

Kolektivna pogodba za pripadnike Slovenske vojske: Razmislek o nekaterih značilnostih kolektivnih pogajanj v javnem sektorju za poklic vojak

Ljubo Štampar

Ministrstvo za obrambo, Slovenska vojska

ljubo.stampar@gmail.com

IZVLEČEK

V analizi ugotavljamo, da trend vse večje podobnosti vojaškega poklica s poklici v javnem sektorju zahteva tudi podobno regulacijo odnosov med vojsko in vojakom v zvezi z delom, tako kot povsod drugje v javnem sektorju. Ugotavljamo, da evropske institucije zagovarjajo koncept, po katerem ima vojak iste pravice kot drugi državljani. Zlasti se poudarja pravica do dogovarjanja v zvezi s posebnostmi opravljanja vojaške službe. V državah Evropske unije, na primer na Irskem, se uporabljata dva pristopa glede nadomestil v zvezi s posebnostmi opravljanja vojaškega poklica. V naši državi vojaki nimajo niti lastne kolektivne pogodbe, niti možnosti pogajanj glede posebnosti opravljanja vojaškega poklica. Med iskanjem razlogov za odsotnost kolektivne pogodbe za vojake ugotavljamo, da naša država sicer priznava omejeno sindikalno svobodo, vendar vojakom odreka pravico do kolektivnih pogajanj v zvezi s posebnostmi opravljanja vojaškega poklica. Hkrati pa medsebojna tekmovalnost vojaških sindikatov zaradi nasprotujočih si stališč slabi potencialno pogajalsko moč zaposlenih in vpliva tudi na njihov odnos do samostojne kolektivne pogodbe za vojake.

Ključne besede: javni sektor, kolektivna pogajanja, vojaški poklic, pripadniki vojaške organizacije, Slovenija, Irska

JEL: H 83, J51, J52, J31

1 Uvod

Vojska je organizacija, ki podobno kot drugje v Evropski uniji (EU) tudi pri nas spada v javni sektor. Prav tako je vojaška služba večinoma zajeta med javnimi službami in obravnavana z enotno kolektivno pogodbo za javni sektor. Vendar pa ima vojaška služba kljub podobnostim z opravljanjem dela drugje v javnem sektorju tudi veliko posebnosti. Te so lahko v obliki zahtev ali omejitev zajete v predpisih ali pa so predmet dodatnih kolektivnih usklajevanj. Predpisi, ki vsebujejo dodatne zahteve ali omejitve za opravljanje vojaškega poklica, navadno hkrati predvidevajo tudi obliko materialnega ali nematerialnega nadomestila,

da vojaki v družbi ne bi bili deprivilegirani. Pri omejitvah glede opravljanja vojaškega poklica gre pogosto za zmanjševanje uživanja obsega človekovih pravic in temeljnih svoboščin, pri zahtevah pa so pri opravljanju vojaške službe v ospredju psihofizične lastnosti, ki pri opravljanju drugih poklicev javnega sektorja niso tako izrazite. V primeru, ko nadomestila za posebne pogoje opravljanja poklica v vojaški organizaciji niso zajeta v predpisih, jih država z reprezentativnimi predstavniki vojakov uskladi s kolektivnimi pogajanj. Praviloma so neodvisni predstavniki tisti, ki identificirajo potrebe baze članstva in jih skozi kolektivna usklajevanja z delodajalcem opredelijo v kolektivni pogodbi.

V Republiki Sloveniji (RS) je Slovenska vojska (SV) del javnega sektorja. Sindikalna svoboda je opredeljena v Ustavi RS. Kolektivna pogodba za javni sektor, ki jo sklenejo Vlada RS kot stranka na strani delodajalca in reprezentativni sindikati javnega sektorja kot stranka na strani javnih uslužbencev, velja tudi za pripadnike SV.

