sodijo zlasti določanje politike zaposlovanja, izobraževanja in usposabljanja, napredovanja ter odpuščanja zaposlenih v državni upravi in nadzor nad to politiko. Sicer je glavna naloga urada upravljanje celotnega vladnega osebja in predstavlja nekakšno kadrovske roko predsednika ZDA, medtem ko je vloga nadzornega odbora predvsem nadzor urada, poleg funkcije uveljavljanja strokovnih meril in zaščite državnih uslužbencev pred samovoljnim ravnanjem njihovih nadrejenih. Celoten sistem temelji na načelu strokovnosti, posameznike se zaposluje v skladu z rezultati lastnega dela in načelom senioritete. Za javne uslužbence zaposlene v kariernem sistemu državne uprave, sta v uporabi dva različna plačna sistema (ibidem).

Približno tretjina javnih uslužbencev je zaposlena v ločenih strokovnih kadrovskih sistemih, ki jih uporabljajo večji sistemi v ameriški javni upravi, eden večjih takšnih sistemov je poštna služba. Vsak ločen strokovni kadrovski sistem je do neke mere edinstven, njihov glavni motiv obstoja pa je stremenje k čim večji specializaciji javnih uslužbencev, saj vsak ločen kadrovski sistem vzpostavlja lastne postopke (Haček in Bačlija 2007, 180).

Višja izvršilna upravna služba, ki jo sestavlja 7900 najbolj usposobljenih upravnih delavcev, od katerih jih deset odstotkov imenuje politična opcija, ki je na oblasti, in še nekaj uslužbencev, ki so napredovali iz kariernega sistema državne uprave, je specializiran kadrovski sistem, ustanovljen za položaje višjih upravnih delavcev. Ti uslužbenci nimajo enake stopnje pravic glede stalnosti zaposlitve, vendar so v zameno znatno bolje plačani kot drugi javni uslužbenci, z izjemnim delom pa si lahko pridobijo tudi bonuse in druge nagrade (Haček in Bačlija 2007, 180).

Četrto del ameriškega uslužbenskega sistema predstavljajo javni uslužbenci, ki so uvrščeni v tri posebne plačne razrede in nimajo možnosti za oblikovanje oziroma sooblikovanje politik.

Gre za odvetnike, kontrolorje letenja, posebne neodvisne strokovnjake, ki predsedniku omogočajo neodvisne informacije, predvsem o delovanju različnih agencij in uradov, in druge (Haček in Bačlija 2007, 180-181).

Zadnji, to je peti, del ameriškega uslužbenskega sistema pa sestavljajo tisti uslužbenci, ki jih imenuje predsednik z ali brez privolitve Senata. »Gre za najvišje položaje v izvršilni veji oblasti, saj sodijo v to skupino državni sekretarji in njihovi namestniki, državni podsekretarji in njihovi namestniki, vodje velikih državnih agencij in uradov itd.« (Haček in Bačlija 2007, 181)

## **4.2 ORGANIZACIJSKE OBLIKE VOJSKE**

### NEMČIJA

V Zvezni republiki Nemčiji je Zvezna vojska umeščena kot del celotnega obrambnega sistema, ki ga sestavljajo še Zvezna policija, Zvezni kriminalistični urad, Zvezna carinska policija, Zvezna obveščevalna in protiobveščevalna služba. Vrh obrambne piramide predstavlja Svet za nacionalno varnost sestavljen iz sedmih ministrov in vodja kabineta zveznega kanclerja. V okviru obstoječe ureditve se srečujejo z resnim problemom razmejitve pristojnosti na obrambnem področju med federacijo in posameznimi zveznimi deželami. Delovnopравни status pripadnikov nemške zvezne vojske je določen v ustavi. Pripadniki so razvrščeni v tri osnovne kategorije, in sicer na vojake nabornike, vojake po pogodbi in profesionalne vojake. Nemška vojska tako za ureditev statusa vojakov nima posebnega zakona o vojski, temveč le številne podzakonske akte, ki urejajo posamezna področja (kot npr. socialne pravice, upokojevanje, sodelovanje v mirovni misijah v tujini, odškodnine). V okviru celostne skrbi je za pripadnike vojske na teritoriju Zvezne republike Nemčije formiranih osem centrov, ki opravljajo naloge celostne skrbi tako za pripadnike vojske kot tudi za njihove družine v času sodelovanja vojakov v mirovni misijah, v njihovem okviru pa se zagotavlja tudi duhovna oskrba za vojake različnih veroizpovedi. S posebnim zakonom se ureja le napotitev pripadnikov vojske na mirovne misije (Predlog ZSSloV 2007). »Nemška vojska je vključena v sistem javnih uslužbencev.« (Schubert v Smerkolj 2009, 77)

Na svojem ozemlju ima nemška vojska po ustavi določene omejitve pri izvajanju obrambnovarnostnih nalog, razen tistih, ki sodijo na področje zaščite in reševanja. V Nemčiji je vojski prepovedano opravljanje nalog varovanja objektov in opravljanje policijskih nalog, lahko pomaga le pri logističnih nalogah civilnih institucij, če te izvajajo aktivnosti v vojašnicah. V okviru plačilnega sistema so pripadniki nemške vojske glede na čine razvrščeni v sedem skupin, in sicer: prva skupina so generali do brigadnega generala, druga skupina so štabni častniki od polkovnika do majorja, tretja skupina so stotniki in štabni stotniki, četrta skupina so poročniki, peta skupina so štabni podčastniki, šesta skupina so podčastniki in sedma skupina so podčastniki in vojaki za posamezne skupinske dolžnosti. Navedene skupine so razvrščene v različne plačilne skupine, za katere je določen fiksni znesek plače. Vojaki dobivajo še tako imenovani družinski dodatek, ki je odvisen od števila otrok, položajni dodatek ter posebni dodatek glede na težavnost delovnega mesta<sup>71</sup> (Predlog ZSSloV 2007).

V Nemčiji so nastala kadrovska neskladja, ki jih predstavlja prestara struktura kadrov, kot posledica zmanjševanja celotne vojaške organizacije. Pri pogodbenih vojaki kadrovska neskladja uravnavajo predvsem s sklepanjem različno dolgih pogodb (za 2, 4, 8, 12 ali 20 let), v katerih imajo tudi jasno opredeljene obveznosti vojske za plačilo stroškov dodatnega izobraževanja za civilni poklic ali možnost prehoda v drugo kategorijo – profesionalni vojak. Med profesionalnimi vojaki in civilnimi uslužbenci, pa kadrovska neskladja rešujejo z dokupom let (največ 5 let) ter predčasno upokojitvijo (Poročevalec, 2004).

## AVSTRIJA

Avstrijske obrambne sile tvorijo obrambno moč Republike Avstrije. Vrhovi poveljnik vojske je predsednik republike, minister za obrambo in šport pa uveljavlja svojo moč vrhovnega poveljstva s pomočjo svojih uradov in podrejenih poveljnikov. Obrambne sile se delijo na zračne obrambne sile, kopensko vojsko in posebne enote (Avstrijska vojska 2010).

Osnove delovanja obrambnega sistema in naloge Avstrijske zvezne vojske določata zvezni ustavni zakon in zakon o obrambi. Osnovna in prva naloga zvezne vojske je vojaška obramba države, izrecno pa je predvideno tudi zagotavljanje pomoči ter morebitne dodatne naloge

---

<sup>71</sup> Npr. podaljšani delovni čas oziroma nočno delo, delo z gorivi, potapljači ipd (ibidem).

zvezne vojske, med katere sodi tudi izvajanje operacij v tujini. Delovnopравни status zvezne vojske poleg navedenih predpisov urejajo še zakon o uradniškem delovno-pravnem razmerju, zakon o plačah, zakon o pogodbenih uslužbencih in zakon o dodatkih v vojski. Pripadniki zvezne vojske so poklicni vojaki in vojaške osebe, zaposlene za določen čas, vojaki, ki opravljajo naloge na VED ali pa so na usposabljanju ter pogodbeni pripadniki. Za navedene tri kategorije je različen tudi plačni sistem oziroma sistem nagrajevanja, tako za poklicne vojake v osnovi velja enak sistem kot za javne uslužbence (zvezne uradnike) in je njihova plača odvisna od razporeditve v plačno skupino, znotraj te pa so določene stopnje glede na VED. Tako določena plača se poveča s posebnim dodatkom za vsako četrletje v višini petdeset odstotkov mesečnega prejemka, ki ga prejme poklicni vojak v mesecu izplačila, tako da ima v koledarskem letu dejansko izplačanih 14 plač. Vojaki so upravičeni še do drugih dodatkov kot na primer dodatek za delovno dobo, funkcijski dodatek, dodatek za delo v enoti ter določene posebne dodatke kot finančna nadomestila za časovno in količinsko povečan obseg dela oziroma težavnost (dodatek za delo preko polnega delovnega časa, pavšalni dodatek za podaljšani delovni čas, dodatek za težavnost, dodatek za nevarnost, dodatek za stroške...). Vojaške osebe, ki so zaposlene za določen čas, sklenejo delovno razmerje za dobo treh let, ki se lahko dvakrat podaljša za enako obdobje, kar pomeni, da lahko takšno delovno razmerje traja skupno devet let (izjema je 15 let za vrhunske športnike). Delovno razmerje se konča s potekom časa, vendar najkasneje ob izteku leta, v katerem vojaška oseba, zaposlena za določen čas, dopolni starost 40 let. Višina mesečne plače je določena v bruto zneskih, od katerih pa se ne plačujejo prispevki in davki, tako da so to za vojake neto plačila. Tretjo kategorijo predstavljajo pogodbeni pripadniki, to so tisti, ki skladno z zakonom o pogodbenih delavcih sklenejo posebno pogodbo, ki ne glede na predpise, ki določajo plačo vojakov in vojaških oseb, zagotavlja tržno primerljivo plačo, takšna pogodba pa se največkrat sklepa za udeležence mednarodnih operacij in specifične poklice kot so na primer piloti (Predlog ZSSloV 2007).

