

**ŠOLA ZA ČASTNIKE
20. GEBNERACIJA
SPECIALIZACIJA PEHOTA**

ZAKLJUČNA NALOGA

**ALI SO PRIPADNIKI SLOVENSKE VOJSKE RES JAVNI
USLUŽBENCI ?**



Kandidat - slušatelj: višji vodnik, Zoran Leskovšek

Mentor: VVU XV. razreda, mag. Drago Bitenc
Komentor: VVU XII. razreda, mag. Gregor Potočnik

Maribor, september 2009



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO

Slovenska vojska

Poveljstvo za doktrino, razvoj,
izobraževanje in usposabljanje
Šola za častnike

Številka:

Datum:

ZAKLJUČNA NALOGA

ALI SO PRIPADNIKI SLOVENSKE VOJSKE RES JAVNI USLUŽBENCI?

Kandidat - slušatelj: VIŠJI VODNIK, Zoran Leskovšek

Mentor: VVU XV. razreda, mag. Drago Bitenc
Komentor: VVU XII. razreda, mag. Gregor Potočnik

Maribor, september 2009

Engelsova ulica 15, 2111 Maribor
Telefon: 02 332 2227, fax: 02 332 1035, e-pošta: pdriu@mors.si
Identifikacijska št. za DDV: (SI) 47978457, MŠ: 5268923, TRR: 01 100-6370191114

KAZALO

KAZALO	i
POVZETEK.....	ii
SUMMARY	iii
1 UVOD.....	1
2 SPLOŠNO O JAVNIH USLUŽBENCHIH.....	3
2.1 DELITEV JAVNIH USLUŽBENCEV	5
2.2 PRAVNA UREDITEV JAVNIH USLUŽBENCEV	8
3 PREDSTAVITEV SLOVENSKE VOJSKE.....	12
3.1 SKUPNA NAČELA IN VREDNOTE PRIPADNIKOV SLOVENSKE VOJSKE.....	16
3.2 VLOGA VRHOVNEGA POVELJNIKA OBOROŽENIH SIL SLOVENSKE VOJSKE	20
3.3 VOJAŠKE OSEBE	21
3.4 MEDNARODNE MISIJE	24
3.5 CIVILNI NADZOR NAD OBOROŽENIMI SILAMI.....	26
4 CELOSTNA SKRB ZA PRIPADNIKE SV.....	28
5 PLAČE PRIPADNIKOV SLOVENSKE VOJSKE	30
5.1 PLAČE PRIPADNIKOV SLOVENSKE VOJSKE ZA DELO V TUJINI.....	32
6 ZAKLJUČEK.....	34
LITERATURA.....	36
SEZNAM SLIK.....	38
SEZNAM TABEL	38
SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC	38
IZJAVA O AVTORSTVU.....	39

POVZETEK

Predmet obravnave zaključne naloge je vpetost Slovenske vojske med javne uslužbence ter opredelitev specifičnosti in narave njihovega dela. Slovenska vojska je organizacija, ki se v marsičem razlikuje od klasičnih javnih uslužbencev, 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. Zaradi narave njihovega dela, pa področna zakonodaja njihove pravice in obveznosti pogosto ureja dodatno ali celo drugače. Podvrženi so različnim oblikam nadzora. Razumljiva pa je tudi težnja da se zaradi transparentnosti vse zaposlene v javnem sektorju uokviri v enoten sistem javnih uslužbencev. Odstopanje od uveljavljenih sistemskih rešitev ter vrednotenju posebnega statusa pripadnikov Slovenske vojske so urejene v Zakonu o obrambi, oziroma Zakona o službi v Slovenski vojski.

Ključne besede: javni uslužbenec, Slovenska vojska, sistemizacija, vojaška oseba, Ministrstvo za obrambo.

SUMMARY

The theme of my seminar paper is the link between Slovenian army and the public service and also the definition of its field of work. The Slovenian military is an organization which in many ways differs from other public services. That is why there is a lot of evaluations, which say that this status brings limitations in many ways (payment, work time etc.) to the employees of the army and army organisations. Civil servants, employed in the Slovenian army, work within the system made for all employees in the public service. Due to the line of work they do, the laws in certain regions, often deal with their rights and obligations differently. The slovenian army is also a subject of a greater supervision. But we can also understand the tendency to organize all the civil servants into an united system. The special status for slovenian soldiers is settled in the act of defence or the act of serving in slovenian army.

Key words: civil servant, slovenian military, systematization, army staff, Ministry of defence

1 UVOD

Slovenska vojska je izjemna organizacija, ki opravlja specifične naloge. Je sestavni del Ministrstva za obrambo, njene pristojnosti, naloge in obveznosti pa so tiste, ki dajejo pečat posebnosti temu resorju v primerjavi z drugimi v državi. Okolje v katerega je umeščena vojaška organizacija in njeni pripadniki, je tako kot vsako okolje sestavljeno iz različnih med seboj prepletajočih se elementov. V marsičem se to okolje loči od tipičnega civilnega okolja. Že v mirnem času, ko se vojak pripravlja na konflikt in vojno, prihaja do razlik, ko pa do konflikta pride, pa je vojaško okolje zveza skrajnosti, kjer prav gotovo prihaja do psihičnih in fizičnih zgornjih tolerančnih meja, ki jih je človeško bitje še zmožno prenašati, prav tako so nezanemarljive socialne skrajnosti, ki v sklopu ostalih naredijo vojno tako strašno in nesprejemljivo. Torej ni samo ravnanje z orožjem, znanje premikanja po bojišču, vzdrževanje vojaške tehnike in sorodne veščine tisto, kar ločuje vojaka od civilista, temveč predstavlja vojaško okolje maksimalno stresno okolje, katerega civilisti v mirnem času, pa tudi času konfliktov le delno zaznavajo, ter ga zato tudi težko dojemajo. Slovenska vojska že nekaj let uspešno sodeluje v različnih operacijah izven države, kjer njeni pripadniki sodelujejo z drugimi vojskami pri zagotavljanju in ohranjanju mednarodnega miru in varnosti. Za svoje delo prejmejo številne pohvale, kar ustvarja dober vtis o Sloveniji tudi zunaj njenih meja. Tako mediji kot tudi javnost se zavedajo, da je okolje teh operacij nevarno, poleg tega je učinkoviti delovni čas pripadnikov vojske v tovrstnih situacijah praviloma daljši od rednega dela v javni in državni upravi. Na območjih operacij veljajo posebni varnostni ukrepi, kar postavlja nove zahteve za pogoje dela. Posledično to velja tudi za investicije, ki jih je treba načrtovati in izvesti v resorju, ki bo omogočilo, da bo delo vojske še naprej uspešno, da ne bo omajan ugled države, ter da bodo pripadniki vojske čimbolj varni pri izvajanju zahtevnih nalog izven države, njeno delovanje pa je redno podvrženo zunanjemu mednarodnemu ocenjevanju, kar gotovo vpliva tudi na ugled naše države v tujini.

Izbor moje zaključne naloge gre iskati v tem, da sem že vrsto let zaposlen na Ministrstvu za obrambo, in sicer v Slovenski vojski, in do danes še nisem zasledil vsebinskega prikaza o posebnosti njene organizacije, pristojnostih in vsebinskih področij tega resorja v enem samem dokumentu, ki bi celovito in pregledno vsem konkretno zainteresiranim predstavil status pripadnikov Slovenske vojske ter bil v pomoč tudi vsem tistim, ki se z omenjeno tematiko podrobneje ukvarjajo, saj pripadniki slovenske vojske glede na njeno poslanstvo zavzemajo prav gotovo zelo pomembno vlogo v okviru sistema javnih uslužbencev. Javni uslužbenci v Slovenski vojski so vojaške osebe, ki jih delimo na častnike, podčastnike, vojake, vojaške uslužbence in civilne osebe, zaposlene v vojski.

Omeniti velja, da mediji in posledično javnost namenjajo veliko pozornosti delovanju Ministrstva za obrambo, pretežno zaradi sodelovanja Slovenske vojske v različnih operacijah v podporo miru v svetu v okviru zavezništva in zunaj njega. Pri medijskem navajanju uspehov delovanja Slovenske vojske v svetu pa je bilo večkrat zaslediti tudi poenotena mnenja o tem, da je treba upoštevati 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, kljub umeščenosti Ministrstva za obrambo v javni sektor. Sistem organiziranosti, naloge in način delovanja SV in njenih pripadnikov le težko primerjamo z ostalim javnim sektorjem in drugimi javnimi uslužbenci. Prav dejstvo, da so tudi vojaške osebe javni uslužbenci, ki spadajo v javni sektor, povzroča mnogokrat velike težave pri delovanju SV. Največji, in v zadnjem času najbolj aktualen, je problem plačil. Primerjalna analiza ureditve statusa vojakov v drugih državah, zlasti v članicah NATA, ki so jo opravile

pristojne službe na ministrstvu, je pokazala, da nikjer ne enačijo statusa vojakov s statusom vojaških uslužbencev. Navedena ugotovitev je bila temeljna za projekt priprave Zakona o službi v Slovenski vojski na Ministrstvu za obrambo, katerega glavni cilj je bil na ustrezen način urediti status vojakov. Zakon je bil v letu 2007 tudi sprejet. Prinaša številne dodatke k osnovni plači vojakom upoštevajoč pri tem posebne zahteve dela v vojski. Zakon je dobra popotnica k statusnemu odmiku vojakov od sistema javnih uslužbencev, a je treba s tem v zvezi poudariti, da se z njim ni vzpostavil čisto neodvisen statusni sistem (neodvisen od drugih pravnih podlag), saj se glede številnih drugih vprašanj pravic z dela (osnovna plača, upokojitev, ipd.) še vedno uporabljajo splošni predpisi. Z vidika izboljšanja počutja vojakov na delu in reševanja njihovih osebnih želja oziroma težav, kjer so v določenem obsegu zajeti tudi njihovi družinski člani, pa je novi zakon prinesel veliko pozitivno spremembo v primernem obravnavanju vojakov, zlasti če upoštevamo dejstvo, da so pri opravljanju dela stalno izpostavljeni povečani nevarnosti za poškodbe in poslabšanje zdravja. Gre za projekt celostne skrbi za vojake, v katero so z natančno določenimi obveznostmi vpete vse službe ministrstva. Celostna skrb obsega številne dejavnosti, med drugim psihološka oskrba, pravno svetovanje, duhovna oskrba, športne aktivnosti, pomoč pri iskanju službe, reševanje socialnih problemov ipd. Prispevek vojakov pri uresničevanju ciljev, interesov in poslanstva ministrstva in posledično tudi države, je z izvajanjem projekta celostne skrbi in posebne zakonske ureditve statusa primerno upoštevan in ovrednoten. Zavedati se je treba, da Slovenska vojska in njeni pripadniki z uspešnim opravljanjem nalog izven meja bistveno prispevajo k utrjevanju ugleda naše države. Pri tem so izpostavljeni številnim dejavnikom tveganja (poškodbe, poslabšanje zdravja, ogrožanje življenja ...), zato razlogi za posebno statusno ureditev vojakov nikakor ne zasledujejo cilja, da bi bili privilegirani v razmerju do drugih javnih uslužbencev, ampak gre le za primerno upoštevanje in ovrednotenje narave dela v vojski in prispevkov vojakov pri uresničevanju poslanstva vojske.

2 SPLOŠNO O JAVNIH USLUŽBENCIH

Upravni sistem vpliva na vsa področja človekovega življenja. Z upravo se srečujemo vsakodnevno, kot posamezniki ali člani različnih organizacij in skupnosti. V sodobnih upravnih sistemih zagotavljajo javni uslužbenci večino dobrin in storitev znotraj javnega sektorja. Javni uslužbenci so stoletja zagotavljali in urejali predvsem tradicionalne funkcije oblasti, kot so meddržavni odnosi, vojska, sodstvo in policija, s širjenjem socialne države pa zagotavljajo tudi storitve na področjih izobraževanja, zdravstva, sociale itd. Javni uslužbenci predstavljajo daleč največji segment zaposlenih v javnem sektorju, njihov položaj pa ureja skupek načel, pravil, pravic in obveznosti, ki so urejeni z ustreznimi predpisi veljavne zakonodaje, med katere štejemo predvsem Zakon o javnih uslužbencih (Ur. list RS, št. 63/2007-UPB3, ZJU), ki celovito ureja sistem javnih uslužbencev v naši državi, Zakon o delovnih razmerjih (Ur. list RS, št. 42/2002, 79/2006, 46/2007, 103/2007, ZDR) ter Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Ur. list RS, št. 95/2007-UPB, ZSPJS), ki ureja plačni sistem javnih uslužbencev. Vendar se v Sloveniji sistem javnih uslužbencev ne ureja zgolj na osnovi teh zakonov ter na njih temelječih podzakonskih predpisih oziroma kolektivnih pogodbah javnega sektorja, ampak obsega tudi obsežno področno zakonodajo, ki ureja posebnosti pravnega položaja, pravic in obveznosti posebnih zvrsti javnih uslužbencev, kot so na primer vojaki, policisti, sodniki, učitelji, funkcionarji itd. V preteklosti je sistem javnih uslužbencev urejevalo Ministrstvo za notranje zadeve, sedaj pa omenjeni sistem kreira, implementira in nadzoruje Ministrstvo za javno upravo, ustanovljeno v letu 2004.

Za normalno delovanje in funkcioniranje vsake organizacije, podjetja ali družbe so potrebni ljudje. Tako je človek oziroma delovno mesto temeljni element vsake organizacije. Tudi v organizacijah javne uprave (ministrstvih, organih v sestavi ministrstev, upravnih enotah, občinski upravi) lahko izvajajo funkcije organizacije samo ljudje, ki v teh organizacijah delajo. Osebe, ki opravljajo službo v javni upravi, teorija imenuje javni uslužbenci (Virant, 2002, str. 187).

V preteklosti se je služba v javni upravi enačila z izvajanjem oblasti in kot služba, ki prinaša mnoge privilegije, zato so se službe v tej organizaciji kupovale ali pa podeljevale kot nagrada za politične in druge usluge. Profesionalizacija uprave je prinesla vzpostavljanje sodobnih razmerij ter ločevanje politike in uprave, kar predstavlja podlago za razvoj temeljev, na katerih je nastal sodobni sistem javnih uslužbencev. Tako se je ustalil krog nalog in le te so pričeli opravljati vedno bolj strokovni izvajalci, ki so izvajali upravno dejavnost kot svoj poklic. S tem se izoblikuje nov poklic, poklic profesionalnega državnega uradnika – državnega uslužbenca. Z delitvijo med politiko in upravo postane zakonodaja bistvo delovanja politike, izvrševanje in uresničevanje odločitev političnih funkcionarjev pa pade na ramena upravnega osebja.