Predpostavljamo, da je med vojaškim poklicem in drugimi poklici v javnem sektorju toliko razlik, ki so izražene v obliki zahtev in omejitev, da bi vojaki potrebovali posebno kolektivno pogodbo ali vsaj aneks z vsebino, ki bi zajemala posebnosti opravljanja vojaškega poklica in jih na ustrezen način ovrednotila. Naša predpostavka je tudi, da aktualna ureditev kolektivnih pogajanj, ki velja v naši državi za javni sektor, postavlja vojaške sindikate v diskriminatoren položaj v primerjavi z drugimi sindikati javnega sektorja. Kljub temu, da so iz vojaških vrst in strokovnih krogov že večkrat predlagali, da bi morali uvesti samostojno kolektivno pogodbo ali aneks za pripadnike vojaške organizacije, pa se slovenski vojaški sindikati medsebojno še niso poenotili in na ustrezen način predstavili predlogov, ki bi pomenili vsaj korak bliže možnostim za pogajanja o ureditvi opravljanja vojaškega poklica v naši državi. Prav zato predvidevamo, da obstoječa sindikalna organiziranost v SV ne spodbuja, temveč slabi regulacijo odnosov med pripadniki vojaške organizacije in njihovim delodajalcem. Domnevamo, da potegovanje za isto bazo članstva spodbuja tekmovalnost vojaških sindikatov, tako da ti niso sposobni izraziti skupne volje in v pogajanjih z delodajalcem nastopiti v korist vojaškega poklica.

V prispevku bomo predstavili aktualne zahteve in omejitve pri opravljanju vojaškega poklica v naši državi. Raziskali bomo, ali je sedanji način kolektivnih pogajanj za javni sektor diskriminatoren za sindikate, ki predstavljajo pripadnike SV. Preverili bomo tudi, kako sindikalna organiziranost vojaških sindikatov vpliva na regulacijo vojaškega poklica v naši državi.

Aktualnost razprave se kaže v pobudi za ustavno presojo možnosti stavke za pripadnike SV, v številnih polemikah glede upokojevanja in opravljanja poklica v SV, v objavljenih podatkih glede realnega znižanja plač pripadnikom SV v primerjavi z drugimi poklici v javnem sektorju ter prispevkih v medijih o slabem materialnem stanju pripadnikov SV. Iztekel pa se je tudi rok, ki ga je Ustavno

sodišče RS¹ določilo za odpravo protiustavnosti Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS) glede kvoruma sindikatov za veljavnost kolektivne pogodbe javnih uslužbencev.

2 Metodološki pristop

V teoretičnem delu bomo oblikovali teoretično ogrodje, v okviru katerega bomo opredelili javni sektor, kolektivna dogovarjanja v javnem sektorju in vojaški poklic. V empiričnem delu bomo z analizo dokumentov in predpisov ugotovili, kakšni so pogledi evropskih institucij na pravico do pogajanj glede ekonomskih pogojev zaposlitve za pripadnike vojaške organizacije. Prav tako bomo z analizo dokumentov in predpisov predstavili različnost opravljanja vojaškega poklica, kar pomeni izhodišče za kolektivna dogovarjanja. Z analizo delovanja slovenskih vojaških sindikatov bomo proučili vpliv njihovega delovanja na vsebine kolektivnega dogovarjanja. V študiji primera Irske bomo preverili načine in vsebine kolektivnega dogovarjanja ter delovanje akterjev vojaške sindikalne demokracije v irski vojski. V stičišču razprave bomo povzeli ugotovitve in preverili, ali je posebna vsebina posebne kolektivne pogodbe ali aneksa h kolektivni pogodbi za vojake v naši državi potrebna.

3 Opredelitev javnega sektorja

V teoriji ni splošno sprejete opredelitve javnega sektorja in javne uprave, tako da med njima težko potegnemo jasno ločnico (Olsen, 1996, str. 13). V nekaterih virih se pojavljata kot sinonima, vendar ima na splošno javni sektor širši pomen kot javna uprava. Casale in Tenkorag (2008, str. 1) opredeljujeta javni sektor kot subjekt, ki vključuje institucije, ki jih je ustanovila, so v lasti ali jih obvladuje država. Javni sektor je po Setnikar Cankarjevi zbir vseh institucij, ki opravljajo družbene in gospodarske javne dejavnosti, kjer gre za dejavnosti po netržnih načelih, kar se v prvi vrsti kaže s proračunskim financiranjem (Setnikar Cankar, 1997, str. 69). Po mnenju Viranta (2004, str. 20) zajema javna uprava na državni ravni izvršilno vejo oblasti – vlado in državno upravo. Za Viranta (2004) je torej javna uprava širši pojem od državne uprave. V naši državi je javni sektor opredeljen s Standardno klasifikacijo dejavnosti (SKD): javna uprava, obramba in sociala, izobraževanje, zdravstvo in socialno varstvo ter druge javne, skupne in osebne storitve. Obrambni resor je v članicah EU večinoma del javnega sektorja.