V okviru celostne skrbi za pripadnike zvezne vojske je na podlagi zakona o skrbi za vojsko določeno na primer, da so svojci pripadnika, ki umre med opravljanjem rednih nalog upravičeni do pogrebne, doklad za četrletje, ko nastopi smrt, pokojnine po umrlem in zdravstvenega zavarovanja, v kolikor sami niso zavarovani. Na podlagi zakona o dodatkih in podpori za tujino je določeno, da je zakonec kot tudi otroci preminulega pripadnika, ki je umrl med operacijo ali vajami v tujini, upravičen do posebne podpore. Na podlagi zakona o

dodatkih za vojsko je določeno, da vojaku na služenju vojaškega roka ali na usposabljanju in vojaku, zaposlenemu za določen čas, če je dolžan vzdrževati tudi druge osebe (zakonec, otroci, starši, stari starši), pripada še družinska podpora, katere višina je odvisna od višine njegovih dohodkov pred vpoklicem in katere čas je omejen na šest, deset in največ dvanajst mesecev (ibidem).

Avstrijska zvezna vojska poleg običajnih vojaških nalog opravlja tudi ustrezne naloge v primeru naravnih nesreč in kriznih razmer v državi, na zahtevo in pod nadzorom civilnih oblasti ter naloge pri vzdrževanju notranjega reda in varnosti, kar velja tudi za državno mejo. Obsežno reorganizacijo je Avstrijska zvezna vojska izvajala po letu 2002. Sprejet je bil model predčasne upokojitve. Z zakonom, ki ta model uveljavlja, je omogočeno, da se delavce starejše od 55 let, ki jim je trajno ukinjeno delovno mesto in jim ni mogoče ponuditi enakovrednega druga dela, pošlje na čakanje. V tem času do izpolnitve pogojev za upokojitev prejemajo petinsedemdeset oziroma osemdeset odstotkov dotedanje plače (Poročevalec, 2004).

## LATVIJA IN ESTONIJA

Latvija in Estonija sta glede obrambnih sil po obsegu in strukturi ter času nastanka, najbolj primerljivi s Slovenijo. V obeh državah je bila sprejeta odločitev o postopnem preoblikovanju v poklicno vojsko kombinirano s prostovoljno pogodbeno rezervo. Trenutno je še v veljavi splošna vojaška dolžnost z naborniško vojsko, le enote, napotene v tujino zaradi izvrševanja mednarodnih obveznosti v okviru mednarodnih organizacij, so že sestavljene izključno iz poklicnih vojakov (Predlog ZSSloV 2007).

Estonska obrambna politika varuje neodvisnost in suverenost svoje države, intergriteto ozemlja, voda in zračnega prostora skladno z ustavo. Njen glavni cilj je ohranjati razvoj in vzdrževati možnost za obrambo vitalnih nacionalnih interesov ter sodelovanje v zvezi NATO in EU. Generalštab Estonske vojske je delovno telo poveljnika vojske in njegovi zaposleni se ukvarjajo z vodenjem, usposabljanjem in razvojem obrambnih sil, ter zagotavljajo njihovo pripravljenost in mobilizacijo (Estonska vojska 2009).

Organizacija in delovanje obrambnega sistema, je v Latviji urejeno z zakonom o oboroženih silah, v Estoniji pa ga ureja zakon o obrambi. Glede na značilnosti vojaškega poklica, je delovnopравни status vojaških oseb v obeh državah urejen s posebnim zakonom. V Latviji je to zakon o vojaški službi iz leta 2002 ter v Estoniji zakon o službi v obrambnih silah iz leta 2000, ki za poklicne vojake ureja delovni čas, plače in dodatke ter določa pogoje za upokojitev in višino pokojnine. Plačo sestavljajo osnovna plača, dodatek za dolžnost in drugi dodatki, vse vojaške osebe pa so upravičene tudi do nadomestila za potne stroške in prehrano. Plača, ki jo vojaške osebe prejema pri opravljanju nalog v tujini, ni obdavčena. V Latviji velja splošna starostna omejitev za vojake 45 let, le na določenih specialističnih dolžnostih, lahko vojaki opravljajo svojo dolžnost do dopolnjenega 55. leta starosti. Nižji podčastniki lahko svojo dolžnost opravljajo do 50. leta starosti, višji podčastniki in častniki do čina podpolkovnika do 55. leta starosti ter višji častniki in generali do dopolnjenega 60. leta starosti. V Estoniji pridobi vojaška oseba pravico do pokojnine, če je stara vsaj 50 let in ima najmanj 20 let službene dobe v oboroženih silah oziroma 25 let skupne delovne dobe, od tega najmanj 13 let v vojski. Ob izpolnitvi teh pogojev, se vojaške osebe upokojijo pod pogoji, ki veljajo za vojaške osebe. Ne glede na starost, imajo pravico do pokojnine tudi vojaške osebe, ki jim je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana iz zdravstvenih razlogov ali zaradi prenehanja potreb vojske, ki je posledično ukinila njihove dolžnosti. V vseh teh primerih je višina pokojnine odvisna od števila let službene dobe v vojski in tudi od skupne delovne dobe. Ob upokojitvi imajo vojaške osebe pravico do odpravnine, ki je odvisna od službene dobe v oboroženih silah, in sicer v višini ene do treh zadnjih prejetih plač (Predlog ZSSloV 2007).

Vrhovni poveljnik Latvijske vojske je predsednik države. Strukturna reforma obrambnega sektorja se je zaključila s 1. januarjem 2010. V okviru te reforme so se optimizirali viri in struktura obstoječih obrambnih sil in Ministrstva za obrambo ter razmejile pristojnosti. S prevzemom funkcij generalštaba so tudi vojaki postali del zaposlenih na ministrstvu za obrambo. Tako ministrstvo ni več samo civilna ampak obrambno-civilna institucija. Z optimiziranjem nalog zaposlenih se število zaposlenih na ministrstvu, kljub vključitvi vojaških oseb, ni povečalo, kar je pripomoglo k hitrejšemu in bolj učinkovitemu sprejemanju odločitev (Ministrstvo za obrambo Latvije 2010).

V primeru smrti vojaške osebe, ki je posledica opravljanja vojaške službe imajo svojci pravico do odškodnine, v okviru celostne skrbi pa imajo vojaške osebe in njihovi svojci še naslednje pravice:

- do dodelitve službenih stanovanj brez plačila stanarine, pri čemer lahko ministrstvo za obrambo tudi samo gradi stanovanja in hiše za svoje potrebe;
- do dodatka za stanovanje glede na število družinskih članov, če vojaška oseba ne uživa pravice do brezplačnega službenega stanovanja;
- do kritja stroškov selitve družine v primeru razporeditve v drug kraj dela;
- do brezplačnega zdravstvenega zavarovanja in nadomestila plače v primeru poškodbe ali bolezni, pri čemer vojaški osebi za prvih 14 dni bolniške pripada nadomestilo v višini njegove plače;
- do plačanega zdravljenja in rehabilitacija v primeru poškodbe ali bolezni, ki je posledica opravljanja vojaške službe;
- do nagrade v višini zadnjih 3 plač za vsakih 5 let službe (dodatek za stalnost);
- do finančne pomoči v višini zadnje plače v primeru smrti starša, zakonca, otroka ali posvojenca ter ob rojstvu otroka;
- do dodatka za brezposelnega zakonca, če je brezposelnost posledica prerazporeditve in posledično tudi selitve v drug kraj;
- do kritja stroškov pogreba in postavitve nagrobnega znamenja vojaški osebi umrli pri opravljanju vojaške službe;
- do kritja stroškov pogreba upokojene vojaške osebe, ki je ob upokojitve napolnila vsaj 35 let službene dobe oziroma je bila upokojena zaradi zdravstvenih razlogov, ki so posledica opravljanja vojaške službe;
- upokojene vojaške osebe, ki imajo vsaj 20 let službene dobe v oboroženih silah ali pa so bile upokojene zaradi zdravstvenih razlogov, ki je posledica opravljanja vojaške službe, imajo pravico do zdravstvenega zavarovanja in oskrbe, kot to zakon določa poklicnim pripadnikom oboroženih sil;
- upokojene vojaške osebe, ki imajo vsaj 20 let službene dobe v oboroženih silah ali pa so bile upokojene zaradi zdravstvenih razlogov, ki je posledica opravljanja vojaške službe, imajo pravico nositi vojaško uniformo ob državnih praznikih in drugih aktivnostih vojske doma in v tujini (Predlog ZSSloV 2007).



## LITVA

Vojaška in javna služba predstavljata v Litvi dve različni področji vsako s svojimi zakoni. Vojaško področje ureja Zakon o organizaciji sistema nacionalne obrambe in vojaški službi, ki določa status vojaškega osebja, pa tudi individualne nagrade in plačila za posamezno skupino. Vojaške osebe lahko služijo tudi kot državni uradniki v institucijah sistema nacionalne obrambe, pri čemer obdržijo status vojaške osebe. Izraz vojak zajema vse vojaške uslužbence neodvisno od čina in vključuje vojake narednike, častnike, podčastnike, generale in ostale (Cieminyte v Smerkolj 2009, 75-76).

Vojska ima svoj plačni sistem, ki ga opredeljuje Zakon o organizaciji nacionalnega obrambnega sistema in vojaške službe<sup>72</sup>. Plače so določene glede na položaj in delovno dobo, pri čemer velja enaka ureditev za vojake, medicinsko osebje in duhovnike v vojski. Plačni sistem vojakov je tako ločen od plačnega sistema javnih uslužbencev in plače vojakov so javne. Znesek plače vojakov in seznam dodatnih dohodkov, ki jih prejmejo nekateri zaradi večje odgovornosti, določi vlada (ibidem).

Kategorije vojaškega osebja so profesionalni vojaki, naborniki in rezervisti. Profesionalni vojaki in vojaški uslužbenci določeni kot vojaški specialisti so lahko premeščeni v rezervno sestavo, ko dopolnijo 55 let starosti. Ob upokojitvi so vojaki izbrisani iz registra aktivne in rezervne sestave vojske in tako od takrat naprej tudi niso več mobilizirani. Pripadniki ne smejo biti člani političnih strank ali se udeleževati političnih dogodkov, demonstracij, srečanj in podobnih aktivnosti, ki jih organizirajo politične organizacije. Smejo pa sodelovati na vseh nepolitičnih dogodkih in aktivnostih, ki razvijajo moralne, nacionalne, patriotske in podobne vrednote (ibidem).