Veljavna zakonodaja pojma državnih uslužbencev ne pozna več, temveč ZJU leta 2002 uvaja pojem javnega uslužbenca. Javni uslužbenci so osebe, ki opravljajo službo v javni upravi. S tem izrazom označujemo osebo, ki trajno in profesionalno opravljajo službo v državnih organih in organih lokalnih skupnosti. Sem ne spadajo osebe, ki v teh organih opravljajo politične funkcije – funkcionarji. Na službo v javni upravi se danes gleda kot družbeno koristno funkcijo. Javni uslužbenec opravlja naloge pomembne za celotno družbo in je del aparata, ki izvršuje javni interes, izražen v obliki sprejetih zakonov, proračunov in drugih političnih odločitev, hkrati pa sodeluje pri pripravi strokovnih podlag za pomoč pri političnem odločanju.

Pomen in položaj javnega uslužbenca je v marsičem drugačen od zaposlenega v zasebnem sektorju. Delo javnega uslužbenca nima vpliva samo na organizacijo v kateri dela, temveč ima širši vpliv, saj javna uprava upravlja z javnimi zadevami in političnim organom pripravlja strokovne podlage za odločanje o javnih zadevah. Sredstva za plače javnih uslužbencev se zagotavljajo iz proračuna.

Učinke dela javnih uslužbencev skoraj ni mogoče izmeriti, saj njihovo delo ni izpostavljeno trgu, kot najboljšemu pokazatelju uspešnosti in učinkovitosti. Njihovo delo pa se ovrednoti s politično odločitvijo. Prav tako se v javni upravi ne more vzpostaviti normalen trg delovne sile. V zasebnem sektorju je namreč pri izbiri dopustna določena subjektivna volja delodajalca. V javnem sektorju je nujno varovati vrednoto enake dostopnosti do službe. (Virant, 2002, str. 188).

Temeljna funkcija javnih uslužbencev je torej upravljanje s politikami, ki so se oblikovale ali odobrile nacionalne vlade. Izraz javni uslužbenec pa ima tudi ožji pomen. Javni uslužbenci v ožjem pomenu so tiste osebe, ki so zaposlene v državnih organih in organih lokalne skupnosti, službo pa opravljajo trajno in profesionalno. Javni sektor po ZJU sestavlja:

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

Političnih funkcionarjev ne uvrščamo med javne uslužbence. To so osebe, ki opravljajo politične funkcije in pri svojem delu zasledujejo politične cilje, torej drugačne cilje kot javni uslužbenci. Funkcionarji pridejo na položaj v državnem organu ali organu lokalne skupnosti z izvolitvijo ali imenovanjem na podlagi političnih kriterijev. Njihov mandat ni trajen, temveč je vezan na mandatno obdobje, za katero so bili izvoljeni ali imenovani. Zahteva po strokovnosti ni izražena, saj je njihova odgovornost politična in kot taka na oceni ob vsakokratnih volitvah. V upravne procese vnašajo politične odločitve (Virant, 2002, str.193). Čeprav ZJU ne podaja razlage, kdo spada med funkcionarje, je njeno razlago mogoče zaslediti v 7. členu ZSPJS, ki opredeljuje funkcije v državnih organih in organih lokalne skupnosti. Funkcionarji na državni ravni so:

- predsednik republike,
- poslanci Državnega zbora,
- člani Državnega sveta,
- predsednik vlade in ministri,
- sodniki Ustavnega sodišča,
- člani Računskega sodišča,
- državni sekretarji,
- državni tožilci,
- državni pravobranilci,
- župani,
- podžupani ter
- vsi ostali, za katere je tako določeno s posebnimi predpisi.

2.1 DELITEV JAVNIH USLUŽBENCEV

Klasifikacija delovnih mest v uslužbenskem sistemu je ključna poteza večine uslužbenskih sistemov po svetu. Predstavlja razporeditev delovnih mest na podlagi dolžnosti, odgovornosti in znanj, potrebnih za uspešno opravljanje delovnih nalog. Opis delovnega mesta po navadi vsebuje naslednje elemente (Denhardt, 1991, str. 203 in 204):

- naziv delovnega mesta;
- dolžnost, ki jo delovno mesto zahteva;
- odgovornost, ki so povezane s položajem znotraj organizacije in
- sposobnosti, potrebne za uspešno opravljanje dela.

Klasifikacijski sistemi se v javnem sektorju uporabljajo iz različnih razlogov. Med njimi so najpomembnejši skrb za preglednost in nepristranskost znotraj sistema delovnih mest, skrb za povezavo nalog in sposobnosti, potrebnih za njihovo uspešno opravljanje, ter nenazadnje postavitev nekaterih standardov znotraj uslužbenskega sistema. Zgodovinsko gledano so se klasifikacijski sistemi razvili zaradi skrbi za objektivnost in nepristranskost znotraj javnega sektorja, pa tudi zaradi zaščite javnih uslužbencev pred političnimi zlorabami. Delitev javnih uslužbencev je ena izmed posebnosti, ki razlikuje sistemsko ureditev področja javnih uslužbencev od splošnega delovnega prava, vsebovati pa mora:

- nazive in definicije posameznih kategorij,
- sistem kategorij, ki le te povezuje v sklenjeno celoto in
- pravila za razvrščanje, ki vsebujejo logično in praktično sprejemljive kriterije za uvrščanje javnih uslužbencev oziroma delovnih mest v posamezne kategorije.

Postopek klasifikacije delovnih mest se začne pri delovnem mestu kot osnovnemu elementu, ki ga lahko definiramo kot zbir vseh delovnih nalog, za katerih izvajanje se predvideva posamezen javni uslužbenec. Delovno mesto je najmanjša enota, ki je ni mogoče nadalje deliti, lahko pa delovna mesta medsebojno primerjamo, kar omogoča klasifikacijo delovnih mest po različnih skupnih lastnostih v skupine. Tako sta položaj javnega uslužbenca in njegova plača odvisna od položaja, ki ga javni uslužbenec zaseda. Javni uslužbenec sklene delovno razmerje na podlagi sistemizacije delovnih mest, ki pomeni seznam predvidenih delovnih mest v nekem upravnem organu, kar omogoča organizacijsko preglednost in načrtnost pri zaposlovanju. Delovne naloge oziroma dolžnosti posameznega delovnega mesta je potrebno standardizirati. To pomeni, za je treba za vsako delovno mesto določiti:

- redne naloge,
- administrativne naloge,
- osnovne metode dela, ki jih je treba uporabiti za izvedbo naloge ter
- posebne naloge in odgovornosti.

Vse navedeno daje sistemu klasifikacije javnih uslužbencev nekatere prednosti, saj:

- zagotavlja organizacijsko preglednost, ko omogoča načrtovanje in nadzor nad zaposlovanjem v javni upravi;
- omogoča poenotenje pogojev za zaposlovanje na istovrstnih delovnih mestih, ki objektivno opredeli vsebino delovnih nalog, kar omogoča oceno delovne uspešnosti;

- zahteva definicijo in opis delovnih dolžnosti ter s tem jasno opredeljuje vprašanje odgovornosti vsakega posameznega delovnega mesta.

Po sistemu klasifikacije javnih uslužbencev razvrščanje poteka na podlagi formalne izobrazbe oziroma kvalifikacije, ki si jo je javni uslužbenec pridobil; na podlagi formalne kvalifikacije pa se sklepa, da ta poseduje znanje in pripravljenost za opravljanje določenih nalog v upravi. Javne uslužbenke je mogoče razvrščati tudi na podlagi delovne dobe, iz katere se sklepa, da dlje časa, ko nekdo opravlja delo, večje izkušnje pridobi in bolje lahko to delo opravlja, čeprav takšna domneva v moji praksi ne drži vedno. Drugi možni kriteriji za razvrščanje javnih uslužbencev so še način dela ter specifična strokovna znanja.

V sistemu klasifikacije javnih uslužbencev je zagotovljeno, da uslužbenec ne more izgubiti ravni pridobljenih pravic, če je brez svoje krivde prerazporejen na delovno mesto, ki je razvrščeno v nižjo kategorijo od njegovega prejšnjega delovnega mesta. Tako kot sistem klasifikacije delovnih mest zagotavlja načelo nagrajevanja po delu in pripomore k racionalnejši organiziranosti, tako sistem klasifikacije javnih uslužbencev zagotavlja javnim uslužbencem večjo varnost zaposlitve. Oba klasifikacijska sistema omogočata vzpostavitev sistemov ocenjevanja, napredovanja in ustreznega plačilnega sistema. Klasifikacija ima cel niz pozitivnih učinkov:

- Z razdelitvijo na posamezna delovna mesta ugotovimo,oliko delovnih mest imamo, in s tem dobimo število javnih uslužbencev, ki jih potrebujemo.
- Če želimo ugotoviti, kakšne delavce potrebujemo, smo prav tako vezani na oceno delovnih mest.
- Zaradi nujne racionalizacije moramo za enaka delovna mesta uporabiti iste kriterije in isto kvalifikacijo pri sprejemu v delovno razmerje. To pa nam omogoča tudi primerjavo uspešnosti med posameznimi uslužbenci, tako dobimo kriterije za napredovanje, omogočeno pa je tudi pravičnejše nagrajevanje.
- Klasifikacija omogoča uporabo iste terminologije za iste nazive, ker oblikovanje delovnega mesta zahteva točen opis nalog, ki jih je treba na določenem delovnem mestu opraviti, s tem pa je dana večja možnost izvajanja odgovornosti.

Klasifikacija je nenazadnje tudi zagotovilo, da se sredstva za javno upravo racionalno porabljajo, ker so za vsako delovno mesto vezane na eni strani nekatere zahteve in obveznosti, na drugi strani pa pripadajoče pravice. Praviloma so delovna mesta, ki so si med seboj sorodna, uvrščena v posebne skupine, ki izkazujejo naraščajočo stopnjo zahtevnosti posameznega delovnega mesta. V večini uslužbenskih sistemov so podobno klasificirani plačilni razredi javnih uslužbencev.

V aktualnem uslužbenskem sistemu je prva ločnica na podlagi klasifikacije delovnih mest določena delitev na uradnike in strokovno tehnične delavce - javne uslužbenke. Zakonodaja ločuje med pojmom javni uslužbenec in uradnik. Javni uslužbenec opravlja javne naloge v imenu osebe v javnem sektorju, in sicer tovrstne naloge, ki sodijo v delovno področje osebe v javnem sektorju, kot ga določajo predpisi. Status uradnika nimajo tisti javni uslužbenci, ki v organih in organizacijah opravljajo spremljajoča dela. Gre za tradicionalno in v primerljivih sistemih klasično klasifikacijo zaposlenih, ki daje javnim uslužbencem poseben varovan položaj. Uradnik pa je javni uslužbenec, ki v upravnih organih opravlja javne naloge, za katere je organ oziroma organizacija ustanovljena. V državni upravi in upravah lokalnih skupnosti ločimo naslednje tipe javnih nalog in zahtevnejših spremljajočih del:

- pripravljanje strokovnih podlag za politično odločanje,
- izvrševanje politik,
- nadzorstvene naloge,
- razvojne in pospeševalne naloge ter
- servisne naloge – zagotavljanje izvajanja javnih služb

V razmerju do uporabnikov javnih storitev je predstavnik izvajanja javnih nalog oseba v javnem sektorju. Kot samostojni in neodvisni izvajalec svojega poklica ne deluje v lastnem imenu, ampak v medsebojnem razmerju, ki temelji na posebni zaupnosti, politični nevtralnosti, nepristranskosti, lojalnosti in polni odgovornosti za svoje delo. Samo uradnik lahko daje na podlagi posebnega pooblastila javne informacije o delu osebe v javnem sektorju, samo uradnik lahko pridobi naziv in položaj, ima pravico do kandidature za napotitev na izobraževanje z pridobitev višje stopnje formalne izobrazbe, ima možnost za načrtovanje delovne kariere, ima zagotovljen višji minimalni dopust ter druge pripadajoče ugodnosti. Delovna mesta, na katerih se opravljajo opisane naloge, so uradniška delovna mesta. V razmerju do uporabnikov je uradnik predstavnik izvajanja oblastnih pooblastil, zato je njegov delovni status še podrobneje urejen. Javni uslužbenci, ki v organih opravljajo spremljajoča dela, so strokovno tehnični delavci - javni uslužbenci. Spremljajoča dela so (ZJU, 23. člen):

- kadrovske in organizacijske naloge,
- finančne in računovodske naloge,
- naloge vzpostavljanja in vzdrževanja informacijskih sistemov ter
- naloge tehničnega vzdrževanja in tehnične pomoči.

Delovna mesta, na katerih izvajajo dela strokovno tehnični javni uslužbenci, so strokovno tehnična delovna mesta. Javni uslužbenec na strokovno tehničnem delovnem mestu lahko opravlja tudi enostavna opravila, ki so določena s Pravilnikom o določitvi upravnih opravil, ki jih lahko opravljajo strokovno tehnični javni uslužbenci (Ur. List RS, št. 35/2006) in ta opravila so:

- upravne overitve podpisov in kopije,
- izdaja zemljiškoknjižnih izpisov,
- izdaja delovne knjižice,
- vpis sprememb v delovno knjižico,
- izdaja potrdila o vložitvi vloge po ZUP-u,
- izdaja potrdil iz kazenske evidence,
- sprejem vlog za izdajo digitalnih spletnih potrdil SIGEN-CA,
- obvestila o poteku veljave osebnih dokumentov,
- obveščanje državljanov, da ne posedujejo nobenega veljavnega identifikacijskega dokumenta in
- potrjevanje podpore volivcev

Samo pri zaposlovanju uradnikov velja obveznost javnega natečaja (izjema Slovenska vojska). Za zasedbo delovnega mesta morajo biti uradniki imenovani v naziv in samo za uradnike veljajo določbe o nezdržljivosti in konfliktu interesov. Delovna mesta so sistemizirana z notranjo organizacijo posameznih državnih organov, ki je predpisana in podrobneje urejena z Uredbo o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest in nazivih v organih javne uprave in pravosodnih organih (Ur. List RS, št. 85/003, 81/2003, 109/2003, 43/2004, 138/2004, 35/2005, 60/2005, 72/2005, 112/2005, 49/2006, 140/2006, 9/2007, 101/2007, 33/2008). Za zasedbo uradniškega delovnega mesta so določeni splošni pogoji (predpisi s področja delovnega prava), uradniški naziv in smer izobrazbe. Lahko se zahtevajo tudi funkcionalna znanja in posebne sposobnosti.

2.2 PRAVNA UREDITEV JAVNIH USLUŽBENCEV

Javni uslužbenški sistem predstavljajo skupna načela in druga skupna vprašanja sistema javnih uslužbencev in sistema plač v javnem sektorju. Slovenija je pri uvajanju tega sistema sledila sprejetim standardom, ki so se razvili v evropskem pravu in jih države Evropske unije upoštevajo pri oblikovanju pravnih ureditev javnih uslužbencev. Bistvene zahteve teh standardov so vzpostavitev sistema javne uprave (www.mnu.gov.si, 10. 6. 2009):

- deloval po načelih kakovosti in učinkovitosti,
- približal javno upravo uporabnikom,
- vzpostavil javno in odprto delovanje,
- zagotavljal smotrno organizacijo dela,
- učinkovito upravljal s človeškimi viri,
- razvijal strokovnost svojih kadrov,
- zahteval polno odgovornost pri opravljanju nalog ter
- vzpostavil učinkovit notranji ter zunanji nadzor.