4 Kolektivna pogajanja v javnem sektorju

4.1 Kolektivna pogajanja

Kolektivno pogajanje je proces, v katerem se neodvisni reprezentanti (sindikati ali drugi kolektivni predstavniki delavskih interesov) in predstavniki

¹ Odločba US št.: U-I-249/10-27 z dne 15. 3. 2012.

delodajalcev dogovarjajo o delovnih in ekonomskih pogojih zaposlitve. V vsebine kolektivnih pogajanj so poleg plač zajete tudi druge kvalitativne in kvantitativne okoliščine opravljanja poklica in se lahko nanašajo tudi na vprašanja intenzitete dela ter organizacije in kontrole proizvodnje (Hyman v Stanojević, 1996, str. 89). Proces kolektivnih pogajanj navadno poteka po vnaprej določenih standardih in predvideva tudi postopke, ki se uporabljajo v primeru neuspešnosti dogovorov (Stanojević, 1996, str. 90). Izplen uspešno zaključenih kolektivnih pogajanj je v obliki prosto izražene volje kot posledici kompromisa sklenjeni dogovor o načinu prodaje in nakupa delovne sile (Stanojević, 1996, str. 85). V kolektivnih pogajanjih gre za proces, ki poteka po demokratičnih principih in pomeni participacijo in iskanje soglasja ter usmerjenost h kompromisu². Tipična kolektivna pogajanja v javnem sektorju navadno potekajo na nacionalni ravni (Casale in Tenkorag, 2008). Nekatere kategorije javnih uslužbencev nimajo pravice do stavke ali drugih kolektivnih akcij. Regulativni okvir kolektivnih pogajanj za javni sektor je v večini držav umeščen že v ustavo in natančneje opredeljen v posebni zakonodaji, ki velja za javni sektor. Pomemben vpliv na nacionalno zakonodajo v zvezi s pogajanjem v javnem sektorju imajo tudi mednarodni področni standardi. Pri kolektivnem dogovarjanju za javni sektor ima država dvojno vlogo: na eni strani nastopa kot eden izmed največjih delodajalcev, s čimer je tudi socialni partner v okviru bipartitnega in tripartitnega usklajevanja, na drugi strani pa uvaja mednarodne standarde in sprejema zakonodajo, s katero ureja tako delovna razmerja kot način kolektivnega dogovarjanja. V javnem sektorju ima torej država hkratno vlogo regulatorja in socialnega partnerja. Treba je poudariti, da so v nekaterih državah EU kolektivna pogajanja za javni sektor omejena z vladnimi določili³, v drugih pa potekajo po istih načelih kot drugje v civilnem sektorju⁴. Tematika socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj je tesno povezana z zgodovino, tradicijo in kulturo držav, ki so zelo različne in heterogene (Vodovnik, Turi, 2008, str. 83).

4.2 Sindikalni pluralizem in vpliv na kolektivna dogovarjanja

Sindikalna svoboda lahko vodi v sindikalni pluralizem, ki pomeni več različno močnih sindikalnih organizacij, ki se potegujejo za isto bazo članstva. Med sindikati lahko prihaja do konfliktnih situacij, negativne učinke sindikalnega pluralizma pa do neke meje lahko odpravi prag reprezentativnosti. Za države z uveljavljenim sindikalnim pluralizmom so značilne težnje baze po sindikalni enotnosti. Sindikalni pluralizem lahko spodnaša oziroma slabi neokorporativistično regulacijo razmerja med delom in kapitalom v določeni družbi⁵. V naši

2 Kolektivno dogovarjanje spodbujajo vse pomembne institucije v evropskem prostoru, ki se ukvarjajo s socialnimi pravicami ali odnosi med delavci in delodajalci. Med najpomembnejše spadajo Mednarodna organizacija dela v Konvenciji št. 98 in Konvenciji 154 ter Priporočilih 94, 113 152, 159 in 163, Svet Evrope v Evropski konvenciji o človekovih pravicah in Evropski socialni listini, Evropska unija v Pogodbi o Evropski uniji in Listini EU o temeljnih pravicah.