## VELIKA BRITANIJA

Oborožene sile Združenega kraljestva, znane tudi kot Oborožene sile njenega visočanstva ali tudi Britanske oborožene sile ter pravno včasih Kraljeve oborožene sile, vključujejo Kraljevo

---

<sup>72</sup> Ang. *Law on the Organization of the National defense System and Military Service.*

vojno mornarico, Britansko vojsko (pehoto) in Kraljevo vojno letalstvo. Oborožene sile so popolnoma profesionalna in prostovoljna sila, ki sestavlja eno največjih vojsk v Evropi.

Vrhovni poveljnik vojske je kralj, oziroma kraljica Elizabeta II, ki mu člani vojske prisežejo zvestobo. Skladno z ustavnim pravom so oborožene sile podrejene kralju, vendar se lahko vzdržujejo v miru le s soglasjem parlamenta, kar pomeni, da parlament še vedno letno odobri nadaljnji obstoj stalnih oboroženih sil. V skladu z dolgoletno ustavno konvencijo pa ima *de facto* nadzor nad oboroženimi silami predsednik vlade, upravlja pa jih Obrambni svet Ministrstva za obrambo (Wikipedia 2010d). Kot že omenjeno vojska ni del britanske državne uprave (Wikipedia 2010e).

## IRSKA

Pripadnike obrambnih sil na Irskem veže civilno in vojaško pravo. Pripadniki so del sistema javnih uslužbencev, niso pa tudi del njihovega plačnega sistema. Imajo določeno svojo plačno lestvico in tudi različne pripadajoče dodatke, kar je na primer dodatek za specifično delo. Vojaške osebe ne poznajo instituta nadurnega dela in pravice do stavke (Kennedy v Smerkolj 2009, 70).

Vrhovni poveljnik vojske je predsednik države. Vojaško poveljstvo izvršuje vlada skozi Ministrstvo za obrambo, ki mu svetuje Svet za obrambo. Cilj irskih obrambnih sil je ohranjanje varnosti države, zagotavljanje vojaške obrambe, teritorialne integritete in izpolnjevanje vladnih zahtev visoko motivirano in efektivno. Irsko vojsko sestavljata stalna sestava in rezervna sestava. Stalna sestava je razdeljena na tri sekcije, in sicer na kopensko vojsko, mornarico in zračne sile. Ima 10.500 pripadnikov stalne sestave in preko 14.000 pripadnikov rezervne sestave (Irska vojska 2010).

## FRANCIJA

Francoska vojska je del sistema javnih uslužbencev s posebnim statusom vojaških oseb. Njihov status določa Zakonik o obrambi<sup>73</sup> (CD), ki združuje vse zakone v zvezi z vojsko v

---

<sup>73</sup> Fr. »Code de la Defense«.

enovit in razumljiv predpis. Pred sprejetjem enotnega zakonika<sup>74</sup> je namreč področje obrambe urejalo več zakonov in podzakonskih predpisov, od katerih so bili nekateri že zelo stari oziroma zastareli. Zakonik opredeljuje organizacijo obrambnih sil, misije, status vojaških oseb in delovanje vojske (Ministrstvo za obrambo Francije 2010).

Vrhovni poveljnik vojske je predsednik države, ki predseduje tudi Svetu za nacionalno obrambo in ostalim podobnim strateškim institucijam (2. člen CD). Status vojaških oseb opredeljuje četrti del zakonika, kjer so določene njihove pravice in obveznosti, sistem napredovanja, formacija vojske in podobne določbe. Plače vojaških oseb določa CD v poglavju pravic in obveznosti, natančneje v členu L4123-1, kar pomeni, da je plačni sistem vojske povsem ločen od plačnega sistema javnih uslužbencev.

V Franciji imajo razvito nacionalno žandarmerijo (orožništvo), ki je formalno del francoskih oboroženih sil in opravlja tako vojaške naloge kot teritorialna vojska oziroma policijske naloge, skrbi za zunanjo in notranjo varnost, opravlja tudi varovanje pomembnih objektov v državi ter sodeluje pri vzdrževanju notranjega reda. Podrejena je ministrstvu za obrambne sile. Pripadniki morajo odslužiti vojaški rok in opraviti posebna usposabljanja in urjenja. Francoska vojska poleg vojaških nalog nudi še podporo civilnim oblastem v primeru hudih kriz in notranjega ogrožanja varnosti, konkretnih nalog v povezavi s policijo v predpisih in dokumentih ni navedenih, znan pa je primer njene uporabe pri okrepljenem vojaškem nadzoru nad zračnim in pomorskim prometom na mejah države (Poročevalec, 2004).

## HRVAŠKA

Pravno področje obrambnih sil v Hrvaški urejata Zakon o obrambi (ZORH) in Zakon o službi v Obrambnih silah Republike Hrvaške (ZSORH). Obrambne sile varujejo suverenost in neodvisnost Republike Hrvaške in branijo njeno teritorialno celovitost, sodelujejo v mednarodnih in humanitarnih misijah ter nudijo pomoč ob naravnih in ekoloških nesrečah. Vrhovni poveljnik Obrambnih sil je predsednik države (7. člen ZORH). Obrambne sile so organizirane v Generalštab, ki deluje v okviru Ministrstva za obrambo (94. člen ZORH). Popolnjujejo se z aktivno, naborniško in rezervno sestavo (97. člen ZORH).

---

<sup>74</sup> En del zakonika je bil potrjen s strani parlamenta v letu 2007, drugi pa v letu 2008.

Na Hrvaškem so kadrovska neskladja, nastala kot posledica prehoda iz naborniškega sistema v sistem popolnjenja vojske, ter zmanjšanje števila zaposlenih v Hrvaški vojski in Ministrstvu za obrambo Republike Hrvaške reševali z izločitvijo določenih organizacijskih enot iz strukture vojske oziroma ministrstva (hoteli, zdravilišča, remontni zavodi), s prešolanjem oziroma s prekvalifikacijo, formiranjem tako imenovane aktivne rezerve ter s predčasnim upokojevanjem. Prostovoljno predčasno upokojevanje stimulirajo tudi z odpravnino ter možnostjo, da v primeru poznejše druge zaposlitve posameznik poleg plače dobiva tudi polovico pokojnine (Poročevalec, 2004).

Pravice in obveznosti pripadnikov opredeljuje ZSORH, ki v 11. členu izrecno navaja, da je v vojaških objektih prepovedana vsaka politična dejavnost in da je pripadnikom prepovedano politično udejstvovanje in članstvo v političnih strankah. Vojaške osebe po tem zakonu so aktivne vojaške osebe, naborniki, rezervisti in kadeti (4. člen ZSORH). Sindikalno združevanje je dovoljeno vojaškim osebam le v okviru splošnih delovnopравnih predpisov. Vojaške osebe nimajo pravice do stavke (11. člen ZSORH). Da sodijo vojaški uslužbenci v področje javnih uslužbencev dokazujeta 12. in 14. člen ZSORH, ki določata, da so akti, s katerimi se odloča o zaposlitvi, plači, prerazporejanju ter pravicah in obveznostih, upravni akti in da se za vsa vprašanja, ki jih ne ureja ZSORH, uporabljajo predpisi, ki veljajo za javne uslužbence, splošni delovni predpisi in kolektivne pogodbe. Posledično to tudi pomeni, da za vojaške osebe veljajo enaki predpisi kot za javne uslužbence tudi na področju plač.

## BOSNA IN HERCEGOVINA

Zakon o obrambi Bosne in Hercegovine (ZOBiH) ter Zakon o službi v Oboroženih silah Bosne in Hercegovine (ZSBiH) urejata pravno področje vojske. Oborožene sile Bosne in Hercegovine so edina profesionalna oblika vojske, ki varuje in nadzira Bosno in Hercegovino (2. člen ZOBiH). Njihove naloge so sodelovanje v operacijah skupne varnosti in operacijah za podporo miru ter samoobrambi, zagotavljanje vojaške obrambe državi in njenim državljanom v primeru napada, pomoč civilnim organizacijam pri odpravljanju posledic naravnih nesreč, protiminsko delovanje ter izpolnjevanje mirovnih obveznosti države (4. člen ZOBiH).

Status vojaške osebe opredeljuje drugi odstavek 3. člena ZSBiH, ki pravi, da so vojaške osebe aktivni vojaki, podčastniki, častniki in generali. S tem zakonom se ureja zaposlitev v Oboroženih silah, njena sestava, sprejem v službo, pravice in obveznosti pripadnikov, status vojaških oseb tekom službe (1. člen ZSBiH). Kot že navedeno ZDSBiH določa, da za pripadnike oboroženih sil ta zakon ne velja, kar posledično pomeni, da vojaške osebe ne sodijo v sistem javnih uslužbencev.

## ZDA

»Obrambne sile ZDA so kritična operacijska roka nacionalno varnostnega sistema.« (Raščan 2005) Vojaška organizacija je zelo raznolika in številna, saj ima blizu 900.000 pripadnikov. Posebna značilnost vojske je zahteva po visoki stopnji vojaške discipline, ki omogoča normalno delovanje vojske v miru in kriznih razmerah ter v vojni, sistem vodenja pa je kot običajno za vojaške sisteme, poveljevanje (Osterman 2002, 35).

Obrambni sistem ZDA je bil pravno utemeljen z Zakonom o nacionalni varnosti že leta 1947, ki je kasneje doživel še več dopolnitev in sprememb, zadnjo z Zakonom o reorganizaciji ministrstva za obrambo leta 1986. Vrhovni poveljnik vojske je predsednik ZDA, minister za obrambo kot civilna oseba pa je avtoriteta številka ena v vojaško-obrambni strukturi takoj za predsednikom države. Vojaška stran ministrstva za obrambo je centralizirana v Skupnem štabu poveljnikov (Grizold in Ferfila 2000, 48). Ustava v prvem členu določa, da ima kongres pooblastila za urejanje oboroženih sil s predpisi, druga pa za vrhovnega poveljnika kopenskih sil in mornarice postavlja predsednika države (Osterman 2002, 36).

Ameriško vojsko sestavljajo pehota, mornarica, zračne sile, obalna straža in rezervna sestava. ZDA ima največji proračun za obrambno področje na svetu. V proračunskem letu 2010 je imelo Ministrstvo za obrambo (*Department of Defense*) osnovni proračun v višini 533,8 milijard dolarjev, poleg tega pa še 130 milijard za prekomorske operacije v vojni proti terorizmu. ZDA porabijo izven tega zneska še med 218 in 262 milijardami dolarjev za spremljajoče programe obrambe kot so na primer veteranske zadeve, ohranjanje miru v državi, vzdrževanje jedrskega orožja (Wikipedia 2010a).