Sistem javnih uslužbencev urejajo štiri krovni zakoni: Zakon o javnih uslužbencih, Zakon o delavcih v državnih organih (Ur. List RS, št. 2/1991, 2/1993, 13/1993, 18/1994, 41/1994, 70/1997, 87/1997, 38/1999, 56/2002, ZDDO), Zakon o delovnih razmerjih ter Zakon o sistemu plač v javnem sektorju. Posebej je potrebno izpostaviti Kodeks ravnanja javnih uslužbencev (Ur. List RS, št. 8/2001), ki je obvezujoč za vse javne uslužbence. Sprejela ga je Vlada republike Slovenije leta 2001 na podlagi predloga organizacije Sveta Evrope in je sestavni del načrta izvrševanja javnih nalog od trenutka, ko javni uslužbenec potrdi, da je z njim seznanjen. Dolžnost vsakega javnega uslužbenca pa je storiti vse potrebno, da se ravna po določbah kodeksa. Kodeks uvaja številne zapovedi ravnanja, ki ustrezajo liku etičnega državnega uradnika.

ZDR je najpomembnejša pravna podlaga za urejanje delovnih razmerij v Republiki Sloveniji. Zakon izhaja iz pogodbene narave delovnega razmerja in skuša čimbolj celovito urediti pogodbo o zaposlitvi kot pravno podlago za nastanek delovnega razmerja. Pogodbo o zaposlitvi skleneta tako delavec kot delodajalec, pri čemer so enostranski posegi delodajalca omejeni in onemogočeni. Cilj zakona je splošna veljavnost za vsa delovna razmerja, tudi za javne uslužbence, hkrati pa omogoča, da se specifičnost dela, zaposlenih v državnih organih

in organih lokalne skupnosti, zavodih in drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo, lahko uredi drugače in s posebnimi zakoni.

ZJU je specialni zakon, ki celovito ureja sistem zaposlovanja javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti. Organizacijsko ureja enotna pravila ravnanja države ali lokalnih skupnosti na kadrovske področju oziroma načinu upravljanja s kadrovske viri. Prvi del zakona ureja celotno področje uslužbenskega sistema, saj se uporablja za celoten javni sektor, drugi del zakona pa ureja samo sistem javnih uslužbencev, ki so zaposleni v državni upravi ali v upravah lokalnih skupnosti. Zakon definira javne uslužbence kot posameznike, ki sklenejo delovno razmerje v javnem sektorju, pri čemer loči uradnike od drugih javnih uslužbencev in državno upravo in upravo lokalnih skupnosti od preostalega javnega sektorja. Funkcionarji niso javni uslužbenci. Delodajalec je pravna oseba, s katero je javni uslužbenec v delovnem razmerju. V imenu delodajalca nastopa predstojnik, ki so mu zaupane naloge v zvezi z odločanjem o zaposlovanju in upravljanju s človeškimi viri. Kadrovske odločanje je torej v domeni managerjev, funkcionarjem pa so pridržane odločitve splošnega pomena (npr. sistemizacija). Nove zaposlitve morajo biti predvidene v kadrovske načrtih. Pogodbe o zaposlitvi se sklepajo praviloma za nedoločen čas in na podlagi javnih natečajev. Vsa delovna mesta so razvrščena na uradniška delovna mesta in strokovno tehnična delovna mesta. Uradniki opravljajo delo v skupno šestnajstih nazivih, v sedmih tipih delovnih mest in vodstvenih položajih:

- referent I-IV,
- višji referent I-III,
- svetovalec I-III,
- višji svetovalec I-III,
- podsekretar,
- sekretar ter
- višji sekretar

Pogoje za imenovanje v naziv opredeljuje ZJU v 86. členu ter druge pogoje v 88. členu in sicer:

- najmanj predpisana izobrazba;
- strokovni izpit;
- aktivno znanje uradnega jezika;
- kot pogoj za imenovanje v naziv se lahko določijo tudi delovne izkušnje in drugi pogoji skladni z zakonom;
- državljanstvo Republike Slovenije
- da oseba ni bila pravnomočno obsojena zaradi naklepne kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti in da ni bila obsojena na nepogojno kazen zavora v trajanju več kot šest mesecev;
- da oseba ni v kazenskem postopku zaradi kaznivega dejanja iz prejšnje alineje.

V višji naziv lahko napredujejo tudi na istem delovnem mestu. Napredovanje javnih uslužbencev je povezano z ocenjevanjem strokovnih in delovnih kvalitet zaposlenih. Napredovanje v višji naziv pa je namenjeno le uradnikom, medtem ko je napredovanje v višji plačilni sistem namenjeno vsem javnim uslužbencem. ZJU sistematično ureja tudi vse vrste

strokovnih izpitov glede na razliko v zahtevnosti in obsežnosti potrebnih znanj za posamezno delovno mesto. Javnim uslužbencem je dovoljeno opravljanje pridobitne dejavnosti, vendar le tiste, ki niso nezdržljive z njihovim delom, niso v nasprotju s konkurenčno klavzulo, ter ne vplivajo na nepristransko opravljanje dela in niso v škodo ugledu organa. Prenehanje delovnega razmerja javnih uslužbencev ni bistveno drugače urejeno kot za zaposlene v zasebnem sektorju. Odpoved delovnega razmerja je posebej urejena le v primeru ukinitve organa in racionalizacije poslovanja (poslovni razlogi).

ZJU ureja načela izvrševanja javnih nalog v dveh delih. V prvem delu so navedena skupna načela sistema javnih uslužbencev. Poleg navedenih skupnih načel morajo v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti upoštevati tudi načela, ki so navedena v drugem delu. Načela izvrševanja javnih nalog štejemo med temeljne sestavine etičnega Kodeksa javnih uslužbencev. Skupna načela sistema javnih uslužbencev so (ZJU, 7.-15. člen):

- **Načelo zakonitosti**, ki je eno temeljnih načel pravne države in načelo zakonitosti delovanja uprave je splošno uveljavljeno načelo ustavnih ureditev demokratičnih držav. Zapoveduje izvrševanje javnih nalog samo na podlagi in v mejah ustave, zakonov, podzakonskih predpisov ter ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb.
- **Načelo enakopravne dostopnosti** zagotavlja enakopravno dostopnost do delovnih mest za vse zainteresirane kandidate pod enakimi pogoji in tako, da je zagotovljena izbira najbolj strokovnega kandidata.
- **Načelo strokovnosti** tvori celoto z načelom zakonitosti in zapoveduje javnim uslužbencem, da izvršujejo naloge strokovno, vestno in pravočasno.
- **Načelo častnega ravnanja** zagotavlja izvrševanje javnih nalog v skladu s pravili poklicne etike in spoštljivo obravnavanje uporabnikov.
- **Načelo omejitev sprejemanja daril** prepoveduje javnim uslužbencem sprejemanje daril v zvezi z opravljanjem službe, razen protokolarnih in priložnostnih daril manjše vrednosti.
- **Načelo zaupnosti** zapoveduje javnim uslužbencem varovanje tajnih podatkov ne glede na to, kako so jih izvedeli.
- **Načelo odgovornosti za rezultate** sili javne uslužbenke v kvalitetno delo in vzpostavlja odgovornost za rezultate njihovega dela.
- **Načelo dobrega gospodarja** vaja na področju javne uprave princip dobrega gospodarjenja, značilnega za zasebni sektor. Posebna skrb je namenjena uporabi javnih sredstev.
- **Načelo varovanja poklicnih interesov** izhaja iz neodvisnega delovnega statusa javnega uslužbenca in ga ščiti pred vsakršnim posegom v njegovo delo, ki je opravljeno v skladu s predpisi. Delodajalec mora javnemu uslužbencu omogočiti plačano pravno pomoč, če je zoper njega uveden kazenski ali odškodninski postopek zaradi izvrševanja javnih nalog, če oceni, da so bile te izvršene zakonito in v skladu s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja.
- **Načelo prepovedi nadlegovanja** prepoveduje vsako fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali vedenje javnega uslužbenca, ki temelji na katerikoli osebni okoliščini in ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo.

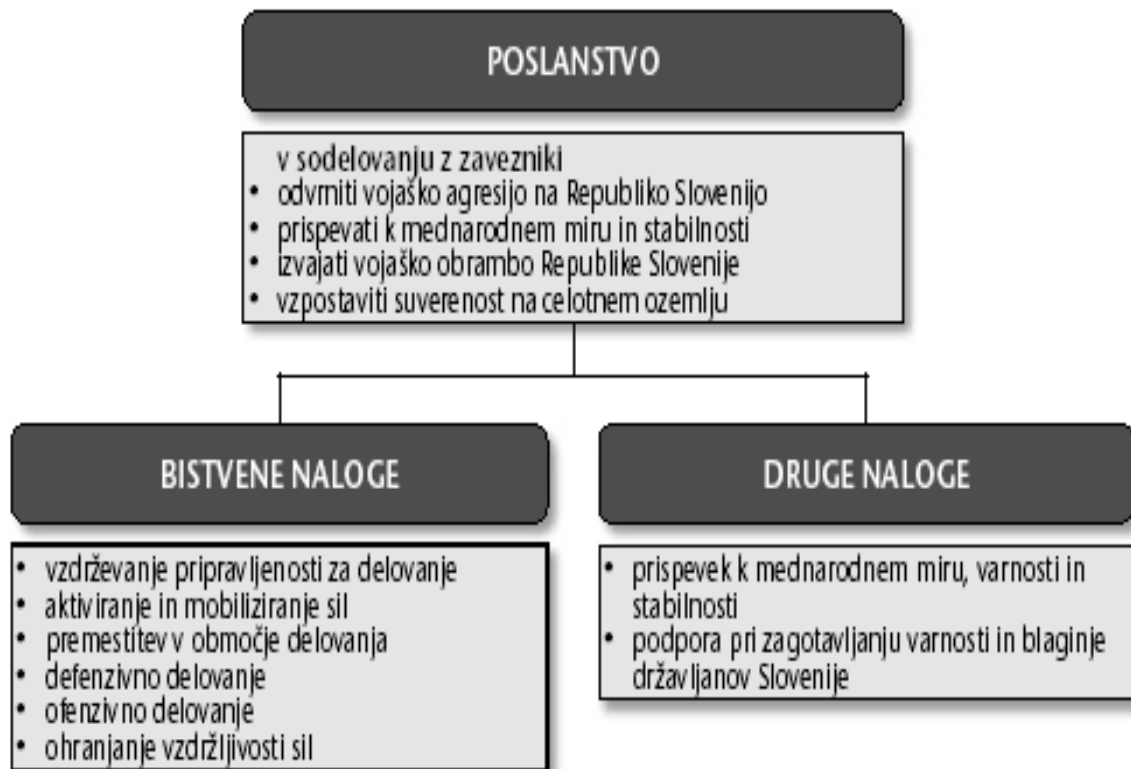
Načela javnih uslužbencev v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti (ZJU, 27.-32. člen):

- **Načelo javnega natečaja** zapoveduje za uradnike obvezen izbirni postopek preko javnega natečaja (izjema SV). V postopku se kandidati obravnavajo enakopravno, izbira pa se opravi na podlagi boljše strokovne usposobljenosti. S tem se preprečuje pojave, kot so poznanstvo, politično kadrovanje in korupcija.
- **Načelo politične nevtralnosti in nepristranskosti** zapoveduje, da mora uradnik izvrševati javne naloge politično nevtralno in nepristransko. To načelo ščiti uradnike pred nedovoljenimi posegi politike v njihov položaj in strokovnost.
- **Načelo kariere** omogoča uradnikom kariero z napredovanjem. Kariera je odvisna od strokovnih kvalitet in rezultatov dela in se uresničuje avtomatično s potekom določenega časa.
- **Načelo prehodnosti** pospešuje mobilnost zaposlenih. Javni uslužbenec je lahko pod zakonsko določenimi pogoji, premeščen na drugo delovno mesto v okviru organov. Premestitev je omogočena po želji javnega uslužbenca ali zaradi delovnih potreb, mimo njegove volje.
- **Načelo odprtosti do javnosti** omogoča državljanom pridobivanje informacij o delovanju uprave in o rezultatih opravljenega dela uradnikov. S tem se priznava uporabnikom vloga neformalnega zunanjega nadzora.

3 PREDSTAVITEV SLOVENSKE VOJSKE

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 in zunaj meja zavezništva. V primeru vojaške agresije vojska samostojno ali v zavezništvu, na podlagi mednarodnih pogodb, izvaja vojaško obrambo, s ciljem pregona sovražnika in vzpostavitev 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 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 (Furlan et al., 2006, str. 25).

Slika 1 : Poslanstvo in naloge Slovenske vojske



Vir: Furlan et al. (2006, str. 24)

Podobno opredelitev nalog, izhajajočih iz poslanstva Slovenske vojske opredeljuje tudi dr. Grizold (2005, str. 138), ki jih deli na izpeljane naloge in sicer:

- Preprečevanje katerekoli vrste agresije in ustrezen odziv nanjo, če do nje pride:

- Izvajanje operacij državne vojaške obrambe: nadzor, kontrola in zaščita kopnega, morja in zračnega prostora ter obramba državnega ozemlja.
 - Sodelovanje v operacijah v okviru mednarodnih organizacij: kolektivna obramba (5. člen Washingtonske pogodbe) ter boj proti mednarodnem terorizmu in drugim grožnjam miru.
- Vojaško sodelovanje pri mednarodnem miru in stabilnosti:
 - 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.
- Podpora drugim državnim organom in organizacijam ter sistemu zaščite in reševanja pri zagotavljanju varnosti in blaginje državljanov Slovenije:
 - 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.

Tabela 1: Sestava Slovenske vojske (podatki za marec 2009)

	ŠTEVILO	DELEŽ
STALNA SESTAVA	7094	62,25 %
POGODBENA REZERVA	1823	16,00 %
OBVEZNA REZERVA	2479	21,75 %
SKUPAJ	11396	100 %

Vir: <http://slovenskavojska.si/poklicna/struktura/index.htm>, dobljeno dne 19. 6. 2009

Tabela 2: Stalna sestava Slovenske vojske (podatek za marec 2009)

	ŠTEVILO	DELEŽ
ČASTNIKI	1225	17,27%
PODČASTNIKI	1851	26,09 %
VOJAKI	2736	38,57 %
VOJAŠKI USLUŽBENCI	762	10,74 %
CIVILNE OSEBE	520	7,33 %
SKUPAJ	7094	100 %

Vir: <http://slovenskavojska.si/poklicna/struktura/index.htm>, dobljeno dne 19. 6. 2009

Slovenska vojska je organizirana v Generalštab (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 RS kot samostojne države. Pri ZObr se je upoštevalo temeljno 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 Zakon o službi v Slovenski vojski (Ur. list RS, št. 68/07), ki ureja temeljne odnose v vojaški službi, pogoje dela, podlago za urejanje plač znotraj organizacije ter celostno skrb za pripadnika SV in njihove družinske člane. Najpomembnejše rešitve v ZSSloV so:

- za poklicne pripadnike vojske in javne uslužbence na obrambnem področju se posamezna vprašanja uredijo drugače kot so urejena v predpisih o javnih uslužbencih;
- nekatera vprašanja, ki z ZObr niso urejena, zakon ureja oziroma dopolnjuje, na druga vprašanja pa se tudi za pripadnike SV uporabljajo predpisi o javnih uslužbencih;

- naloge SV so določene z ZObr, z ZSSloV pa se določijo oblike in načini izvajanja nalog;
- z organizacijo poveljevanja se zagotavlja hierarhično delovanje vojaške organizacije in smotrna ureditev poveljevanja;
- službena pot je redni način komuniciranja v vojaški organizaciji;
- uvedel se je institut vodnega in četnega zaupnika;
- napredovanje vojaških uslužbencev je urejeno po načelih, ki veljajo za povišanje vojakov, podčastnikov in častnikov;
- MORS lahko štipendira za poklicno delo v vojski ali za službo v pogodbeni rezervi;
- pogodbe o zaposlitvi za določen čas lahko pod pogoji, ki veljajo za vojaške osebe, sklepajo tudi civilne osebe;
- uredili so se pogoji za prezaposlitve v drug državni organ ali za prekvalifikacije za civilni poklic;
- lahko se dokupi do pet let zavarovalne dobe za pridobitev pravice do pokojnine po splošnih predpisih;
- plače v SV se urejajo s predpisi, ki urejajo plače javnih uslužbencev;
- Razvrstitev formacijskih dolžnosti in nazivov v plačne razrede predpiše vlada, ki lahko pripadnikom tudi določi poseben dodatek k plači;
- vojaške osebe, ki opravljajo naloge povezane z večjo nevarnostjo ali zaradi posebnih obremenitev, so obvezno dodatno pokojninsko zavarovane;
- urejeno je področje prenehanja pogodbe o zaposlitvi in nečasten odpust iz vojske;
- uredil se je delovni čas pripadnikov pri opravljanju vojaške službe izven države, dosegljivost pripadnikov in razmere, v katerih traja delovna obveznost brez omejitve;
- uredili so se postopki ugotavljanja kršitve vojaške discipline in začasna odstranitev s formacijske dolžnosti ali z dela;
- celostna skrb za pripadnike obsega zdravstveno oskrbo, psihološko oskrbo, socialnovarstveno oskrbo, pravno svetovanje, religiozno duhovno oskrbo, športne aktivnosti ter organizirano preživljanje prostega časa;
- posebne oblike pomoči se organizirajo in izvajajo med opravljanjem vojaške službe izven države;
- uredilo se je področje pomoči ob smrti ali invalidnosti pripadnika;
- določene pravice celostne skrbi so namenjene tudi upokojenim pripadnikom in družinskim članom

Generalštab Slovenske vojske je organ v sestavi MORS in predstavlja najvišji strokovni organ za poveljevanje vojski na strateški ravni. Temeljni namen in poslanstvo uresničuje z opravljanjem vojaško-strokovnih nalog načrtovanja in razvoja sil, organiziranja vojske, zagotavljanja zmogljivosti, posodabljanja in opremljanja vojske. Načrtuje in usklajuje sodelovanje, povezovanje in delovanje Slovenske vojske v mednarodnih organizacijah. Vodi ga načelnik GŠSV, ki ga na predlog ministra za obrambo imenuje Vlada RS (ZObr, 45. člen). Uredba o organih v sestavi je sledila zakonski možnosti atipičnega poimenovanja glede na specifično naravo dela v nekaterih okoljih (ZDU-1, člen 22), tako da je določen poseben naziv »načelnik« za vodjo Generalštaba Slovenske vojske (Pirnat et al., str. 541).

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:

- 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;
- 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;
- 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 MORS sklene pogodbo o zaposlitvi, pri čemer se zagotavljajo 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.

3.1 SKUPNA NAČELA IN VREDNOTE PRIPADNIKOV SLOVENSKE VOJSKE

Nov koncept obrambe temelji na prehodu od nacionalne h kolektivni obrambi, od obrambe izključno pred agresijo k obrambi in zaščiti pred različnimi grožnjami, od izključne obrambe nacionalnega ozemlja do zagotavljanja lastne varnosti v mednarodni skupnosti ter od množične vojske 'obveznikov' k manjši poklicni vojski, dopolnjeni s pogodbeno sestavo. Vsa ta konceptualna izhodišča so preoblikovala Slovensko vojsko v majhno in fleksibilno vojaško organizacijo, temelječo na kakovostnih poklicnih kadrih in pogodbeni rezervni sestavi, z ohranjanjem nekaterih posebnosti, kot je sistem prostovoljnega usposabljanja za obrambo države (Grizold, 2005, str. 132). Vojaška obramba Republike Slovenije temelji na uporabi združenih sil zavezništva, v katere so integrirane sile Slovenske vojske. Članstvo v zavezništvu seveda prinaša tudi sprejem dela odgovornosti za skupno varnost. To med drugim narekuje skupno obrambno planiranje, sodelovanje Slovenske vojske pri oblikovanju skupnih odzivnih sil in njeno delovanje na kriznih območjih ter drugih oblikah vključevanja v dejavnost zavezništva za zaščito stabilnosti evroatlantskega območja ob soočanju z mednarodnim terorizmom, varnostnimi tveganji, izzivi in grožnjami. Pripadniki Slovenske vojske so tako pri opravljanju poslanstva organizacije izpostavljeni življenjskim tveganjem in različnim naporom, težko primerljivimi z drugimi v državni upravi, njihova specifičnost delovanja pa zahteva izpolnjevanje še dodatnih načel ravnanja, opredeljenih v drugem poglavju ZSSloV:

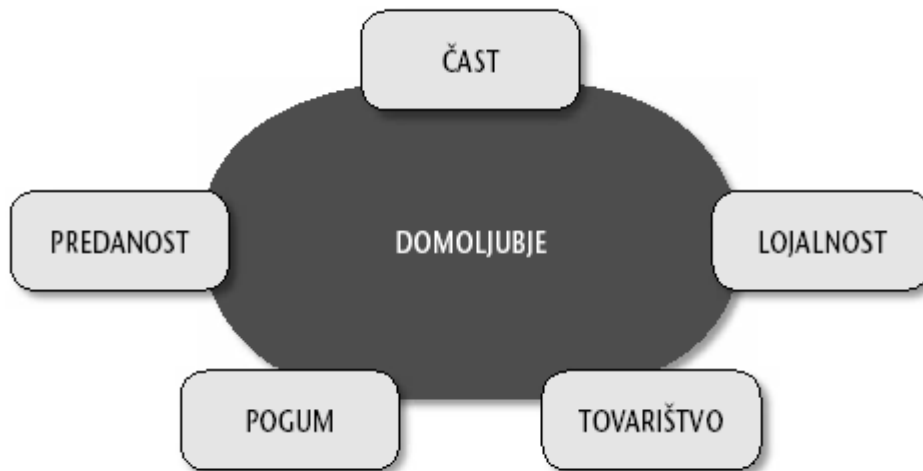
- Načelo pripadnosti, ki je ključnega pomena za opravljanje vojaške službe in zahteva od vojaške osebe spoštovanje drugih pripadnikov ter pripadnost enoti, Slovenski vojski in Republiki Sloveniji;
- Načelo častnega ravnanja, ki se je kot zahteva razvila in oblikovala skozi zgodovinski razvoj skoraj vse vojaške organizacije in predstavlja pomembno sestavino sodobnih vojaških organizacij, častno ravnanje pa opredeljuje kodeks organizacijske etike in Pravila službe v Slovenski vojski;
- Načelo varstva mladoletnih, ki preprečuje možnost opravljanja vojaških dolžnosti mladoletnim osebam, ki so varovane z izbirnim protokolom h konvenciji o otrokovih pravicah v oboroženih spopadih;
- Načeli enostarešinstva in subordinacije, spoštovanje katerih predstavlja temelj hierarhično organizirane vojaške organizacije:
 - načelo enostarešinstva določa temeljni odnos med nadrejenimi in podrejenimi. Vsaka vojaška oseba mora v vsakem trenutku vedeti, komu je podrejena in kako so razmejene pristojnosti za odrejanje nalog. Nedvoumni odnosi pri poveljevanju so temelj učinkovite izvedbe odrejenih nalog. Načelo vključuje izključno pravico poveljnika, da poveljuje podrejenim poveljstvom in enotam na podlagi pooblastil, ki izhajajo iz njegovega položaja in aktov poveljevanja. S tem se zagotavlja, da se pojavlja samo ena oseba, ki poveljuje in kateri se odgovarja za izvedbo naloge. Načelo vključuje obvezno določitev namestnikov vsakemu poveljujočemu, s čimer se zagotavlja neprekinjenost poveljevanja v primeru nezmožnosti za poveljevanje ali odsotnosti poveljujočega;
 - načelo subordinacije zahteva, da poveljniki na nižjih ravneh brezpogojno, natančno, pravilno in pravočasno izvršujejo naloge, ki so jih določili njihovi nadrejeni poveljniki. Dosledno upoštevanje tega načela je pogoj delovanja vojaške organizacije in zagotavlja vsakemu poveljniku svobodo uresničevanja nalog, ki so v njegovi pristojnosti. S tem je omogočen razvoj njegove odgovornosti, iniciative in samostojnosti.
- Spoštovanju vojaške discipline s predpisi, z akti vodenja in poveljevanja urejenemu ravnanju pripadnikov, za katero je značilno brezpogojno, natančno, pravilno in pravočasno izvajanje vseh nalog vojaške službe.
- Utrjevanju tovarištva, ki temelji na spoštovanju pravic in dolžnosti drugih vojaških oseb, ključnih za notranjo povezanost pripadnikov enote. Odločilno vlogo pri tem opravlja nadrejeni, ki z lastnim zgledom razvija zavest tovarištva in medsebojne povezanosti moštva. Spoštovanje pravic in dolžnosti oseb, ki niso pripadniki Slovenske vojske, pa je pomembno z vidika položaja in ugleda vojske kot organizacije v družbi.
- Skrb za podrejene predstavlja temeljno zahtevo do poveljujočih na vseh nivojih vojaške organizacije, kar krepi vojaški kolektiv ter razvija medsebojno povezanost in zaupanje.
- Načelo dobrega gospodarja terja od pripadnikov skrbno ravnanje z vojaško in drugo opremo ter javnimi sredstvi pri opravljanju vojaške službe ter odraža odgovornost do racionalne uporabe teh sredstev.

- Načelo tajnosti, kot dolžnost varovanja tajnih podatkov, v skladu s predpisi za vse pripadnike, kot tudi tiste, ki jim je prenehala vojaška služba, ne glede na to, kako se s tajnimi podatki seznanijo.
- Načelo enakopravne dostopnosti, ki je razširjeno na enakost in enakopravnost pripadnikov med opravljanjem vojaške službe, ne glede na kakršne koli osebne okoliščine, spol, versko prepričanje in drugo, prav tako se pripadnik med službo ali v uniformi ne sme udeleževati prireditve ali aktivnosti, ki spodbujajo nestrpnost do drugih ali razlikovanju na kateri koli osebni okoliščini.
- Načelo prepovedi političnega delovanja, katerega podlago predstavlja ustavna določba o prepovedi članstva poklicnih pripadnikov obrambnih sil v političnih strankah in prepoved političnega delovanja v Slovenski vojski.
- Načelo ekološke osveščenosti, ki od vojaške organizacije pri delovanju zapoveduje varovanje okolja ter izogibanju škodljivim vplivom na okolje.
- Načelo prepovedi izražanja čustvenih razmerij, ki zahteva ohranjanje takšnih medsebojnih odnosov pri različnih oblikah ožjih prijateljstev, ljubezenskih oziroma intimnih in podobnih razmerij, ki ne izražajo intenzivnih čustvenih intimnih ravnanj (poljubljanje in podobno), ki iz teh razmerij izhajajo. V medsebojnih odnosih je potrebno ohranjati takšna razmerja, ki niso pogojena oziroma ne izražajo intimnih čustev v obsegu ali na način, ki bi lahko negativno vplival na službene odnose ali vojaško disciplino.

Sprejeta doktrina vojaške obrambe predstavlja kot gonilno silo za uresničevanje poslanstva in posebnosti narave delovanja Slovenske vojske upoštevanje vrednot, ki izhajajo iz splošnih civilizacijskih vrednot in vrednot slovenske družbe. Predstavljajo okvirje za delovanje in vedenje posameznikov samostojno in v skupini. Udeležajo se s poučevanjem na vseh ravneh izobraževanja in usposabljanja ter predstavljajo standard vedenja v Slovenski vojski, za katere se njeni pripadniki zavzemajo, cenijo in spoštujejo. Ne predstavljajo samo seznam kvalitet, temveč obvezujoč cilj sleherne vojaške osebe, da z osebnim zgledom in ravnanjem udejanja vrednote, nadrejeni pa skrbijo, da jih podrejeni upoštevajo pri svojem delu. So tudi osnovni element, ki omogočajo, da lahko vojaški poveljnik v vsakem trenutku in razmerah loči dobro od slabega. Javnost seznanjajo, kdo so pripadniki vojaške organizacije, kako živijo in za kaj se zavzemajo.

Pomemben predpis za vodenje vojske predstavljajo Pravila službe v Slovenski vojski (UR. list RS, št. 49/96, 111/00, 52/01, 82/03), katere sprejema vlada (ZObr, člen 46) in urejajo pravice in dolžnosti vojaških oseb pri opravljanju vojaške službe, pravila njihovega ravnanja ter obnašanja med opravljanjem vojaške službe, odnose v službi, red v objektih, ki jih uporablja SV, delo in notranjo službo, stražarsko službo in alarmiranje ter vojaške slovesnosti in žalovanja. PSSV veljajo za vse osebe v času opravljanja vojaške službe v SV uslužbenci so nova kategorija vojaških oseb uveljavljenih s spremembo in dopolnitvijo ZOBR v letu 2002. Vojaški uslužbenci so aktivne vojaške osebe, ki delujejo v enotah, poveljstvih in zavodih v miru in boju. 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. Pomembna je izgradnja posameznika v stroki z dodatnimi vojaškimi vsebinami, ki omogočajo vključevanje v enoto, uporabo osebne oborožitve in izpolnjevanje psihofizičnih zahtev.