ZDA imajo znotraj svojih oboroženih sil sistem samostojnega vojaškega sodstva in tudi neodvisno vodijo preiskave ter izrekajo kazni zoper storilce kaznivih dejanj (Osterman 2002, 31). S to samostojnostjo se promovira vojska, vzdržuje stabilnost vojaškega sistema in krepi nacionalna varnost (ibidem, 34).

## 5 SKLEP

Enotnega evropskega modela urejanja položaja javnih uslužbencev ni, navajata Brezovšek in Haček (2002, 693), zato je v državah članicah Evropske unije mogoče zaslediti velike razlike glede ureditve položaja javnih uslužbencev kot tudi glede rešitev, ki naj bi omogočile bolj kakovostno in bolj učinkovito delovanje javnega sektorja. Skladno s stališči Evropske komisije je eden od pogojev za oblikovanje učinkovite javne uprave ureditev položaja javnih uslužbencev. Tako je na podlagi mnenja Evropske komisije mogoče zaključiti, da ta priporoča državam, da sprejmejo zakon, ki bo posebej urejal področje sistema javnih uslužbencev, posredno se priporoča karierni sistem ter izenačevanje plač v zasebnem in javnem sektorju, poudarja se potreba po zagotavljanju neodvisne javne uprave, še posebej v političnem smislu, in pomen dodatnega izobraževanja, še posebej na področju zakonodaje in delovanja institucij Evropske unije (Fournier v Brezovšek in Haček 2002, 693). Kerševan (1998, 656) meni, da zaradi raznolikih rešitev, institutov in mehanizmov urejanja področja zaposlenih v javnem sektorju, ni mogoče govoriti o evropskem sistemu javnih uslužbencev. Chandler (2005, 219) v svojih primerjavah navaja, da v ZDA v primerjavi z Evropo ni tako jasnega razlikovanja med privatnim in javnim sektorjem, kar sproža tudi akademska nestrinjanja s tem, ali bi se morala javna uprava razlikovati od zasebnega sektorja. Izkaže se, da je edini razlog za enovito pravno urejanje položaja zaposlenih v javnem sektorju to, da plače izvirajo večinoma iz istega vira - državnega ali občinskega proračuna (Pirnat 2001).

Vsi primerjani uslužbenški sistemi v 4. poglavju vzpostavljajo posebne pogoje za uslužbenskega razmerja, kar se utemeljuje predvsem s posebno naravo nalog in pristojnosti javnih uslužbencev ter z njimi povezane odgovornosti. Vsem zakonodajam je skupno, da za ožji ali širši krog oseb zaposlenih v javnem sektorju uvajajo posebno ureditev njihovih delovnih razmerij, kar pomeni, da vzpostavljajo poseben pravni odnos pravic in dolžnosti za določen krog zaposlenih v javnem sektorju, ki je različen od splošnih delovnopравnih predpisov. V večini držav obstajata na področju uslužbenskih razmerij zelo obsežna zakonodaja in sodna praksa, ki se je ponekod razvila celo v posebne pravne veje. (Poročevalec 2001, 10)

»Uslužbenski sistemi v večini evropskih držav širijo področje veljave posebne upravne in pravne ureditve uslužbenskih razmerij tudi zunaj organov državne uprave.« (Haček in Bačlija 2007, 159) »Posamezni uslužbenski sistemi vzpostavljajo notranjo delitev javnih uslužbencev na različne kategorije, za katere ne velja posebna ureditev v svojem celotnem obsegu.« (ibidem) »V vseh evropskih državah je iz uslužbenskega sistema izločena kategorija političnih funkcionarjev, za katere velja povsod posebna ureditev.« (ibidem, 160)

V večini sodobnih držav danes pojem državnega uslužbenca ne zajema le uradnikov, zaposlenih v vladnih ministrstvih, pač pa tudi vse uslužbence, ki so zaposleni v oboroženih silah, sodstvu, lokalni samoupravi, javnih korporacijah, šolah, zdravstvu, na univerzah ipd. Za te, med seboj zelo različne kategorije zaposlenih v javnem sektorju, se tako v večini sodobnih držav na splošni ravni uporablja pojem javni uslužbenec, pri čemer pa je pojem državnega uslužbenca obdržal poseben pomen, ki se tesno navezuje na značilnosti posameznega nacionalnega političnega sistema (Bogodanor v Haček in Bačlija 2007, 38). Javni sektor, ki se včasih navaja tudi kot državni sektor, je del države, ki se ukvarja s proizvodnjo, dostavo in razporeditvijo blaga in storitev s strani države in za državo ali njene državljanke na nacionalni, regionalni ali lokalni ravni. Primeri območja delovanja javnega sektorja so od zagotavljanja socialne varnosti, upravljanja urbanističnega načrtovanja pa do organizacije nacionalne obrambe (Wikipedia 2010č). Zanimiva za to magistrsko delo je opredelitev izraza državna uprava z dvema različnima pomenoma, in sicer so to vladne službe, v katerih so posamezniki v delovnem razmerju na podlagi strokovnih meril dokazanih na natečaju, ali organ delavcev, zaposlenih v kateremkoli vladnem organu, ki ni vojaški (Wikipedia 2010b).

Veljavna zakonodaja, ki ureja razmerja javnih uslužbencev, se med evropskimi državami precej razlikuje, čeprav lahko ugotovimo določene skupne točke (Haček in Bačlija 2007, 164). Med splošnimi pogoji za vzpostavitev uslužbenskega razmerja je tako mogoče povsod zaslediti pogoj državljanstva, poslovne sposobnosti, nekaznovanosti, ustrezne izobrazbe in delovnih izkušenj ter splošne zdravstvene sposobnosti za opravljanje teh nalog. Vsi evropski sistemi uvajajo tudi posebne postopke za izbor kandidatov za javne uslužbence, ki pomenijo procesna jamstva za preprečevanje zaposlovanja na podlagi osebnih oziroma političnih preferenc in zagotavljajo kar največjo stopnjo strokovnosti in nepristranskosti izbranih kandidatov, s tem pa kakovostno zagotavljanje storitev javnega sektorja nasproti uporabnikom (Kerševan 1998, 659).



Urejanje obrambnega sistema ter nalog, organizacije in drugih vprašanj vojske in vojaške službe ni bil predmet prilagajanja pravnemu redu EU. Tudi ureditve pri članicah EU (ali Nato) so različne in pogojene z zgodovinskimi in drugimi razlogi, obsegom, vrsto in strukturo vojske, sistemom njenega popolnjevanja ipd. Za večino evropskih držav pa so bile v novejšem obdobju značilne obsežne obrambne reforme, kjer vojaške organizacije prehajajo zlasti na sistem poklicne vojske (Poročevalec 2004). Članstvo v Natu in EU ne pomeni obveznosti poenotenja ureditve vojaških organizacij, saj se povezljivost in sodelovanje v okviru kolektivne obrambe zagotavlja v procesu obrambnega načrtovanja, zlasti s strukturo ciljev sil. Pri urejanju notranjih odnosov pa se povezljivost zagotavlja z različnimi standardi in operativnimi postopki. Vse navedeno ne vpliva na možnost samostojnega zakonskega urejanja vojaške službe in možnost določenih omejitev pri opravljanju vojaške službe izven matične države, glede na nacionalne omejitve in potrebe (Predlog ZSSloV 2007). Anželj (2005, 122) opozarja, da sta v Evropi opazna pomanjkanje vojaštva in upadanje obrambnih proračunov. Zavedati pa se moramo tudi, da je vojaški poklic poseben in ga ne moremo v celoti urediti s civilno zakonodajo meni Skopec 2006b.

Ker je cilj magistrskega dela predstaviti umeščenost vojaških oseb v sistem javnih uslužbencev in smiselnost takšne ureditve v nadaljevanju povzemam razlike in podobnosti med instituti javnih uslužbencev in vojaških oseb, ki sem jih obravnavala v tretjem poglavju in sem si jih tudi postavila za merilo odgovora na raziskovalno vprašanje. Ponekod torej področna zakonodaja (ZObr, ZSSloV) pravice in obveznosti vojaških oseb glede na ostale javne uslužbence ureja dodatno, drugače ali celo s posebnimi instituti, ki jih preostali sistem javnih uslužbencev sploh ne pozna.

Za vojaške osebe poleg pogojev, ki veljajo za zaposlovanje uradnikov, področna zakonodaja določa še dodatne strožje pogoje. Zaradi narave dela in pomembnosti informacij, s katerimi se srečujejo vojaške osebe ali pa bi se lahko srečale med opravljanjem dolžnosti, je pomembno predhodno varnostno preverjanje kandidatov za zaposlitev. Prav tako je poseben pogoj za zaposlitev starostna meja. Poleg naštetega zakonodaja omogoča v določenih primerih celo zaposlovanje brez predhodne objave delovnega mesta, kar se za običajno uradniško mesto seveda šteje za nesprejemljivo in je tudi nezakonito. Razlike pri zaposlovanju običajnih uradnikov in vojaških oseb so tudi v načinu sklepanja pogodbenega razmerja, ki se za slednje

v veliki večini primerov sklene za določen čas z možnostjo podaljšanja. Čeprav zakonodaja stimulira podaljševanje pogodbenega razmerja, pa vojaških oseb ne štiti, saj delodajalca k podaljšanju ne zavezuje. Nužen je torej obojestranski interes, čeprav bi marsikoga obljubljenе nagrade za podaljšanje pogodbe lahko zavedle v smislu, da gre le za odločitev vojaške osebe ali si še želi ostati v tem delovnem razmerju.