Slika 2: Vrednote pripadnikov Slovenske vojske



Vir: Furlan et al. (2006, str. 18)

Temeljna skupna vrednota pripadnikov Slovenske vojske je domoljubje. Domoljubje je zavest pripadnosti domovini Sloveniji in nesebično izvrševanje dolžnosti pri uresničevanju skupnih ciljev. Ob tej vrednoti se razvijajo naslednje vojaške vrednote:

- **Čast**, ki predstavlja ponos pripadnika Slovenske vojske, da mu je zaupana naloga podpiranja nacionalnih interesov, prispevka k varnosti in blaginji državljanov Republike Slovenije ter vplivu na zmanjšanje trpljenja in stabilnemu varnostnemu okolju v svetu. Dolžnost pripadnika, da izvaja svoje naloge pošteno in vestno ter skrbi za doseganje vojaških vrednot in vrednot družbe, ki odločilno vplivajo na učinkovitost vojaške organizacije ter njenemu ugledu v družbi.
- **Pogum**, ki predstavlja zavedanje pripadnika, da je pri uresničevanju poslanstva enote ogroženo njegovo življenje, življenje njegovih soborcev in podrejenih ter v dani situaciji, pri izvajanju nalog njegovo pripravljenost uporabiti orožje. Vrednota zahteva izvajanje nalog in vztrajanje na visokih standardih, ne glede na čas trajanja, intenzivnost naporov ali morebitno negativno sprejemanje pripadnikovih naporov v javnosti.
- **Lojalnost** Republiki Sloveniji, Slovenski vojski in enoti povezuje pripadnike med seboj. Lojalnost narekuje skrb za učinkovitost organizacije, skrb za zaščito interesov države in krepitev ugleda v svetu, izraža pa se z obliko medsebojnega zaupanja, spoštovanja ter discipliniranim in odgovornim opravljanjem dolžnosti.
- **Tovarištvo** predstavlja jedro notranje povezanosti in trdnosti enote, izraženo z medsebojnim spoštovanjem, nesebično pomočjo in prijateljstvom. Vrednota povezuje pripadnike Slovenske vojske v negotovem in nevarnem okolju ter prispeva k ohranjanju potrebne bojne morale, predstavlja pa tudi vpliven dejavnik zadovoljstva pripadnika pri opravljanju vojaške službe.

- **Predanost**, ki predstavlja obvezo državljana ob vstopu v Slovensko vojsko, da bo služil in izvajal svoje naloge povsod in vedno ko bo potrebno, ne glede na morebitne težave ali pretečo nevarnost. Predanost pripadnika se zrcali v njegovi požrtvovalnosti in podrejanju osebnih ciljev vojski.

Skladnost sistema vrednot vojaške organizacije z družbenimi vrednotami daje vojaški organizaciji tudi legitimnost, ki temelji na njeni učinkovitosti. Posameznik, ki vstopa v organizacijo se sooči z opredeljenimi, trdno postavljenimi in hierarhično opredeljenimi institucionalnimi vrednotami. Pride do nasprotja vrednot, ki jih je posameznik pridobil v družbi med socializacijo od družine, vzgojnih in izobraževalnih institucij, ter vrednotami, ki mu jih določa organizacija, v katero vstopa. Kakšen bo omenjeni trk vrednot in katere vrednote bodo prevladale, individualne ali institucionalne, je odvisno tako od vojaške institucije in njene družbene vloge, kot tudi od posameznika in njegove stopnje prilagajanja sistemu. Vojska kot »totalna« institucija si mora prizadevati, da posamezniki ponotranjijo organizacijske vrednote, torej morajo ob morebitnih neskladjih spremeniti osebne vrednote in jih nekako zamenjati z vrednotami vojaške organizacije in s tem svoj interes podrediti višjemu dobremu oziroma nacionalnemu interesu. Pri tem je pomembno zavedanje, da vrednote predstavljajo trdne strukture, ki se spreminjajo v daljšem časovnem obdobju, zato mora biti uspešen voditelj dober motivator, ki zna upoštevati stališča ter prepričanja drugih in drugačnih ter pravilno prenašati svoje pozitivne osebne vrednote in ob tem krepiti ter uresničevati vrednote institucije. Vse to pa zahteva modrost, nesebičnost in sposobnost življenja v drugemu, kar kaže na socialno ter čustveno inteligenco (Jakič, 2007, str. 24).

3.2 VLOGA VRHOVNEGA POVELJNIKA OBOROŽENIH SIL SLOVENSKE VOJSKE

Civilno-vojaška razmerja so širok splet medsebojnih odvisnosti, stikov in interesov pristojnih državnih organov ter drugih družbenih institucij, najširše javnosti in vojske. Najpomembnejše je razmerje med najvišjimi izvršilnimi in najvišjimi vojaškimi organi države, med »politik« in »generali«. Med temi je skoraj vedno določena napetost, saj sta na državni ravni obrambna politika in vojaška strategija soodvisni in prepleteni. Politika odloča o bistvenih vprašanjih vojne in o uporabi vojaške sile, vojski določa naloge in sredstva ter jo nadzira. Dolžnost vojske pa je, da organizira in izvaja svoje naloge s kar najmanjšimi človeškimi in gmotnimi izgubami. Vloga predsednika republike v teh razmerah je posebna, saj ob sodelovanju v demokratičnem civilnem nadzoru nad oboroženimi silami uresničuje funkcijo vrhovnega vodje in poveljnika oboroženih sil (Bebler, 2005, str. 101).

Normativna ureditev vloge predsednika republike kot vrhovnega poveljnika ostaja nespremenjena, kljub ogromnim spremembam v sistemu zagotavljanja nacionalne varnosti ter sami organiziranosti Slovenske vojske kot take. Tako smo vstopili v zvezo NATO in EU, ukinjena je obveznost služenja vojaškega roka moške populacije, zmanjšanje in profesionalizacija mirodobnega dela Slovenske vojske ter aktivna vloga pri nalogah kriznega odzivanja. Podrobna ureditev obstoječe pravne ureditve položaja predsednika Republike Slovenije pa bi vsekakor izboljšala demokratični civilni nadzor nad vojsko ter povečala učinkovitost in zanesljivost vojaškega vodenja in poveljevanja v Slovenski vojski. Vrhovno poveljstvo nad obrambnimi silami, katero pristojnost predsedniku Republike podeljuje ustavna določba (102. čl.) nima samo simboličnega pomena, zato je nerazumljivo zgolj ponavljanje ustavne določbe v ZObr (43. člen), namesto da bi ta točneje opredelil, kaj je vsebina funkcije vrhovnega poveljnika ter mu zagotovil ustrezne pristojnosti, primerne

njegovi neposredni izvolitvi. Predsednikova odgovornost kot vrhovnega poveljnika zahteva razpolago z ustreznimi informacijami, dodeljenimi pooblastili ter zakonsko določene instrumente, s katerimi bi zagotavljal ustavno spoštovanje poveljevanja z obrambnimi silami, izvrševanje zakonov in drugih odločitev državnega zbora in nadzora nad vojsko. Nejasna zakonska ureditev s tem dopušča dvom pri izvrševanju načel enostarešinstva in subordinacije, zlasti komu je za pripravljenost, delo in uporabo poveljstev, enot in zavodov Slovenske vojske odgovoren načelnik generalštaba. Tako ostaja razmerje med najvišjima členoma vodenja in poveljevanja neurejena, prav tako vrhovni poveljnik nima nobene vloge in nobenega vpliva na izbiro ter imenovanje načelnika generalštaba in ostalih visokih vojaških poveljnikov. Razmerje med predsednikom države kot formalnim in dejanskim vrhovnim poveljnikom oboroženih sil ter najvišjim vojaškim poveljnikom v oboroženih silah bi moralo zadostiti načelu subordinacije, drugače postane vloga vrhovnega poveljnika brezpredmetna, omejena le na prazen naziv.

Sistem notranjega vojaškega vodenja in poveljevanja je živčni sistem vojaškega organizma, kateremu zastoj ali prekinitev lahko povzroči večje škodljive posledice, prav tako ni dopusten nikakršen vnaprejšnji dvom o zakonitosti delovanja in ukazov nadrejenih. Odločilna pri tem so jasna in nedvoumna razmerja pristojnosti in odgovornosti poveljstva vseh članov v hierarhični vojaški verigi, še posebej takrat, ko funkcijo najvišjega člena te verige (funkcijo vrhovnega poveljnika) opravlja civilna oseba. Tako pa veljavna zakonodaja vse bistvene poveljevalne pristojnosti v razmerju do Slovenske vojske dejansko podeljuje obrambnemu ministru, ki na tak način v isti osebi združuje vse upravne in poveljevalne pristojnosti do Slovenske vojske. Obrambni minister dejansko vodi Slovensko vojsko in ji poveljuje, čeprav je formalno vrhovni poveljnik Slovenske vojske predsednik republike, kar vzbuja upravičen dvom o ustrezni urejenosti zakonodaje z ustavno določeno normo. V letu 2009 pa je bil izdan Pravilnik o izvrševanju obveznosti do predsednika Republike Slovenije na obrambnem področju (Ur. List RS, št. 28/09), s katerim je Ministrstvo za obrambo opredelilo svoje obveznosti do funkcije vrhovnega poveljnika oboroženih sil Republike Slovenije.

3.3 VOJAŠKE OSEBE

Poimenovanje nazivov uradnikov v pravosodnih organih, pripadnikov SV, diplomatov, policistov, paznikov, carinikov, inšpektorjev in drugih uradnikov s posebnimi pooblastili in dolžnostmi se določijo s posebnim zakonom ali uredbo vlade (ZJU, 85. člen). Določanje posebnih nazivov v teh organih poteka zaradi ohranjanja temeljne enotnosti določanja karier, ob upoštevanju zakonsko določenih okvirjev, ki so:

- število in označba kariernih razredov,
- najvišje skupno število nazivov (šestnajst),
- najvišje število nazivov v posameznih kariernih razredih.

Zaradi posebne ureditve kariere navedene omejitve ne veljajo za poimenovanje nazivov v SV. 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).

Vojaško službo opravljajo vojaške osebe. Po ukinitvi obveznega služenja vojaškega roka v letu 2003, so vojaške osebe pripadniki stalne sestave SV in pripadniki rezervne sestave, kadar so vpoklicani v vojaško službo. Vojaško službo pa prav tako opravljajo pripadniki rezervne sestave, ki so z MORS sklenili pogodbo o službi v rezervni sestavi, kadar so vpoklicani na usposabljanje ali na opravljanje vojaške službe. Vojaške osebe delimo na častnike, podčastnike, vojake, vojaške uslužbence ter civilne osebe:

- **Častnik** je pripadnik vojaške profesije, s častniškim činom: poročnik, nadporočnik, stotnik, major, podpolkovnik, polkovnik, brigadir, generalmajor, generalpodpolkovnik ali general (oz. mornariškimi častniškimi čini). Prostovoljno se je opredelil, da bo opravljal naloge v enotah Slovenske vojske in je rekrutiran (izbran in zaposlen) na podlagi prepisanih pogojev. S Slovensko vojsko je vezan s pogodbo o delu v organizaciji na 10 let ali pa je zaposlen za nedoločen čas. Končal je osnovno usposabljanje v Slovenski vojski in je pridobil osnovni VED (vojaška evidenčna dolžnost) 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 je plačan. 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 pravico poveljevanja.
- **Podčastnik** je poklicni pripadnik Slovenske vojske, s podčastniškim činom: vodnik, višji vodnik, štabni vodnik, praporščak, višji praporščak, štabi praporščak in višji štabni praporščak. 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. Sprejel je vrednote podčastnika in jih uporablja v delu in življenju. Istočasno je član podčastniškega zbora v katerem združuje in uresničuje določene interese. Podčastnik se mora zavedati svojega mesta in vloge v vojaški organizaciji. Vedno mora voditi z osebnim vzgledom, skrbeti za ljudi za njihove pravice in dolžnosti, za stanje v enoti – poveljstvu, kjer je zaposlen, dati mora pobude, predloge in mnenja za izboljšanje stanja, skrbeti mora za racionalno porabo virov: človeških, materialno-finančnih, energije in časa. Podčastnik se zaveda, da je ugled njegovega poklica ustvarjen z delom njegovih predhodnikov v dolgem časovnem obdobju, v miru in v vojni, z uspehi in izgubami (tudi človeških življenj) in da okolje pričakuje od njega ustrezno obnašanje, etiko in rezultate. V tem smislu je podčastnik zvest zgodovinskemu spominu in podčastniškemu zboru. Boriti se mora, da ugled podčastnika in ga še dodatno gradi. Podčastnik se mora kontinuirano izobraževati in usposablјati za opravljanje dolžnosti. Zagotavljati mora, da bo po doseženi ravni znanj in veščin enakopraven podčastnikom iz drugih vojska, kar so naši podčastniki že velikokrat dokazali na mednarodnih misijah. Vsak podčastnik se mora zavedati, da v tujini predstavlja ne samo sebe, ampak v prvi vrsti ves podčastnike Slovenske vojske in hkrati vso vojsko. Podčastnik se mora zavedati, da je najbolj odgovoren za stanje usposobljenosti vojaka – posameznika in usposobljenost enote do velikosti voda. Od kakovosti dela podčastnikov je neposredno odvisna kakovost vojske in v tem smislu bi lahko dejali, da je podčastnik hrbtenica vsake vojske oziroma osnovno gonilo in ustvarjalec ter temelj dobre vojske. Pristojnost in odgovornost se veže na enoto za katero je odgovoren. Praviloma velja, da mora biti podčastnik usposobljen za poveljevanje z enoto ali delo v enoti, v katero je z ukazom razporejen. To pomeni, da se podčastnik usposobi za novo dolžnost prej kot je razporejen z uradnim dokumentom.

- Pod pojmom **poklicni vojak** mislimo na subjekt vojaške organizacije – pripadnika stalne sestave. Vojak je pripadnik skupine vojaških poklicev, brez čina ali s čini: poddesetnik, desetnik ali naddesetnik. Je človek, ki se je zavestno odločil, da bo za določen čas opravljal naloge v enotah, poveljstvih ali v ustanovah Slovenske vojske in je bil v postopku izbire (kadrovski postopek) izbran, ter sprejet v službo na podlagi predpisanih pogojev. 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 osnovni VED vojak in lahko še za štiri dopolnilne VED-e. Sprejel je kodeks vojaške etike in ga udejanja v delu in življenju. Postavljen je na dolžnost vojaka v skladu z veljavnimi formacijami in opravlja dolžnost v določeni enoti, poveljstvu ali ustanovi. Za to delo je plačan. V času zaposlitve v stalni sestavi Slovenske vojske se je odločil, da bo živel in delal v skladu z vojaškimi pravili in predpisi, ki veljajo v Slovenski vojski. Vsak (na novo zaposleni) poklicni pripadnik Slovenske vojske, kandidat za šolanje na Šoli za častnike, pogodbeni pripadnik rezervne sestave in državljan RS, ki želi prostovoljno služiti vojaški rok, se udeleži osnovnega vojaškega usposabljanja (OVSU) v trajanju 3 mesecev in postane vojak Slovenske vojske. Vstop v Slovensko vojsko je za vse novo zaposlene na enem mestu in sicer skozi Center za usposabljanje. Kandidat na koncu osnovnega usposabljanja postane vojak, kar pomeni, da je uspešno končal usposabljanje, pridobil osnovni VED vojak in je usposobljen za delovanje v boju v sestavi pehotnega oddelka. V enoti v katero je razporejen se vojak usposablja za osnovni specialistični VED rodu ali službe. Usposabljanje in podelitev specialističnega VED-a se izvaja v organizaciji Centra za usposabljanje. Vojaki s VII. Stopnjo izobrazbe se lahko na podlagi potreb Slovenske vojske, rezultatov dela in osebne želje izberejo z šolanje na šoli za častnike.
- Vojaški uslužbenci** so nova kategorija vojaških oseb uveljavljenih s spremembo in dopolnitvijo ZObr v letu 2002. Vojaški uslužbenci so aktivne vojaške osebe, ki delujejo v enotah, poveljstvih in zavodih v miru in v boju. 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. Pomembna je izgradnja posameznika v stroki z dodatnimi vojaškimi vsebinami, ki omogočajo vključevanje v enoto, uporabo osebne oborožitve in izpolnjevanje psihofizičnih zahtev. Vojaški uslužbenci opravljajo tako pravne, kadrovske, tehnične, zdravstvene, finančne, informacijske, glasbene ter druge podobne naloge v SV, določene s formacijami. S formacijami se določi vrsto del, potrebna splošna in posebna znanja, razrede, delovne izkušnje in druge pogoje ter osnovno usposabljanje za delo v vojski za formacijske dolžnosti, ki se popolnjujejo z vojaškimi uslužbenci. Vojaški uslužbenci lahko izjemoma opravljajo tudi delo n določenih delovnih mestih v ministrstvu za obrambo, n katerih se v skladu z zakonom opravlja vojaška služba. Vojaški uslužbenci so nižji in višji in jih rangiramo v razrede. Zakon določa da so vojaški uslužbenci nižji in višji in so razporejeni v razrede. Določena je tudi primerljivost razredov vojaških uslužbencev s čini vojakov, podčastnikov in časnikov. Vojaški uslužbenci bodo morali za napredovanje v višji razred, ravno tako kot podčastniki in časniki, opraviti dodatno izobraževanje in usposabljanje. Ob izpolnjevanju pogojev lahko nižji vojaški uslužbenec preide v višjega vojaškega uslužbenca. Službene ocene se vojaškim uslužbencem dajejo na enak način kot drugim vojaškim osebam.
- Civilna oseba** je oseba, ki v SV poklicno opravlja strokovno tehnične in druge naloge na določenih formacijskih dolžnosti, za katere niso potrebna vojaška strokovna znanja in vojaška izobrazba. Tudi civilne osebe, ki želijo poklicno opravljati vojaško službo, morajo izpolnjevati posebne pogoje določene z ZObr, razen odsluženega

vojaškega roka in predpisane zgornje starostne meje 25 oziroma 30 let. Civilna oseba lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas ali nedoločen čas, pri zaposlitvi pa se telesna in duševna sposobnost ugotavlja glede na vrsto dela, ki ga civilna oseba opravlja v vojski (ZSSloV, 49. člen).

3.4 MEDNARODNE MISIJE

Za razumevanje posebnega statusa pripadnikov Slovenske vojske nasproti ostalim javnim uslužbencem je potrebno opredeliti specifičnost njihovega dela, saj je ena najpomembnejših nalog njihovih pripadnikov opravljanje nalog v mednarodnem okolju, daleč od svojih družin in ostalih svojcev, prav tako pa nevarnost nalog, ki jih pripadnik SV opravlja v takem stresnem okolju predstavlja bistveno drugačno delovno okolje od ostalih javnih uslužbencev. S tem vojaški poklic ni samo poklic temveč način življenja. Človek, ki nima osebnega poguma, avanturističnega duha, ljubezni do sotovarišev, prijateljev in domovine, ne najde dovolj motivacije in užitka v tem poklicu.

Pripadniki Sv sodelujejo v mednarodnih operacijah Nata in Evropske unije ter na misijah OZN, v katerih si pridobivajo izkušnje in verodostojnost, država pa se uveljavlja kot dejavna pri zagotavljanju miru in stabilnosti. Tudi s tem se izboljšuje povezljivost in primerljivost z zavezniškimi vojaškimi organizacijami, oblikuje se struktura častnikov, ki so sposobni prevzemati odgovornejši dolžnosti v mednarodnih operacijah. Poveljstvo sil SV ima skoraj vsakega šestega zaposlenega na opravljanju delovnih obveznosti nekje na misiji v tujini. Pripadniki SV v tem delu vidijo izziv, pridobivajo mednarodne izkušnje, odpira se možnost za sklepanje novih znanstev in prijateljstva, doživljajo tuje oddaljene kulture in nenazadnje odlično plačilo, ki ga mladi ljudje nujno potrebujejo, da si uredijo svoje samostojno ali družinsko življenje. Bistvene ugotovitve opravljanja nalog na mednarodnih misijah so tako:

- sodelovanje v operacijah je potrditev povezljivosti SV z zavezniškimi vojskami in njene sposobnosti delovanja v večnacionalnih sestavih na različnih geografskih in klimatskih območjih;
- izvajanje nalog v operacijah kriznega odzivanja je priložnost za preverjanje sposobnosti posameznika, enote in organizacije v celoti;
- je neposredna povratna informacija o uspešnosti razvoja vojske in njenega prilagajanja sodobnim zahtevam uporabe vojaških sil;
- je najbolj neposreden odgovor na vprašanja, ali obstaja znanje ali ne, ali je pogum ali ga ni, ali nekaj deluje ali ne;
- v operacijah se krepi vojaški profesionalizem, saj delovanje na oddaljenih kriznih žariščih zahteva visoko motiviranost, strokovnost, odgovornost, sposobnost prilagajanja, odrekanje in prevzemanje tveganja ter je prikaz razumevanja narave vojaškega poklica in stopnje profesionalizacije;
- soočenje s tveganji, primerjava z drugimi vojskami ter možnost prispevati k miru, varnosti ali blaginji drugih krepijo samozavest in moralo pripadnikov SV;

- delovanje SV v operacijah prispeva k krepitevi razumevanja njene vloge v sodobni družbi, njeni javni podobi in krepitevi razumevanja javnosti o njenem poslanstvu ter tveganjih, ki jih nosi za zagotovitve skupne varnosti ter podporo nacionalnih interesov;
- opravljanje nalog v operacijah prispeva k krepitevi kohezivnosti vojaških kolektivov, vzpostavljajo se pogoji za krepitev vojaških vrednot (tveganja in grožnje zahtevajo pogum, pripravljenost za odrekanje, predanost, visoko stopnjo lojalnosti ter tovarištva);
- sodelovanje v operacijah na individualni ravni prispeva k izboljšanju materialnega statusa družin pripadnikov SV in s tem k blaginji in kakovosti življenja državljanov Republike Slovenije.

Tabela 3 : Mednarodne operacije in misije s sodelovanjem Slovenske vojske v letu 2009

Mednarodne operacije in misije - število pripadnikov SV	1. 1.	3. 2.	16. 3.	31. 3.	14. 5.	11. 6.
Afganistan - ISAF, NATO	66	66	70	71	69	81
Beograd - JOINT ENTERPRISE, NATO					2	2
Bosna in Hercegovina - JOINT ENTERPRISE, NATO	2	5	5	5	5	5
Irak - NTM-I, NATO	2	2	-	-	-	-
Kosovo - KFOR, NATO	292	293	382	383	381	384
ZDA - CENTCOM, NATO	1	1	-	-	-	-
Bosna in Hercegovina - ALTHEA, EU	32	31	27	29	27	27
Čad - Čad/CAR, EU	15	15	15	-	-	-
Libanon-UNIFIL, ZN	14	14	14	14	14	14
Sirija - UNTSO, ZN	3	3	3	2	2	2
Skupaj	427	430	516	504	500	515

Vir: Novinarska konferenca MORS dne 9. 3. 2009 (gradivo za novinarje)

3.5 CIVILNI NADZOR NAD OBOROŽENIMI SILAMI

Temeljni namen vojske je zagotavljanje varnosti. Pri tem gre za zaščito ljudi (državljanov), demokratičnih vrednot in norm ter države in civilnih ustanov. Civilna družba pričakuje od vojske, da bo sposobna uresničevati svoje poslanstvo, da bo politično nevtralna, jasno svetovala na podlagi čimbolj profesionalne presoje in da bo družbeno odgovorna (da bo prispevala k razvoju družbe). Civilni nadzor nad vojsko je zgrajen na dveh stebrih. V prvem določajo cilje Vlade civilisti, še posebej na področju nacionalne varnosti, vojaki pa lahko sodelujejo le v razpravi o sredstvih, s katerimi bodo ti cilji doseženi. V drugem pa civilno vodstvo določa, kje so meje odgovornosti med cilji in sredstvi, med civilnimi in vojaškimi odgovornostmi (Kemp in Hudlin, 1992, str. 7 do 26). Uveljavljanje civilnega nadzora zato ne pomeni samo preprečevanja njenega vmešavanja v politično sfero družbe oziroma prevzemanja vloge v družbi, za katero ni namenjena, temveč tudi obveznost in odgovornost »nadzornikov« do vojske. Vojska potrebuje jasno opredeljene naloge in usmeritve za njeno izvedbo. Od institucij civilnega nadzora nad vojsko se pričakuje, da bodo opredelile obrambno politiko, imele nadzor nad viri, določile poslanstvo vojske ter odločale o njeni uporabi. Parlament navadno sprejema varnostne koncepte države, zakone s področja obrambe in obrambni proračun, vlada pa predlaga in izvaja varnostno politiko ter predlaga zakone in proračun.

Civilni nadzor nad oboroženimi silami je demokratično nadzorovanje politične države in civilne družbe nad dejavnostjo oboroženih sil v državi in družbi nasploh. Vprašanje civilnega nadzora nad oboroženimi silami je temeljno vprašanje v kontekstu civilno-vojaških odnosov, ki jih pojmuje tako ožjem kot v širšem pomenu. Politične odločitve glede varnostne politike sprejema parlament, vojaške oblasti pa imajo samo izvršno funkcijo. Vojska ne sme pripadati nobeni politični organizaciji, biti mora depolitizirana; v vojski ali zunaj nje ne sme biti organizirana nobena politična organizacija, ki bi imela večji vpliv na vodenje vojaške politike kot druge organizacije. Institucionalni nadzor nad Slovensko vojsko v Sloveniji poteka kot prepletanje dejavnosti med zakonodajno in izvršno oblastjo, predsednikom države ter sodno vejo oblasti (glej Bebler, 2004, str. 103).

Sodna veja s svojimi pristojnostmi izvaja pravno zaščito civilnega nadzora. Civilni (parlamentarni) nadzor nad oboroženimi silami izvaja Državni zbor prek pristojnih delovnih teles:

- **Odbora za obrambo**, ki spremlja stanje na svojem področju in v zvezi s tem predlaga Državnemu zboru določitev politik, preverja učinkovitost sprejetih zakonov in drugih aktov, spremlja izvajanje politike, ki jo je določil Državni zbor in skrbi za oblikovanje, usklajevanje in uresničevanje te politike ter obravnava predloge, mnenja in druga vprašanja, ki so mu dodeljena.
- **Odbora za proračun in finance ter monetarno politiko**, ki spremlja izvajanje državnega proračuna (in v tem primeru tudi obrambnega) z vidika namenskosti in racionalnosti porabe, pravilnosti izkazovanja prihodkov in odhodkov.
- **Odbora za nadzor proračuna in drugih javnih financ**, ki obravnava vsakoletni predlog proračuna in daje mnenja k predlogom delovnih teles (med njimi tudi Odbora za obrambo) za posamezna resorna področja proračuna.
- **Komisije za nadzor nad delom varnostno-obveščevalnih služb**, ki nadzira delovanje teh organov z vidika spoštovanja človekovih pravic in svoboščin ter

utemeljenosti uporabe metod in sredstev, ki jih pri opravljanju svojih nalog v okviru pristojnosti uporabljajo varnostno-obveščevalni organi.

Pomembno vlogo nadzora predstavlja vloga nevladnih organizacij in javnosti. Nevladne organizacije igrajo aktivno vlogo pri javnih razpravah o pomembnih nacionalno-varnostnih dokumentih. Pomembno je tudi zavedanje države po transparentnosti sistema obrambe in obrambne politike kot bistvenega elementa civilnega nadzora nad oboroženimi silami, kjer je odločilnega pomena pravočasno in korektno obveščanje javnosti. Služba za stike z javnosti zagotavlja redno obveščanje javnosti ter stik s civilnimi množičnimi mediji tudi s tiskanimi občili in internetom. Vstop v mednarodne integracije pa je delovanje naših oboroženih sil vzela pod drobnogled tudi mednarodna javnost.

Nezanemarljiva vlogo pri demokratičnem civilnem nadzoru nad oboroženimi silami ima tudi predsednik republike. Vrhovni poveljnik nosi moralno, politično in poveljniško odgovornost za delovanje oboroženih sil tako pred organi in ljudstvom svoje države, kot tudi pred mednarodno skupnostjo oziroma njenimi organi. Pri tem je na prvem mestu odgovornost za zakonitost delovanja vojaških enot (Bebler, 2005, str. 104).

4 CELOSTNA SKRB ZA PRIPADNIKE SV

Z vključitvijo v mednarodne integracije, Evropsko unijo in Severno atlantsko vojaško zavezništvo, smo prevzeli niz mednarodnih obveznosti, ki jih rešujemo kolektivno, skupaj z drugimi državami, prav tako članicami teh integracij. Istočasno moramo prevzeti tudi mednarodne standarde, ki nam omogočajo kompatibilnost pri skupnem delu. Celostna skrb za pripadnike Slovenske vojske (CSP) je postal projekt Ministrstva za obrambo, katerega je s profesionalizacijo SV sprožil Generalštab SV. To področje dela je v tujini že zelo razvito. Zato CSP SV temelji tudi na izkušnjah tujih vojsk, ki so se z vsemi omenjenimi problemi profesionalne vojske srečale že pred več desetletji. Tuje vojske so v zadnjih letih okrepile programe in aktivnosti s področja CSP, kar pomeni podporo in skrb za zaposlene v vojski in za njihove družinske člane. Poleg tega so podrobno izdelale programe z vsebinami in metodami motiviranja, negovanja zgodovinskega spomina ter strokovnega usposabljanja s področja vojaškega komuniciranja in podobno.