Pri uresničevanju pravic in obveznosti vojaških oseb naletimo na omejevanje pravic, ki gredo sicer vsem uradnikom. Omejena je pravica do stavke, saj bi morebitna stavka vojaških oseb v času povišane pripravljenosti ali vojnem času lahko pripomogla tudi k državnemu udaru ali na primer sovražnemu prevzemu oblasti v državi, kar pa je vsekakor nesprejemljivo. Vojaške osebe se smejo sindikalno združevati in lahko na ta način sporočajo svoje nezadovoljstvo v zvezi z delom državi. Zaradi posebnih delovnih pogojev, v katerih poteka delo vojaških oseb, je pravzaprav celotno poglavje pravic in obveznosti uradnikov razširjeno s področno zakonodajo. Tako imajo vojaške osebe pravico do večjega števila dni letnega dopusta na eni strani na drugi strani pa sme njihov delovni teden trajati tudi več kot 48 ur kot je sicer določen maksimum za običajne uradnike. Specifično pri pravicah in obveznostih vojaških oseb je še, da gredo določene pravice ob smrti ali invalidnosti pripadnika tudi njihovim družinskim članom. Svojci običajnih uradnikov takšnih pravic nimajo. Pomembna je pravica do političnega združevanja. Vojaški voditelji nikakor ne bi smeli biti okupirani z volitvami, čeprav je od politike vsakokratnega voditelja države, ki je njihov nadrejeni, odvisna tudi vojaška politika. Vsekakor se morajo vedno ohraniti določene meje med vojaško in civilno sfero menijo Sarkesian in ostali (1995, 69).

V plačnem sistemu je potrebno izpostaviti trenutno še nerešeni ustavni spor o dodatku na stalnost, ki so ga vojaške osebe pred uveljavitvijo novega plačnega sistema v javnem sektorju z ZSPJS prejemale v višini 0,5 %, sedaj pa je ta dodatek znižan na 0,33 %. Na tem mestu se strinjam s Kerševanom (2005), ki opozarja, da je prevelika želja po širitvi socialnega partnerstva v javni upravi privedla do rešitev, ki so lahko sistemsko vprašljive. V plačnem sistemu so se torej razlike med običajnimi uradniki in vojaškimi osebami po uveljavitvi ZSPJS zmanjšale, vendar menim, da to glede na razliko v naravi in načinu dela med tema dvema kategorijama uradnikov, ni primerno oziroma je neprimerljivo.

Dolžnost vseh uradnikov je izobraževanje na delovnem mestu. Pri tem pa gre seveda le pri vojaških osebah tudi za fizično urjenje v okviru vojaškostrokovnih usposabljanj, saj je del njihovega poklica tudi odlična fizična pripravljenost, kar pa se od običajnih uradnikov ne zahteva. Izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje vojaških oseb določata oba področna zakona in tudi interni pravilnik Ministrstva za obrambo. Kot pravi 20. člen ZSSloV se vojaško izobraževanje in usposabljanje izvaja z organiziranjem vojaškega izobraževanja in usposabljanja pripadnikov, enot in poveljstev v okviru Slovenske vojske, javnega izobraževalnega sistema, pa tudi v šolah in drugih organizacijah izven države. Vojaško izobraževanje in usposabljanje se po 37. členu pravilnika ministrstva deli na temeljno, osnovno in dopolnilno vojaškostrokovno usposabljanje.

Napredovanje v naziv in napredovanje v plačni razred uradnikov urejata dve uredbi, ki imata pravno podlago v ZSPJS in ne več v ZJU kot je to veljalo pred uveljavitvijo ZSPJS. Za ocenjevanje vojaških oseb se še vedno uporablja institut službene ocene. Službene ocene se upoštevajo pri dajanju predlogov za povišanja in napredovanja, napredovanju v plačilni razred, dajanju predlogov za priznanja, razporejanje na druge zahtevnejše dolžnosti ter določanje kandidatov za vključevanje v programe vojaškostrokovnega izobraževanja in usposabljanja ter v drugih primerih, določenih s predpisi (103. točka Pravil službe v Slovenski vojski).

Pri ugotavljanju nesposobnosti naletimo na edini institut v tej primerjavi, ki se v celoti uporablja enako za vse uradnike.

Disciplinska in odškodninska odgovornost sta večinoma po evropskih državah v javnem sektorju urejeni strože kot v zasebnem sektorju. Disciplinske kršitve niso taksativno našteve, postopek in pravice pa so podrobno urejene v zakonu (Kerševan 1998, 669). Vojaški osebi, pripadniku stalne sestave se za lažje kršitve vojaške discipline lahko izreče javni opomin pred enoto ali denarna kazen, za težje kršitve pa tudi ukrep prenehanja delovnega razmerja (Bohinc 2004, 364). Tu lahko vidimo, da je za posebno kategorijo uradnikov, vojaške osebe, ostal v veljavi najstrožji ukrep, to je prenehanje delovnega razmerja, ki pa ga zakonodaja za običajne uradnike ne pozna več. Vojaški osebi se kot disciplinski ukrep za težje kršitve vojaške discipline lahko tudi odvzame čin oziroma razred za eno stopnjo ali se jo razporedi na drugo ali nižjo dolžnost največ do enega leta (58. člen ZObr).

Podobno kot pri zaposlovanju vojaških oseb se tudi pri prenehanju njihovega delovnega razmerja srečamo s posebnimi pogoji zaposlovanja, katerih kršitev posledično prinese tudi prenehanje delovnega razmerja oziroma odpoved pogodbe o zaposlitvi. Za prenehanje delovnega razmerja vojaški osebi veljajo v primerjavi z običajnimi uradniki strožja in bolj specifična pravila kot je na primer kršenje vojaške discipline, negativna službena ocena dvakrat zapored, neupravičena odsotnost z dela zaporedoma tri delovne dni, pri čemer se vojaška oseba na vrne delo in podobno. Posebna ureditev velja tudi v času povišane pripravljenosti, saj takrat odpovedni rok ne teče. ZSSloV določa posebne ugodnosti za upokojevanje vojaških oseb, predvideva pa tudi možnost nečastnega odpusta iz vojske.

Glede na navedeno lahko potrdim prvo delovno hipotezo. ZObr in ZSSloV področja sklenitve in prenehanja delovnega razmerja, pravic in obveznosti, izobraževanja in usposabljanja ter disciplinske in odškodninske odgovornosti urejata strožje oziroma drugače kot ZJU, kar vojaške osebe oddaljuje od sistema javnih uslužbencev. Pri plačnem sistemu od uveljavitve ZSPJS ne prihaja do večjih razlik med vojaškimi osebami in običajnimi uradniki.

Tudi drugo delovno hipotezo lahko potrdim, saj med raziskavo nisem našla nobenega instituta podobnega celostni skrbi za uradnike razen za vojaške osebe. Sistem javnih uslužbencev tako ne pozna sistema celostne skrbi za uradnika, za vojaške osebe pa to predvideva področni zakon ZSSloV. S tem institutom se s poklicnim življenjem vojaških oseb povezuje tudi njihovo privatno življenje. Kot že navedeno obsega celostna skrb za pripadnike zdravstveno, psihološko, socialno varstveno oskrbo, pravno pomoč, pravno svetovanje, religiozno duhovno oskrbo, športne aktivnosti in organizirano preživljanje prostega časa.

Vojaški poklic je namreč več kot samo zaposlitev, saj gre za celovit način življenja, za življenjski stil. Vojak je pripadnik skupnosti, katere zahteve daleč presegajo samo delovne dolžnosti, pravi Janowitz (1964, 175), ki v nadaljevanju primerja vojaški poklic še s poklici, ki jih poimenuje »za življenje in smrt«<sup>75</sup>, kot so zdravniki in policisti. Vojak se mora biti v primeru vojnega stanja pripravljen odpovedati svojim privatnim obveznostim, kar je očitno in je dejstvo, pravi avtor. Vsekakor pa mora imeti v poklicu, ki ga konstantno spremlja grožnja

---

<sup>75</sup> Ang. »*life and death*« task (Janowitz 1964, 175).

smrti, vsak zaposleni visoko stopnjo čuta za solidarnost, če želi biti v njem efektiven.. Stroga vojaška pravila, disciplina, poklicna pripadnost in skupinsko delo so namenjeni prav vzdrževanju tega skupinskega pripadnega duha. Vojaški profesionalizem se označuje tudi z besedama »ultimativna zanesljivost«, kar pomeni, da mora biti profesionalni vojak pripravljen dati življenje za doseg profesionalnih ciljev, ciljev njegove organizacije (Sarkesian in ostali 1995, 138). Res pa je, da je kompleksnost priprav na sodobno vojskovanje oslabila mejo med vojaškimi in nevojaškimi oziroma civilnimi organizacijami (Janowitz v Kotnik-Dvojmoč 2002, 115), zato je posebej v miru vojaška organizacija vse bolj podobna tipičnim birokratskim organizacijam (Soeters v Kotnik-Dvojmoč 2002, 115).

Kotnik-Dvojmoč (2002, 121) navaja institucionalne<sup>76</sup> in značajske<sup>77</sup> vrednote v vojaški organizaciji, ki so za vojaštvo ne samo veljavne, ampak bistvene in vanje mora vsak pripadnik ne samo verjeti, ampak skladno v njimi tudi živeti. Kot pravi Burk (v Kotnik-Dvojmoč 2002, 121) gre v primeru življenja posameznika po teh vrednotah za vojaški stil življenja, kar pomeni, da je s ponotranjenjem teh vrednot posameznik pripravljen podrediti lastni interes »višjemu dobremu« oziroma nacionalnemu interesu. Menim, da bi se teh vrednot morali držati tudi običajni uradniki, saj se velikokrat zgodi, da so ravno v javnem sektorju zaposleni premalo lojalni delodajalcu in se tudi ne držijo svojega etičnega kodeksa.

V 4. poglavju sem z mednarodno primerjavo prikazala ureditve uslužbenskih sistemov in nato še organizacijske oblike vojske v nekaterih od teh držav v smislu ali v njihovi ureditvi sodijo vojaške osebe v sistem javnih uslužbencev ali ne. Med desetimi evropskimi državami sem prišla do ugotovitev, da v njih prevladuje enak sistem kot je trenutno veljaven v Sloveniji in vojaške osebe večinoma sodijo v sistem javnih uslužbencev.

---

<sup>76</sup> To so: zvestoba narodu, osebna odgovornost, nesebična pomoč, dolžnost, poslušnost, red in disciplina, čast, pripravljenost na smrt in ubijanje, zaupanje instituciji, egalitarizem, tovarištvo, skupinska identiteta in timsko delo, profesionalnost, strokovnost, tehnična in taktična sposobnost, tradicionalizem, nacionalizem in konzervativizem (ibidem).