Mediji in posledično javnost namenjajo veliko pozornosti delovanju Ministrstva za obrambo, pretežno zaradi sodelovanja Slovenske vojske v različnih operacijah v podporo miru v svetu v okviru zavezništva in zunaj njega. Pri medijskem navajanju uspehov delovanja Slovenske vojske v svetu pa je bilo večkrat zaslediti tudi poenotena mnenja o tem, da je treba upoštevati 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, kljub umeščenosti Ministrstva za obrambo v javni sektor. Primerjalna analiza ureditve statusa vojakov v drugih državah, zlasti v članicah NATA, ki so jo opravile pristojne službe na ministrstvu, je pokazala, da nikjer ne enačijo statusa vojakov s statusom vojaških uslužbencev. Navedena ugotovitev je bila temeljna za projekt priprave Zakona o službi v Slovenski vojski na Ministrstvu za obrambo, katerega glavni cilj je bil na ustrezen način urediti status vojakov. Prinaša številne dodatke k osnovni plači vojaku upoštevajoč pri tem posebne zahteve dela v vojski. Zakon je dobra popotnica k statusnemu odkliku vojakov od sistema javnih uslužbencev, a je treba s tem v zvezi poudariti, da se z njim ni vzpostavil čisto neodvisen statusni sistem (neodvisen od drugih pravnih podlag), saj se glede številnih drugih vprašanj pravic z dela (osnovna plača, upokojitev, ipd.) še vedno uporabljajo splošni predpisi. Z vidika izboljšanja počutja vojakov na delu in reševanja njihovih osebnih želja oziroma težav, kjer so v določenem obsegu zajeti tudi njihovi družinski člani, pa je novi zakon prinesel veliko pozitivno spremembo v primernem obravnavanju vojakov, zlasti če upoštevamo dejstvo, da so pri opravljanju dela stalno izpostavljeni povečani nevarnosti za poškodbe in poslabšanje zdravja. Gre za projekt celostne skrbi za vojake, v katero so z natančno določenimi obveznostmi vpete vse službe ministrstva. Celostna skrb obsega številne dejavnosti, med drugim psihološka oskrba, pravno svetovanje, duhovna oskrba, športne aktivnosti, pomoč pri iskanju službe, reševanje socialnih problemov ipd. Prispevek vojakov pri uresničevanju ciljev, interesov in poslanstva ministrstva in posledično tudi države, je z izvajanjem projekta celostne skrbi in posebne zakonske ureditve statusa primerno upoštevan in ovrednoten. Zavedati se je treba, da Slovenska vojska in njeni pripadniki z uspešnim opravljanjem nalog izven meja bistveno prispevajo k utrjevanju ugleda naše države. Pri tem so izpostavljeni številnim dejavnikom tveganja (poškodbe, poslabšanje zdravja, ogrožanje življenja ...), zato razlogi za posebno statusno ureditev vojakov nikakor ne zasledujejo cilja, da bi bili privilegirani v razmerju do drugih javnih uslužbencev, ampak gre le za primerno upoštevanje in ovrednotenje narave dela v vojski in prispevkov vojakov pri uresničevanju poslanstva vojske.

S sistemom CSP bomo izoblikovali novo kulturo medsebojnih odnosov in pripadnosti posameznikov organizaciji in njenim organizacijskim delom, torej enotam in poveljstvom. Poglavitna skrb sistema je usmerjena k zadrževanju kadrov, krepitvi povezanosti vojaških kolektivov, vzdrževanju delovne ter bojne morale, vzdrževanju psihofizične pripravljenosti, povečanju motiviranosti za delo ter podpori in skrbi za pripadnike SV in njihove družinske člane (Vešnar, str. 82).

Osnova za uspešno izvajanje programov CSP je vsekakor sprejeti Zakon o službi v Slovenski vojski, ki v sedmem poglavju pripadnikom SV, v določeni meri pa tudi njihovim družinskim članom ter nekdanjim pripadnikom SV zaradi posebnih obremenitev, odgovornosti in zahtev pri opravljanju vojaške službe omogoča pravico do celostne skrbi in obsega:

- zdravstveno oskrbo;
- psihološko oskrbo;
- socialno-varnostno oskrbo;
- pravno svetovanje;
- religiozno duhovno oskrbo;
- športne dejavnosti in organizirano preživljanje prostega časa.

Koncept CSP SV izhaja iz potreb SV in njenih pripadnikov, iz posebnosti družbe in odnosov v njej, kot tudi zavedanja zakonodajalca o specifičnem položaju SV v družbi in pogojev, ki jih naša vojska nima, ter potreb, ki jih SV ima, saj na mnogih področjih nismo samozadostni (zdravstvena oskrba, infrastruktura,...). Vloga SCP je v podporni dejavnosti vodenja in poveljevanja ter zajema:

- vse, kar vojski omogoča nemoteno izvajanje njenih aktivnosti in doseganju visokih delovnih učinkov;
- sistemsko oblikovanje pogojev za vključevanje pripadnikov SV in njihovih družinskih članov v kvalitetnejšo obliko življenja, ki jih CSP SV s svojimi programi in oblikami dela ponuja.

Po drugi strani pa se je potrebno zavedati, da pravne podlage niso dovolj za udejanjanje stabilne in zadovoljne profesionalne vojske, kot je naša in ki bo odločilno vplivala na odločitev mladih za zaposlitev v SV kakor tudi za zadrževanje v njej po izteku pogodbe za določen čas. Menim da število izvajalcev CSP SV ne zadošča. V poveljstvih bataljona se dogaja, da je ista oseba razporejena na formacijsko dolžnost »pomočnik za kadre in CSP«, kar praktično pomeni, da se pretežni del delovnega časa opravlja samo kadrovske naloge zato lahko dvomimo v miselnost oziroma odnos odgovornih do področja CSP in umeščenosti le-tega v sistem Slovenske vojske. Obstoječi izraz CSP je sicer zelo široko zastavljen in dosti obljublja, a se bojim da izpolnjuje premalo. Tako poizkus implementacije »nadstandardnega programa« zakonsko opredeljene pravice pripadnikov SV do subvencioniranja dela oskrbnine za varstvo predšolskih otrok v javnih varstvenih ustanovah zaradi pritiskov določenih sindikatov javnega sektorja ni doživel srečnega konca.

5 PLAČE PRIPADNIKOV SLOVENSKE VOJSKE

Profesionalni pripadniki Slovenske vojske spadajo med državne uradnike in temu ustrezno se določajo njihove plače. ZSSloV v svojem 58. členu opredeljuje, da se za plače v Slovenski vojski uporabljajo predpisi, ki urejajo plače javnih uslužbencev. Tako je septembra 2008 okoli 155. 000 zaposlenih v javnem sektorju vstopilo v nov plačni sistem, za katerega je temelj postavljen s sprejemom Zakona o sistemu plač v javnem sektorju. Zakon določa skupne temelje sistema plač v javnem sektorju ter skuša uveljaviti načelo enakega plačila za delo na primerljivih delovnih mestih, nazivih in funkcijah, zagotoviti želi preglednost sistema plač ter stimulativnost plač (ZSPJS, 1. člen). Klub visokim pričakovanjem zaposlenih v SV pa je nov plačni sistem prinesel skoraj neopazna izboljšanja pri plačah vojakov, medtem ko je mnogo častnikov ostalo zgolj na varovani plači.

Plača pripadnikov SV je tako kot drugi javnih uslužbencev sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost ter dodatkov. Znesek osnovne plače posameznika je določen z njegovo uvrstitvijo v posamezen plačilni razred iz plačne lestvice, vrednost plačnih razredov pa se usklajuje praviloma enkrat letno. ZSPJS določa vojake v plačno skupino C (uradniški nazivi v državni upravi in v upravah lokalnih skupnosti ter v drugih državnih organih) in sicer v samostojno plačno podskupino C3. znotraj naše plačne skupine so še ostali uniformirani poklici, kot so policisti, cariniki in pazniki. Uvrščanje formacijskih dolžnosti in nazivov v Slovenski vojski v plačilne razrede pa ureja Uredba o uvrstitvi formacijskih dolžnosti in nazivov v Slovenski vojski v plačilne razrede (Ur. list RS, št. 71/08, 78/08). Znotraj svoje formacijske dolžnosti sme pripadnik SV napredovati za deset plačilnih razredov, kar nas postavlja v ugodnejši položaj od ostalih uniformirancev, ki znotraj svojih nazivov smejo praviloma napredovati za pet plačilnih razredov, kar sindikati policije in carinikov označujejo kot prevelika diferenciacija primerljivih poklicev. Pripadnik SV s peto stopnjo izobrazbe ob izpolnjevanju pogojev doseže končni čin za peto stopnjo- štabni vodnik, ki je v razponu od 26 do 36 razreda, medtem ko je policist ena v razponu od 22 do 27 plačnega razreda. Poleg osnovne plače delavcu pripadajo še naslednji dodatki in sicer:

- dodatek za delovno dobo – 0,33 % na vsako izpolnjeno leto,
- dodatek za stalnost – 0,33 % na vsako začeto leto dela na vojaški dolžnosti nad pet let,
- položajni dodatek: 5 % za razporejene na dolžnost poveljnika oddelka ali njemu primerljive enote in tiste, ki poleg svojega dela vodijo in nadzirajo najmanj tri zaposlene; 8% za poveljnike vodov ali njim enakih enot; 12 % za poveljnike čet ali njej primerljivih enot; 15 % za poveljnike bataljonov in brigad ali njim primerljivih enot; 20 % poveljnika poveljstva sil ali njemu primerljivega poveljstva,
- dodatek za akademski naziv: specializacija (45 evrov); magisterij (70 evrov); doktorat (115,5 evrov), slovenski vojak z novim plačnim sistemom izgubil skoraj vse dodatke, ki jih je imel. "Med temi so bili tudi specialni dodatki, ki so bili vezani na vrsto, obseg in specifikko dela, ki ga opravlja," je pojasnil. Kot je prepričan, primerjanje poklica vojaka s poklici policista in gasilca ni sprejemljivo, saj vojak pri 45 letih dobi odpoved in ostane na cesti. Izpostavil je še, da ima vojak po novem plačnem sistemu v Sloveniji 600 evrov neto plače ter
- dodatek za mentorstvo.

Zakon o službi v Slovenski vojski pa v svojem 59. členu omogoča denarno vrednotenje povečanega obsega dela in obremenitev pripadnikov SV, kar je bistvena pridobitev nasproti ostalim javnim uslužbencem ter predstavlja orodje ministra za obrambo ter vlade za nagrajevanje dobrih in bolj obremenjenih vojakov. Bistveno pomembno pri tem pa se mi zdi, da se mora izvajati na pravičen in za ljudi v našem sistemu pregleden način. Omenjeni člen zakona omogoča Vladi RS, da na predlog ministra pristojnega za obrambo zaradi posebnih obremenitev pri delu poveča plača pripadnikom SV do 30 % in sicer:

- pripadnikom na formacijski dolžnosti v enotah ali podenotah, za obdobje priprav in usposabljanja, predvidenih za uporabo v skladu z načrti za kolektivno obrambo v okviru zavezništva oziroma drugimi mednarodnimi pogodbami ter
- pripadnikom na formacijskih dolžnostih, katerih opravljanje nalog zahteva posebna znanja in povečane obremenitve, brez njih pa ni mogoče zagotoviti delovanja enote, oborožitenega sistema ali drugega vojaškega sistema.

Drugo povišanje plač, v višini do 30 % osnovne plače, ki ga omogoča 59. člen ZSSloV in se ne izključuje z prej omenjenim povečanjem plač, pa je možno dodeliti:

- 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,
- pripadnikom enot ali skupin različnih stopnjah pripravljenosti, namenjenih za bojno delovanje v miru v primeru potrebe ter
- pripadnikom, ki izvajajo nujne naloge SV pri zaščiti in reševanju ter druge nujne naloge.

Zaradi kadrovske podhranjenosti znotraj organizacije SV je bila sprejeta Uredba o nagradah za sklenitev in podaljšanje pogodbe o zaposlitvi v Slovenski vojski (Ur. list RS, št. 67/08) ter Pravilnik o štipendiranju v Slovenski vojski (Ur. list RS, št. 50/08), ki skušata s finančnimi spodbudami ter štipendiranjem svoje vrste zvabiti čim več mladih ter preprečiti negativni trend upadanja števila zaposlenih. Tako na primer za podpis pogodbe o zaposlitvi v SV prejmejo kandidati znesek, ki pa je odvisen od dolžine trajanja pogodbe (za desetletno zvestobo vojak prejme 7200 evrov- pet mesečnih povprečnih plač v RS). V času trenutne gospodarske krize utegne Slovenska vojska tako postati največji delodajalec v državi, kar bi prav gotovo pripomogle tudi neugodne razmere na trgu dela, zaradi katerih mladi težko dobijo zaposlitev v civilnem sektorju. Slovenska vojska je vseskozi na seznamu ponudnikov delovnih mest pri zavodu za zaposlovanje, saj še ni izpolnila svojih kadrovskih zahtev. V času visoke brezposelnosti in vesplošne majhne ponudbe delovnih mest menim, da je zaposlovanje v vojski povezano z reševanjem socialnega statusa posameznika in gre zgolj za izhod v sili kot pa posledica načrtovanja dolgoročne vojaške kariere. Tako so se trenutne težave pri zaposlovanju vojakov precej zmanjšale, saj so ob pomanjkanju drugih zaposlitev, tudi zaposlitve v vojski sprejemljive. Ko pa bo kriza minila in se bo povečalo povpraševanje po delovni sil na trgu dela, se bodo težave pri pridobivanju in zaposlovanju vojakov vrnile.

Večina pripadnikov SV je zaposlena za določen čas, prav tako se vojakom kariera dela v Sv skladno z ZObr konča pri 45. letu dopolnjene starosti, zato bi morale te neugodnosti vojakom kompenzirane z določenimi dodatki in drugimi ugodnostmi. Kljub temu pa je novi plačni sistem ukinitel izvajanje 4. odstavka 58. člena ZSSloV, ki je pripadnikom, ki jim zaradi predpisane starosti skladno z ZObr preneha pogodba o zaposlitvi, osnovna plača poveča za 10%.

5.1 PLAČE PRIPADNIKOV SLOVENSKE VOJSKE ZA DELO V TUJINI

Pripadniki Slovenske vojske, ki opravljajo obveznosti, prevzete v mednarodnih organizacijah, oziroma z mednarodnimi pogodbami izven države v operacijah, misijah in drugih oblikah odzivanja države na obstoječe krize, pri zaščiti in reševanju in pomoči ob naravnih in drugih nesrečah, humanitarni pomoči, evakuaciji slovenskih državljanov in pri izvajanju drugih nalog med opravljanjem vojaške službe izven države, prejemajo plačo, dodatke k plači in nadomestila skladno z Uredbo o plačah in drugih prejemkih pripadnikov Slovenske vojske pri izvajanju obveznosti, prevzetih v mednarodnih organizacijah oziroma z mednarodnimi pogodbami (Ur. list RS, št. 67/08). Uredba ureja tudi dodatno nezgodno zavarovanje za pripadnike OKO, povračilo pripadajočih potnih stroškov za izrabo dopusta v Republiki Sloveniji ter organizacijo prevoza umrlega pripadnika v OKO iz druge države.