<sup>77</sup> Te pa so: predanost vodji, skupini in načelom, pogum, drznost ter bojevitost, nadzirana fizična agresivnost, iskrenost, asketstvo, samožrtvovanje, brezkompromisnost in neomajnost, dogmatičnost in netolerantnost, dominantnost in težnja po manipuliranju, avanturizem, pesimizem, čustvena in osebna stanovitnost, samonadzor, ponos, želja po moči in obvladovanje le-te, realizem (ibidem).

Vojaške osebe so torej del javnih uslužbencev v Nemčiji, Avstriji, Latviji in Estoniji, na Irskem, v Franciji in na Hrvaškem. Vse države imajo področne zakone ali podzakonske predpise, ki njihov specifičen status natančneje določajo. Ti zakoni v Latviji in v Estoniji, v Litvi, Veliki Britaniji, na Irskem, v Franciji ter v Bosni in Hercegovini določajo tudi plačo vojaških oseb, kar pomeni, da le-te niso vključene v plačni sistem javnih uslužbencev. Enak plačni sistem kot javni uslužbenci imajo vojaške osebe le v Nemčiji, Avstriji in na Hrvaškem. V Litvi, Veliki Britaniji ter v Bosni in Hercegovini pa vojaške osebe niso podrejene sistemu javnih uslužbencev.

Kot pravi Osterman (2002, 49), je evropski pravni sistem zelo težko primerjati s sistemom ZDA, saj sta že v osnovi zelo različna<sup>78</sup>. Enako velja tudi za obliko vojaške organizacije tako da ZDA ostaja nekako razred zase in ne nudi smiselne primerjave z evropskimi državami, čeprav na drugi strani Grizold (1999a, 20) z vidika nacionalne varnosti navaja, da vključenost ZDA v proces oblikovanja novega evropskega varnostnega reda in njihova stalna prisotnost v Evropi prispevata k varnosti evropskih držav ter da s svojo prisotnostjo v Evropi prispevajo ZDA k uravnoteženju različnih oblik posebnih odnosov in dejavnikov ter nenehnega strahu za evropske države, da bodo prišle pod nadvlado posamezne močnejše države ali skupine držav kot meni Winkler (v *ibidem*). ZDA želijo kot edina vojaška velesila ohraniti vodilno vlogo v mednarodnem varnostnem okolju. Zunanji izraz njihove tradicionalne usmerjenosti na področju nacionalne varnosti je prevladujoča vojaška naravnost celotne nacionalno varnostne strukture, saj se štirje od petih dolarjev namenjenih za nacionalno varnost porabijo za vojsko (Allison in Treverton v Grizold in Ferfila 2000, 78). Amerika uveljavlja neprimerljiv položaj v sodobnem svetu od orožja do poslovnosti, od znanosti in tehnologije, do šolskega sistema in kulture (Kissinger v Raščan 2005, 97). Vojaška skupnost je bila v ZDA tradicionalno bolj oddaljena od običajnega civilnega življenja kot v Zahodni Evropi, kar je pripomoglo k temu, da je vojaški poklic ohranil svoje posebne karakteristike in vrednote (Janowitz 1964, 176).

Če povzamem, sem s pomočjo dveh delovnih hipotez primerjala običajne uradnike in posebno kategorijo uradnikov – vojaške osebe. To sem storila s primerjavo podobnih in različnih

---

<sup>78</sup> Osterman (2002) to različnost utemeljuje s primerjavo sistema vojaškega sodstva ZDA, kot predstavnika anglo-ameriškega sistema, in slovenskega sistema, kot predstavnika celinsko-evropskega sistema sodstva, pri obravnavi kaznivih dejanj.

institutov za obe kategoriji uradnikov. Prišla sem do zaključka z odgovorom na svoje raziskovalno vprašanje z ugotovitvijo, da je v splošni zakonodaji za uradnike in v specialni zakonodaji za vojaške osebe toliko razhajanj, da enačenje teh dveh kategorij ni smiselno. Glede na navedeno sem torej mnenja, da umestitev vojaških oseb med javne uslužbence in uradnike ni smiselna, saj področna zakonodaja v večini primerov stvari rešuje posebej ali vsaj dodatno, tako da ni pravega argumenta, zakaj bi se vojaška zakonodaja sploh podrejala določbam, s katerimi se ureja uslužbenska razmerja. Primerna se mi zdi rešitev, da se v zakonu o obrambi uredi tako status vojaških oseb kot tudi njihov plačni sistem, ki naj se ne podreja splošni uradniški plačni zakonodaji, saj je narava dela običajnega uradnika v pisarni neprimerljiva z zahtevami in pričakovanji ter pritiski, ki se tudi v miru vršijo nad vojaškimi osebami. Takšno ureditev, kot jo predlagam, najdemo v Litvi, Veliki Britaniji ter v Bosni in Hercegovini. Pri vsem tem pa na koncu poudarjam, da menim, da vojaške osebe morajo ostati javni uslužbenci v smislu, da so zaposleni v javni službi in v službi države, vendar pa se njihova organizacijska ureditev po nepotrebnem podreja uslužbenski zakonodaji.

## 6 LITERATURA

Alexandra, Andrew, Deane-Peter Baker in Marina Caparini, ur. 2008. *Private Military and Security Companies*. New York: Routledge.

Anželj, Ernest. 2005. Pridobivanje kadra za poklicno sestavo Slovenske vojske. *Bilten Slovenske vojske* 7 (1): 119-142.

Avstrijska vojska. 2009. *O Avstrijskih obrambnih silah*. Dostopno prek: <http://www.bmlv.gv.at/english/forces/index.shtml> (17. 4. 2010).

*Avstrijski zakon o javnih uslužbencih*. 2010. Dostopno prek: [http://www.jusline.at/Beamten-Dienstrechtsgesetz\\_%28BDG%29.html](http://www.jusline.at/Beamten-Dienstrechtsgesetz_%28BDG%29.html) (22. 3. 2010).

Bohinc, Rado. 2001. Novosti v pravu uslužbenskih razmerij. *Podjetje in delo* 6-7: 1335-1348.

Bohinc, Rado. 2004. *Delovna in uslužbenska razmerja*. Ljubljana: GV Založba.

Bratušek, Boris. 2008. Kariera in vojaško izobraževanje. *Bilten Slovenske vojske* 10 (1): 41-58.

Brejc, Miha. 1997. Slovenska Javna uprava ob koncu tisočletja. V *Zbornik znanstvenih razprav 1997*: 17-34. Ljubljana: Visoka upravna šola.

Brezovšek, Marjan. 2000. Kako do zanesljive uprave? *Teorija in praksa* 37 (2): 264-278.

Brezovšek, Marjan in Haček, Miro. 2002. Reforma slovenskega sistema javnih uslužbencev in proces vključevanja v Evropsko unijo. *Teorija in praksa* 39 (4): 691-704.

--- 2003. *Globalizacija in državna uprava*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.



Brezovšek, Marjan in Miro Haček, ur. 2004. *Upravna kultura*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

--- 2006. Obrambna in varnostna kultura v Sloveniji. *Bilten Slovenske vojske* 8 (4): 39-62).

Brezovšek, Marjan in Damir Črnčec. 2007. *Demokratska uprava in tajnost podatkov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Brožič, Liljana. 2008. Razlogi za uvedbo evalvacij v Ministrstvo za obrambo. *Bilten Slovenske vojske* 10 (1): 59-74.

Bučar, Bojko, Šabič Zlatko, Brglez Milan. 2000. *Navodila za pisanje – seminarske naloge in diplomska dela*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Bučar, France. 1969. *Uvod v javno upravo*. Ljubljana: Časopisni zavod Uradni list RS.

--- 1999. Uslužbenci v javni upravi: nekatera načelna izhodišča za zakonsko ureditev. *Dignitas – revija za človekove pravice* 2: 180-193.

Chandler, J. A., ur. 2005. *Comparative Public Administration*. New York: Routledge.

Čater, Natalija in Andrej Benkovič. 2004. *Zakon o javnih uslužbencih v praksi s komentarjem in vzorci*. Ljubljana: Finac.

Čebulj, Janez. 2002. Ustavnopravni vidiki položaja javnih uslužbencev. *IX. Dnevi slovenske uprave Portorož 2002*: 61-72.

Državni zbor Republike Slovenije. 2007. *Predlog Zakona o službi v Slovenski vojski (ZSSloV), prva obravnava*. 7. maj.

Eskola, Matti, ur. 1991. *Facts about Finland*. Helsinki: Otava Publishing Company Ltd.

Estonska vojska. 2009. *O Estonskih obrambnih silah*. Dostopno prek: [http://www.mil.ee/index\\_eng.php/](http://www.mil.ee/index_eng.php/) (22. 10. 2009).

Golobič, Neda. 2002. Novosti za zaposlene v državni upravi. *Pravna praksa* 33-34: 14-16.

Grizold, Anton, ur. 1998. *Perspektive sodobne varnosti*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Grizold, Anton. 1999a. *Evropska varnost*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

--- 1999b. *Obrambni sistem Republike Slovenije*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve, Visoka policijsko-varnostna šola.

--- 2005. *Slovenija v spremenjenem varnostnem okolju*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Grizold, Anton in Bogomil Ferfila. 2000. *Varnostne politike velesil*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Haček, Miro. 2001. *Sistem javnih uslužbencev*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

--- 2005. *Politika birokracije*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Haček, Miro in Irena Bačlija. 2007. *Sodobni uslužbenski sistemi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Irski inštitut za javno upravo (IPA). 2010. *O nas, članstvo*. Dostopno prek: <http://www.ipa.ie/Membership/> (26. 4. 2010).

Irška vojska. 2010. *Pregled*. Dostopno prek: <http://www.military.ie/index.htm> (25. 3. 2010).

Janowitz, Morris. 1964. *The professional soldier*. New York: The Free Press of Glencoe.

Jelušič, Ljubica. 1997. *Legitimnost sodobnega vojaštva*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Kerševan, Erik. 1998. Primerjalni pregled sistemov javnih uslužbencev in posameznih institutov, ki urejajo njihov položaj. *Javna uprava* 34 (4): 655-676.

--- 2005. Reforma reforme javne uprave. *Pravna praksa* 9 (3).