Plača pripadnika SV v operacijah kriznega odzivanja je določena za povprečno mesečno delovno obveznost (174 ur), ne glede na dejansko razporeditev delovnega časa (ZObr, 98c. člen). Sestavljena je iz nominalne osnove za opravljanje vojaške službe izven države in posebnih dodatkov. Pripadniku, ki je napoten na vojaško službo izven države pa zgolj plača, ki bi jo prejemal v Republiki Sloveniji pred napotitvijo, služi za obračun:

- prispevkov, davkov in drugih dajatev, ki bremenijo plačo pripadnika,
- nadomestila zaradi odsotnosti z dela,
- denarnega nadomestila za brezposelnost ter
- odpravnine ob upokojitvi in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Uredba opredeljuje nominalne vrednosti osnovne plače za vsako posamezno formacijsko dolžnost in se giblje med 3900 evri. Glede na prejšnji način plačevanja pripadnikov na OKO za položaj generalmajorja do 1400 za položaj vojaka II. V primeru, ko pripadnik opravlja vojaško službo izven države manj kot 30 dni v mesecu, se plača obračunava z vsak dan napotitve in se giblje med 130 evri za formacijsko dolžnost generalmajorja do 46 evrov za formacijsko dolžnost vojak II. Glede na prejšnji način plačevanja pripadajočih dodatkov, ki je bil nominalno različen in pogojen glede na formacijsko dolžnost, ki jo je na isti OKO opravljal pripadnik SV (opredeljen je bil s količnikom, ki se je množil na osnovno plačo), uvaja uredba pravičnejšo novost, saj so dodatki opredeljeni v nominalni vrednosti ter so za pripadnike v isti OKO enake denarne vrednosti. Tako pripadnikom med vojaško službo izven države pripadajo naslednji dodatki:

- dodatek za nevarnost na območju delovanja (denarno vrednost določa minister praviloma vsake tri mesece, glede na oceno razmer na območju in se giblje med 500, 600, 1000 ter 1200 evri);
- dodatek za nevarne naloge (nominalno vrednost določa minister, glede na spremenjene okoliščine, ki so nastale med izvajanjem OKO in se gibljejo med 500, 750, 1000 ter 1500 evri);
- položajni dodatek (ki je vezan na položaj vojaške osebe in se giblje med 500 evri za poveljnike vodov in višje enote ter načelnike odsekov bataljona ter 300 evrov za enotovne podčastnike, namestnike poveljnikov čet ter namestnike načelnikov odsekov);

- dodatek za posebne pogoje bivanja in delovanja (taka območja določi minister, nominalna vrednost pa znaša 300 evrov za ekstremno nizke temperature ter slabe higienske razmere ter 300 evrov, če so na območju prisotne zdravju škodljive ali strupene snovi in področje izpostavljeno kužnim boleznim).

Ugotavljam, da so plače pripadnikov SV v OKO sorazmerno dober zaslužek, vendar je potrebno upoštevati dejstvo, da so pripadniki SV na misiji izpostavljeni nevarnosti, v službi 24 ur, kjer živijo vojaško življenje, daleč od svojih družin. Tako dober zaslužek postane daleč od sanjskega. Prav tako imajo mnogi za sabo tri, štiri in več misij kar predstavlja preobremenjenost in je rezultat kadrovskega primanjkljaja, saj so vedno znova obremenjeni isti ljudje. Noviteto na tem področju predstavlja vključevanje prostovoljne rezerve v operacije kriznega odzivanja in s tem morebitno razbremenitev stalne sestave SV.

6 ZAKLJUČEK

Slovenska vojska je državna organizacija, ustanovljena za uresničevanje skupno definirane javne dobrine, to je varnosti. Država, ki nima dobre in sposobne vojske, ne more veljati za varno. Država, ki ne zagotovi svoje varnosti, pa ne more biti spoštovana. Zato je vojska kot taka nujna sestavina javnega sektorja. Vendar sem skozi nalogo nazorno predstavil raznolikost med pripadniki Slovenske vojske ter ostalimi javnimi uslužbenci. Pripadniki SV so javni uslužbenci in veljajo za enega večjih proračunskih porabnikov, njihova statusna predelitev pa omogoča večji nadzor ter možnost javnosti in vseh zainteresiranih za vpogled v smotrnost porabe sredstev. Poznani so primeri JLA, ki je v bivši državi predstavljala državo v državi in bila nenadzorovani porabnik državnega proračuna ter akter sumljivih mednarodnih poslov z orožjem. Prav tako se je vmešavala v politično življenje kot »edini varuh državne celovitosti in političnega sistema« ter temu prilagajala tudi sistem organiziranosti in vodenja. Pripadniki Slovenske vojske naj bodo nadzorovani javni uslužbenci in si znotraj zakonodaje, ki ureja javni sektor, izpogajajo plače, ki ustrezajo vsem specifikam vojaškega življenja. Biti morajo znotraj svoje strukture skrajno profesionalni in strogi v selekcijskih merilih ter transparentni v spoštovanju strogih meril do javnosti. Kdo bi bil sicer podpiral prizadevanja za denarno višje vrednoteno delo skorumpirane ter nizko profesionalne vojske?

Upoštevanje specifik in narave dela pripadnikov Slovenske vojske je delno urejeno z sprejemom Zakona o službi v Slovenski vojski. Le ta je na svoji ravni dober zakon, saj daje obrambnemu ministru in vojski v roke veliko moči. Uvaja in dviguje predvsem dodatke k plači, ki so orodje ministra oziroma vlade za nagrajevanje dobrih in bolj obremenjenih vojakov. Vendar se mora izvajati na pravičen in za ljudi v sistemu pregleden način. Razporeditev formacijskih dolžnosti pripadnikov SV v plačilne razrede je razočaral mnoge zaposlene v SV, za ostale javne uslužbence pa je bil nepravilčen, saj naj bi izrazito visoko uvrstil vojaška delovna mesta in bil odraz pomanjkanja vojaškega kadra na trgu delovne sile. Novi plačni sistem naj bi vzpostavljala pravična razmerja, ki naj bi odražala družbeni pomen, zahtevnost in odgovornost dela na posameznih delovnih mestih. Pomanjkanje vojakov bi morali rešiti z drugimi ugodnostmi, ne pa z vzpostavljanjem nepravilnih razmerij. Tako se lahko mornar naddesetnik v Slovenski vojski s srednjo izobrazbo v najvišjem plačnem razredu izenači z začetno uvrstitvijo asistenta na univerzi, ki ima doktorat znanosti (36. plačilni razred), višji vojaški uslužbenec, letalski inženir z univerzitetno izobrazbo (začetni plačilni razred 46, končni 56), je višje uvrščen od rednega profesorja na fakulteti z doktoratom znanosti (začetni PR 50, končni 55!). Poklicna vojska ni le projekt slovenske vojske ali obrambnega ministrstva, zato bi bil pri reševanju očitnih težav pri popolnjenju SV smiseln sistematičen pristop celotne družbe in države.

Pri reševanju kadrovskega primanjkljaja v SV se uveljavljajo različne variante nagrajevanja kandidatov za podpisovanje pogodb o zaposlitvi ter podaljševanja le teh. Omenjena nagrada izhaja iz določila Zakona o službi v Slovenski vojski. Menim, da taka nagrada ne more biti nekaj, kar pripade vsakomur in vedno, in zato tudi ne sme postati orodje za zadrževanje

slabih kadrov v SV. Verjamem, da se s temi ukrepi poskuša v vojski zadržati tiste profile zaposlenih, ki so deficitarni (vojaki, letalski mehaniki, piloti), ali pa so odlični delavci. Vendar je potrebna kompetentna in sprotna presoja, kdaj in komu nagrado podeliti, sicer bo ta nagrada vir dodatnih zdrah in tožb o nepravilnosti v SV, ne pa način za doseganje ustreznih kadrovske številke in kvalitete SV.

Osebnostno menim, da je sistem javnih uslužbencev potreben za pripadnike Slovenske vojske. Varuje javni interes in tudi pravice zaposlenih. Sistem se nenehno dopolnjuje in izboljšuje. Je pridobitev našega časa in je odraz urejene in organizirane družbe. Izpolnjevanje zahtev in obveznosti, ki jih prinaša status javnega uslužbenca, pa je obveza in hkrati privilegij za katerega se je potrebno potruditi. To morajo početi tudi javni uslužbenci, zaposleni v Slovenski vojski. Nemalo je dogodkov znotraj Slovenske vojske, kjer nadrejeni prekoračujejo svoja pooblastila ter posegajo v pravice zaposlenih z argumentom, da smo pač vojaki, zato so žal mnogi za izboljšanje stanja prisiljeni iskati svoje pravice pri zunanjih institucijah, varuhu človekovih pravic, predsedniku države ali obveščati javnost prek medijev. Vojaki smo samo na način in v obsegu, kot ga predpiše zakonodajalec, poveljujoči v SV pa so le izvajalci predpisanega. Samovoljna odločanja brez pravne podlage o tem, kakšne pravice pripadajo zaposlenim v Slovenski vojski in osebne predstave poveljujočih, kakšne statusne pravice naj bi imeli podrejeni, povzročajo negativno ozračje v že tako stresnem delovnem okolju.

Profesionalna vojska ne potrebuje le moderne in drage opreme. Ta je brez ljudi, ki z njo rokujejo, brez vsakršne vrednosti. Zato je človek tisti, ki mu moramo posvetiti vso pozornost. Profesionalizacija Slovenske vojske tako predstavlja nove razsežnosti in oblike dela z zaposlenimi ter od organizacije zahteva odločitve, da uveljavi pozitiven pristop pri uresničevanju pozornosti do zaposlenih. Področje celostne skrbi za pripadnika SV ima ustrezno pravno podlago v ZSSloV, vendar potrebuje za svojo implementacijo množico podzakonskih predpisov, ki bi morali biti izdani najkasneje dve leti po uveljavitvi omenjenega zakona (ZSSloV, 99. člen). To obdobje se izteka, a ni videti bistvenih premikov na tem področju. Razlagati si je mogoče, da je v času recesije, ko je našo državo zajel val globalne gospodarske krize in posledično krčenju proračunskih sredstev za obrambo, utopično pričakovati, da bodo predpisani privilegiji pripadnikov SV zaživel v polni meri. Mnogi v teh časih izgubljajo službe, ter se borijo za golo preživetje, tako da je dokaj gotovo ohranjanje svojega delovnega mesta ter prejemanje redne plače prav gotovo veliko olajšanje, če ne že privilegij. Vendar so znotraj same organizacije SV mnoge aktivnosti, ki praktično ne stanejo veliko, pa bi pozitivno vplivale na organizacijsko kulturo ter zaupanje v organizacijo, pa se kljub temu ne izvajajo. Kot primer lahko povem, da bom kot kandidat Šole za častnike, ki traja eno leto seznanjen z svojo razporeditvijo na formacijsko dolžnost v strukturo SV nekaj dni pred koncem šolanja. Če bi takšno informacijo prejel prej, bi mi bistveno olajšalo načrtovanje in organiziranje družinskega življenja, ki sem si ga ustvaril, povečalo motiviranost za delo ter vplivalo na moje prepričanje, da organizacija res skrbi za svoje pripadnike ter njihove družinske člane.

LITERATURA

1. Samostojne publikacije:

BEBLER, Anton. Sodobno vojaštvo in družba. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2005.

DENHART, Robert. Public Administration. An Action Orentation, California, 1991.

FURLAN, Branimir et al. Vojaška doktrina. Poveljstvo za doktrino, razvoj in usposabljanje, Ljubljana, 2006.

GRIZOLD, Anton. Slovenija v spremenjenem varnostnem okolju. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2005.

KEMP, Kenneth in HUDLIN, Charles. Civil supremacy over the military: its nature and limits. Armed forces & Society, 1992.

PIRNAT, Rajko et al. Komentar zakonov s področja javne uprave. Inštitut za javno upravo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Ljubljana, 2004.

VIRANT, Grega. Pravna ureditev javne uprave. visoka upravna šola, Ljubljana, 2002. Vodnik za vojaka Slovenske vojske, MORS, 2003

Vodnik za vojaškega uslužbenca Slovenske vojske, MORS, 2003

2. Članek v reviji:

VEŠNAR, Marjan. Sistem celostne skrbi za pripadnike vojske. Bilten Slovenske vojske, let. 5: št. 2. GŠSV, Ljubljana 2003.

JAKIČ, Manca. Vrednote v Slovenski vojski. Slovenska vojska, 2007, 15/05, Ljubljana.

3. Pravni predpisi:

Zakon o obrambi. Ur. list RS št. 82/94, 44/97, 87/97, 13/98, 47/02, 97/03, 40/04).

Zakon o službi v Slovenski vojski. Ur. list RS, št. 13/07.

Zakon o javnih uslužbencih (Ur. list RS, št. 63/2007-UPB3, ZJU)

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. list RS, št. 42/2002, 79/2006, 46/2007, 103/2007, ZDR) ter Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Ur. list RS, št. 95/2007-UPB, ZSPJS)

Zakon o delavcih v državnih organih (Ur. List RS, št. 2/1991, 2/1993, 13/1993, 18/1994, 41/1994, 70/1997, 87/1997, 38/1999, 56/2002, ZDDO),

Uredbo o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest in nazivih v organih javne uprave in pravosodnih organih (Ur. List RS, št. 85/003, 81/2003, 109/2003, 43/2004, 138/204, 35/2005, 60/2005, 72/2005, 112/2005, 49/2006, 140/2006, 9/2007, 101/2007, 33/2008).

Uredba o uvrstitvi formacijskih dolžnosti in nazivov v Slovenski vojski v plačilne razrede (Ur. list RS, št. 71/08, 78/08).

Uredba o nagradah za sklenitev in podaljšanje pogodbe o zaposlitvi v Slovenski vojski (Ur. list RS, št. 67/08).

Uredbo o plačah in drugih prejemkih pripadnikov Slovenske vojske pri izvajanju obveznosti, prevzetih v mednarodnih organizacijah oziroma z mednarodnimi pogodbami (Ur. list RS, št. 67/08).

Pravilnikom o določitvi upravnih opravil, ki jih lahko opravljajo strokovno tehnični javni uslužbenci (Ur. List RS, št. 35/2006).

Pravilnik o štipendiranju v Slovenski vojski (Ur. list RS, št. 50/08)

Kodeks ravnanja javnih uslužbencev (Ur. List RS, št. 8/2001)

Pravilnik o izvrševanju obveznosti do predsednika Republike Slovenije na obrambnem področju (Ur. List RS, št. 28/09).

4. Internetni vir:

<http://slovenskavojska.si/poklicna/struktura/index.htm>,

www.mnu.gov.si.

SEZNAM SLIK

Slika 1 : Poslanstvo in naloge Slovenske vojske.....	12
Slika 2 : Vrednote pripadnikov Slovenske vojske.....	19

SEZNAM TABEL

Tabela 1 : Sestava Slovenske vojske (podatki za marec 2009)	14
Tabela 2 : Stalna sestava Slovenske vojske (podatek za marec 2009).....	14
Tabela 3 : Mednarodne operacije in misije s sodelovanjem Slovenske vojske v letu 2009 ...	25

SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC

MORS: Ministrstvo za obrambo RS

SV: Slovenska vojska

ZJU: Zakon o javnih uslužbencih

RS: Republika Slovenija

EU: Evropska unija

ZObr: Zakon o obrambi

ZSSloV: Zakon o službi v Slovenski vojski

ZDR: zakon o delovnih razmerjih

OKO: operacija kriznega odzivanja

IZJAVA O AVTORSTVU

Kandidat višji vodnik Zoran Leskovšek izjavljam, da sem avtor te zaključne naloge, in sem jo napisal pod mentorstvom mag. VVU XV. razreda Draga Bitenca.

Celje, junij 2009

Podpis: _____