Kobentar, Jože. 2003. Sistem razvoja kadrov v Slovenski vojski. *Bilten Slovenske vojske* 5 (1): 145-164.

*Kolektivna pogodba za javni sektor (KPJS)*. Ur. l. RS 57/2008, 86/2008, 3/2009, 16/2009, 23/2009, 33/2009, 48/2009, 91/2009. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r04/predpis\\_KOLP234.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r04/predpis_KOLP234.html) (26. 2. 2010).

*Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti (KPND)*. Ur. l. RS 18/1991-I, 53/1992, 13/1993-ZNOIP, 34/1993, 12/1994, 18/1994-ZRPJZ, 27/1994, 59/1994, 80/1994, 39/1995, 60/1995, 64/1995, 2/1996, 20/1996, 37/1996, 56/1996, 1/1997 (2/1997 popr.), 19/1997, 25/1997, 37/1997, 40/1997, 79/1997, 87/1997-ZPSDP, 87/1997, 3/1998, 3/1998, 3/1998, 7/1998, 9/1998, 9/1998, 51/1998, 2/1999, 2/1999, 2/1999, 39/1999-ZMPUPR, 39/1999 (40/1999 popr.), 59/1999, 59/1999, 59/1999, 3/2000, 3/2000, 3/2000, 3/2000, 62/2000, 67/2000, 81/2000, 116/2000, 122/2000, 3/2001, 8/2001, 23/2001, 43/2001, 43/2001, 43/2001, 43/2001, 99/2001, 6/2002, 6/2002, 8/2002, 9/2002, 19/2002, 19/2002, 19/2002, 73/2003, 115/2005, 57/2008. Dostopno prek: <http://www.sindikativ.si/PDF/KPND.pdf> (26. 2. 2010).

Korade - Purg, Štefka. 2002. Novi sistem plač v javnem sektorju. *IX. Dnevi slovenske uprave Portorož 2002*: 203-212.

--- 2003. Izvajanje Zakona o javnih uslužbencih. *Zbornik referatov*. Ljubljana: Fakulteta za upravo: 179-192.

Korade - Purg, Štefka, Brus Petra, Koželj Sladič Barbara. 2006. *Zakon o javnih uslužbencih, uradno prečiščeno besedilo*. Ljubljana: GV Založba.

Kotnik - Dvojmoč, Igor. 2002. *Preoblikovanje oboroženih sil sodobnih evropskih držav*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Kotnik, Igor. 2008. Kakšen naj bo sodobni častnik Slovenske vojske in kako do njega. *Bilten Slovenske vojske* 10 (1): 121-130.

Kovač, Polona. 2000a. Javna uprava v znamenju ljudi. *Teorija in praksa* 37 (2): 279-293.

--- 2000b. Izhodišča za sodobno upravljanje človeških virov v javni upravi. *Organizacija* 33 (1): 18-25.

Koželj - Sladič, Barbara. 2005. Poseben status javnih uslužbencev. *Podjetje in delo* 6: 1717-1724.

Kresal, Barbara, Katarina Kresal Šoltes in Darja Senčur Peček. 2002. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Primath.

Kresal Šoltes, Katarina. 1999. Razvoj pravnega položaja zaposlenih v javni upravi. *Podjetje in delo* 5: 720-731.

Lipičnik, Bogdan. 1997. *Človeški viri in ravnanje z njimi*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

Lipičnik, Bogdan in Drago Mežnar. 1998. *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Lončar, Lovro. 2001. Delovno-pravni položaj javnega uslužbenca. *Javna uprava* 37 (4): 445-466.

Massey, Andrew in Robert Pyper, ur. 2005. *Public Management and Modernisation in Britain*. Contemporary Political Studies.

Milakovich, E. Michael in George J. Gordon. 2004. *Public Administration in America*. Belmont: Wadsworth/Thomson Learning.

Ministrstvo za obrambo Francije. 2010. *O Zakoniku o obrambi*. Dostopno prek: [http://www.defense.gouv.fr/defense/enjeux\\_defense/defense\\_et\\_droit/code\\_de\\_la\\_defense/le\\_code\\_de\\_la\\_defense](http://www.defense.gouv.fr/defense/enjeux_defense/defense_et_droit/code_de_la_defense/le_code_de_la_defense) (31. 3. 2010).

Ministrstvo za obrambo Republike Latvije. 2010. *O ministrstvu*. Dostopno prek: <http://www.mod.gov.lv/Ministrija.aspx> (18. 3. 2010).

Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije. 2010. *Generalštab Slovenske vojske*. Dostopno prek: <http://www.mors.si/index.php?id=14> (30. 3. 2010).

Ministrstvo za pravosodje Bosne in Hercegovine. 2010. *Uprava*. Dostopno prek: <http://www.mpr.gov.ba/hr/str.asp?id=5> (26. 3. 2010).

Ministrstvo za upravo Republike Hrvaške. 2010. *O ministrstvu*. Dostopno prek: <http://www.uprava.hr/index.cgi?A=MINISTARSTVO> (26. 3. 2010).

Moja uprava Republike Hrvaške. 2010. *O državni upravi*. Dostopno prek: <http://www.mojauprava.hr/> (26. 3. 2010).

*Obligacijski zakonik* (OZ-UPB1). Ur. l. RS 97/2007. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r02/predpis\\_ZAKO5252.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r02/predpis_ZAKO5252.html) (18. 4. 2010).

Osterman, Andrej. 2002. Pravna primerjava med sistemom vojaškega sodstva ZDA in slovenskim sistemom pri obravnavi kaznivih dejanj. *Bilten Slovenske vojske* 4 (1): 31-53.

Pervanje, Milena. 2010. Kako zaposliti najustreznejšega kandidata. *HRM* 2010 (4).

Petelin, Darko, ur. 2006. *Vojaška doktrina*. Ljubljana: Defensor.

Peters, B. Guy. 2005. *The Politics of Bureaucracy*. New York: Routledge.

Pirnat, Rajko. 2001. Nekatera vprašanja pravnega položaja javnih uslužbencev. *Podjetje in delo* 6-7: 1349-1356.

--- 2002. Upravna dejavnost in javne službe ter položaj zaposlenih. *IX. Dnevi slovenske uprave Portorož 2002*: 309-320.

Pirnat, Rajko, ur. 2004. *Komentar zakonov s področja uprave*. Ljubljana: Inštitut za javno upravo pri Pravni fakulteti.

*Pravila službe v Slovenski vojski*. Ur. l. RS 84/2009. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200984&stevilka=3757> (7. 1. 2010).

*Pravilnik o izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju v Ministrstvu za obrambo*. MO, št. 0070-2/2006-12 z dne 24.5.2006 in MO, 0070-2/2006-74 z dne 27.12.2007.

*Pravilnik o napredovanju zaposlenih v državni upravi*. Ur. l. RS 41/1994, 56/1994, 33/1995, 23/1997, 67/2001, 38/2002. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r04/predpis\\_PRAV324.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r04/predpis_PRAV324.html) (18. 1. 2010).

*Pravilnik o službeni oceni*. Ur. l. RS 111/2003, 34/2004, 1/2010. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r02/predpis\\_PRAV5322.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r02/predpis_PRAV5322.html) (18. 1. 2010).

Predlog zakona o javnih uslužbencih (ZJU), prva obravnava. *Poročevalec 2001*, št. 31. 25. april.

Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o obrambi (ZObr-D), prva obravnava. *Poročevalec 2004*, št. 9: 3-25.

Ragin, Charles. C. 2007. *Družboslovno raziskovanje-enotnost in raznolikost metode*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Raščan, Stanislav. 2005. *Spremembe varnostne politike ZDA po 11. septembru 2001*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Rosenbloom, H. David in Robert S. Kravchuk. 2005. *Public Administration: Understanding Management, Politics, and Law in the Public Sector*. New York: McGraw-Hill.

Sarkesian, C. Sam, John Allen Williams in Fred B. Bryant. 1995. *Soldiers, Society and National Security*. Colorado: Lynee Rienner Publischer, Inc.

Skopec, Igor. 2006a. Splošno o karieri in o karieri v Slovenski vojski (prvi del). *Bilten Slovenske vojske* 8 (1): 50-73.

--- 2006b. Splošno o karieri in o karieri v Slovenski vojski (drugi del). *Bilten Slovenske vojske* 8 (2): 107-138.

Slovenska vojska. 2009. *Mednarodno sodelovanje*. Dostopno prek: <http://www.slovenskavojska.si/mednarodno-sodelovanje/> (22. 10. 2009).

Smerkolj, Lea. 2009. *Položaj pripadnikov Slovenske vojske v sistemu javnih uslužbencev in v plačnem sistemu*. Diplomsko delo. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/smerkolj-lea.pdf> (25. 3. 2010).

Srebotnjak, Polona. 1997. Sistem javnih uslužbencev. *Demokracija-vladanje in uprava v Sloveniji: zbornik referatov*. Portorož: Politološki dnevi.

Stare, Janez. 1997. Upravljanje s človeškimi viri. *Zbornik znanstvenih razprav 1997*: 245-255. Ljubljana: Visoka upravna šola.

--- 2002. Uvajanje instrumenta »letni pogovor s sodelavcem« v slovensko javno upravo. *IX. Dnevi slovenske uprave Portorož 2002*: 399-410.

Svetlik, Ivan in Nada Zupan, ur. 2009. *Menedžment človeških virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Šmidovnik, Janez. 1980. *Temeljni pojmi o upravi*. Ljubljana: Univerzum.

Tičar, Luka. 2003. Položaj javnih uslužbencev v luči ZJU. *Pravna praksa* 1: 40 - 41.

Trpin, Gorazd. 1995. Rast uprave-patološki pojav ali objektivna nujnost. *Javna uprava* 31 (3): 311-323.

--- 1996. Sistem javnih uslužbencev in institucije za razvoj javne uprave. *Javna uprava* 32 (3): 397 - 398.

--- 2006. Temeljna načela ZJU in njihov vpliv na reformo uslužbenskega sistema. *Podjetje in delo* 6-7: 1237-1249.

*Uredba o delovnem času v organih državne uprave*. Ur. l. RS 115/2007 (122/2007 popr.). Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r05/predpis\\_URED4325.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r05/predpis_URED4325.html) (4.1.2010).

*Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in pravosodnih organih*. Ur. l. RS 58/2003, 81/2003, 109/2003, 43/2004, 58/2004, 138/2004, 35/2005, 60/2005, 72/2005, 112/2005, 49/2006, 140/2006, 9/2007, 101/2007, 33/2008, 66/2008, 88/2008, 8/2009, 63/2009 in 73/2009. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r04/predpis\\_URED2954.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r04/predpis_URED2954.html) (9. 8. 2009).

*Uredba o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih*. Ur. l. RS 139/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006139&stevilka=6046> (29. 12. 2009).

*Uredba o količnikih za določitev osnovne plače in dodatkih zaposlenim v službah Vlade RS in v upravnih organih*. Ur. l. RS 35/1996, 5/1998, 33/2000, 1/2001, 63/2001, 37/2002, 61/2002. [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis\\_URED1239.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis_URED1239.html) Dostopno prek: (30.12.2009).

*Uredba o organih v sestavi ministrstev*. Ur. l. RS 58/2003, 45/2004, 86/2004-ZVOP-1, 138/2004, 52/2005, 82/2005, 17/2006, 76/2006, 132/2006, 41/2007, 64/2008-ZViS-F,



63/2009. [http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/predpisi/2009/2009\\_07\\_39\\_sv\\_-\\_OVS-precisceno.doc](http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/predpisi/2009/2009_07_39_sv_-_OVS-precisceno.doc) (25. 2. 2010).

*Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede.* Ur. l. RS, št. 51/08, 91/08 in 113/2009. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r07/predpis\\_URED4797.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r07/predpis_URED4797.html) (26. 2. 2010).

*Uredba o napredovanju uradnikov v nazive.* Ur. l. RS, št. 98/08 in 16/09. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r08/predpis\\_URED4898.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r08/predpis_URED4898.html) (26. 2. 2010).

*Uredba o plačah direktorjev v javnem sektorju.* Ur. l. RS 73/2005, 103/2005, 12/2006, 36/2006, 46/2006, 77/2006, 128/2006, 37/2007, 95/2007, 112/2007, 104/2008, 123/2008, 21/2009, 61/2009, 91/2009. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r07/predpis\\_URED3687.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r07/predpis_URED3687.html) (30.12.2009).

*Uredba o uvrstitvi formacijskih dolžnosti in nazivov v Slovenski vojski v plačne razrede.* Ur. l. RS 71/2008 in 78/2008. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=87663> (25. 3. 2010).

*Ustava RS (URS).* Ur. l. RS 33I/1991-I , 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis\\_USTA1.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis_USTA1.html) (9. 8. 2009).

Vešnar, Marjan. 2003. Sistem celostne skrbi za pripadnike Slovenske vojske. *Bilten Slovenske vojske* 5 (2): 81-98.

Virant, Gregor. 2002. Kje je in kam gre slovenska uprava? *IX. Dnevi slovenske uprave Portorož 2002*: 517-526.

--- 2003. Delovna razmerja v javni upravi. *Podjetje in delo* 6-7, 1392-1398.

--- 2004. *Pravna ureditev javne uprave.* Ljubljana: Fakulteta za upravo.

Vodovnik, Zvone. 2002a. Delovno razmerje javnega uslužbenca v perspektivi. *Pravna praksa* 39: 3-4.

--- 2002b. Zasnova delovnopravnega položaja javnih uslužbencev. *IX. Dnevi slovenske uprave, zbornik referatov*. Portorož.

Wikipedia. 2010a. *Obrambne sile Združenih držav Amerike*. Dostopno prek: [http://en.wikipedia.org/wiki/Military\\_of\\_the\\_United\\_States](http://en.wikipedia.org/wiki/Military_of_the_United_States) (2. 4. 2010).

--- 2010b. *Državna uprava*. Dostopno prek: [http://en.wikipedia.org/wiki/Civil\\_service#United\\_Kingdom](http://en.wikipedia.org/wiki/Civil_service#United_Kingdom) (22. 4. 2010).

--- 2010c. *Irska državna uprava*. Dostopno prek: [http://en.wikipedia.org/wiki/Civil\\_service\\_of\\_the\\_Republic\\_of\\_Ireland](http://en.wikipedia.org/wiki/Civil_service_of_the_Republic_of_Ireland) (22. 4. 2010).

--- 2010č. *Javna uprava*. Dostopno prek: [http://en.wikipedia.org/wiki/Public\\_sector](http://en.wikipedia.org/wiki/Public_sector) (22. 4. 2010).

--- 2010d. *Britanske oborožene sile*. Dostopno prek: [http://en.wikipedia.org/wiki/British\\_Armed\\_Forces](http://en.wikipedia.org/wiki/British_Armed_Forces) (22. 4. 2010).

--- 2010e. *Državna uprava Njenega visočanstva*. [http://en.wikipedia.org/wiki/Her\\_Majesty%27s\\_Civil\\_Service](http://en.wikipedia.org/wiki/Her_Majesty%27s_Civil_Service) Dostopno prek: (22. 4. 2010).

*Zakon o delavcih v državnih organih (ZDDO)*. Ur. l. RS 15/1990, 5/1991, 18/1991, 22/1991, 2/1991-I, 4/1993, 18/1994-ZRPJZ, 41/1994, 70/1997, 87/1997-ZPSDP, 38/1999, 56/2002-ZJU. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis\\_ZAKO280.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis_ZAKO280.html) (9. 8. 2009).

*Zakon o državni upravi (ZDU-1-UPB4)*. Ur. l. RS 113/2005, 126/2007-ZUP-E, 48/2009. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r05/predpis\\_ZAKO3225.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r05/predpis_ZAKO3225.html) (9. 8. 2009).

*Zakon o državni službi Federacije Bosne in Hercegovine (ZDSBiH)*. Službene novine Federacije BiH, št. 29/2003, 23/2004, 39/2004, 54/2004 in 68/2005). Dostopno prek: <http://www.fbihvlada.gov.ba/hrvatski/zakoni/index.php> (26. 3. 2010).

*Zakon o državnih uslužbencih Republike Hrvatske (ZDURH)*. NN, št. 95/2005, 107/2007 in 27/2008. Dostopno prek: <http://narodne-novine.nn.hr/default.aspx> (26. 3. 2010).

*Zakon o javnih uslužbencih (ZJU-UPB3)*. Ur. l. RS 65/2008, 69/2008-ZTFI-A, 69/2008-ZZavar-E. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r07/predpis\\_ZAKO3177.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r07/predpis_ZAKO3177.html) (9. 8. 2009).

*Zakon o modernizaciji javne uprave v Franciji*. 2. 2. 2007 in 7. 8. 2009. Dostopno prek: [http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=3F4FCCEBA095DBD363800DB35AD3D38B.tpdjo05v\\_1?cidTexte=LEGITEXT000006055391&dateTexte=20100401](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=3F4FCCEBA095DBD363800DB35AD3D38B.tpdjo05v_1?cidTexte=LEGITEXT000006055391&dateTexte=20100401) (1. 4. 2010).

*Zakon o obrambi (ZObr-UPB1)*. Ur. l. RS 103/2004, 138/2004 Skl.US: U-I-329/04-7, 53/2005 Skl.US: U-I-329/04-15, 117/2007 Odl.US: UI-287/05-20. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r02/predpis\\_ZAKO532.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r02/predpis_ZAKO532.html) (9. 8. 2009).

*Zakon o obrambi Bosne in Hercegovine (ZOBiH)*. Službeni glasnik BiH, št. 88/2005. Dostopno prek: <http://www.mod.gov.ba/files/file/zakoni/Zakon-o-odbrani-hr.pdf> (26. 3. 2010).

*Zakon o obrambi Republike Hrvatske (ZORH)*. NN, št. 33/2002 in 76/2007. Dostopno prek: [http://www.morh.hr/images/stories/morh\\_sadrzaj/pdf/zakon%20o%20odbrani%20nn33-02.pdf](http://www.morh.hr/images/stories/morh_sadrzaj/pdf/zakon%20o%20odbrani%20nn33-02.pdf) (26. 3. 2010).

*Zakon o pravicah in obveznostih javnih uslužbencev Francije*. 13. 7. 1983 in 7. 8. 2009. Dostopno prek: [http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=E11D89C6EBF2541EA6F00905F9DF8779.tpdjo05v\\_1?cidTexte=LEGITEXT000006068812&dateTexte=20100331](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=E11D89C6EBF2541EA6F00905F9DF8779.tpdjo05v_1?cidTexte=LEGITEXT000006068812&dateTexte=20100331) (31. 3. 2010).

*Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS)*. Ur.l. RS, št. 95/2007-UPB7, 110/2007 Skl.US: U-I-275/07-5, 17/2008, 58/2008, 69/2008-ZTFI-A, 69/2008-ZZavar-E, 80/2008, 120/2008 Odl.US: U-I-159/08-18, 20/2009-ZZZPF in 48/2009. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r08/predpis\\_ZAKO3328.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r08/predpis_ZAKO3328.html) (22. 10. 2009).

*Zakon o službi v Oboroženih silah Bosne in Hercegovine (ZSBiH)*. Službeni glasnik, št. 88/2005. Dostopno prek: <http://www.mod.gov.ba/files/file/zakoni/Zakon-o-sluzbi-hr.pdf> (26. 3. 2010).

*Zakon o službi v Oboroženih silah Republike Hrvaške (ZSORH)*. NN, št. 33/2002, 58/2002 in 76/2007. Dostopno prek: [http://www.morh.hr/images/stories/morh\\_sadrzaj/pdf/zakon%20o%20sluzbi%20u%20osrh%20nn33-02.pdf](http://www.morh.hr/images/stories/morh_sadrzaj/pdf/zakon%20o%20sluzbi%20u%20osrh%20nn33-02.pdf) (26. 3. 2010).

*Zakon o službi v Slovenski vojski (ZSSloV)*. Ur. l. RS 68/2007, 58/2008-ZSPJS-I. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r08/predpis\\_ZAKO4238.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r08/predpis_ZAKO4238.html) (9. 8. 2009).

*Zakonik o obrambi Francije (CD)*. Nazadnje usklajen 26. 3. 2010. Dostopno prek: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006071307&dateTexte=20100330> (26. 3. 2010).

Žurga, Gordana. 2001. *Kakovost državne uprave*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.