3 Italija.

4 Skandinavске države.

5 Stanojević (1997, str. 295) analizira sindikalni pluralizem v Sloveniji in ugotavlja, da je ta pri nas dejavnik, ki najbrž ni v soglasju z optimalnim delovanjem neokorporativnih institucij.

državi je bil že od njenega obstoja uveljavljen sindikalni pluralizem. V javnem sektorju lahko v posamezni organizaciji pride do ustanavljanja sindikatov, ki lahko v praksi medsebojno tekmujejo ali pa sodelujejo in se medsebojno povezujejo⁶.

5 Vojaški poklic in sindikalna demokracija

5.1 Vojaški poklic v primerjavi z drugimi poklici javnega sektorja

Vojaški poklic je bil skozi zgodovino v družbi nekaj posebnega⁷. Najpomembnejša razlika vojaškega poklica v primerjavi z drugimi poklici je v tradicionalnem smislu »neomejena odgovornost«, ki pomeni moralno dolžnost uboganja. Položaj vojaka, ki je profesionallec v službi države, je nezdružljiv z vsakim drugim družbenim ali političnim položajem, njegova karierna pot pa se bistveno razlikuje od kariernih poti v okolju izven vojaške organizacije (Janowitz, 1975, str. 58). V zameno za odrekanje pravicam in svoboščinam ter za predanost domovini⁸ so bili vojaki deležni številnih privilegijev, država pa je poskrbela tudi za njihovo celovito oskrbo⁹ kot jamstvo za vojaški poklic, saj sta bili od tega odvisni vojaška učinkovitost in nacionalna varnost. Vojaška organizacija je doživela v dvajsetem stoletju proces prilagajanja družbi, kar je bilo posledica političnih, socialnih, ekonomskih, pravnih in tehnoloških družbenih pritiskov. S tem se je tudi koncept vojaškega poklica močno spremenil. Z ukinitvijo določenih privilegijev, ki so jih bili deležni pripadniki vojaške organizacije, so se okrepile zahteve po neodvisnem zastopanju njihovih kolektivnih poklicnih in ekonomskih interesov, s čimer je v vojaških organizacijah nastala določena negotovost (Broedling 1977, str. 15). Pojavile so se teze o konvergentnosti vojaške organizacije z družbo in vojaškega poklica z drugimi poklici v javnem sektorju (Moskos 1988; Caforio 1988; Kuhlman 1991). Z vse večjo podobnostjo vojaškega z drugimi poklici se je pojavila potreba po podobni regulaciji odnosov med vojakom, vojaško organizacijo in državo s socialnim dialogom in kolektivnimi pogajanj. Kljub tezam o vse večji podobnosti vojaškega poklica s poklici zunaj vojaške organizacije pa ima delo v vojski še vedno svoje posebnosti. Vojne so realnost današnjega časa, v katerih vojaki pod okriljem NATA, OZN ali EU v okviru opravljanja svojega poklica tudi dnevno

6 V vsakem primeru pa potegovanje za isto bazo članstva pomeni tudi boj za iste finančne vire, kar spodbuja medsebojno tekmovalnost.

7 Tradicionalno je bilo skozi stoletja poslanstvo vojske vojaška obramba države in družbe ter s tem zagotovitev njenega obstoja. Ta koncept je spremljalo tudi nekaj posebnosti vojaškega poklica: (1) zaveza (zaoobljuba) vojaškemu poklicu, kar je med drugim vključevalo odpovedovanje posameznim individualnim pravicam; (2) predanost poslanstvu nacionalne obrambe in domoljubje z namenom priprave na vojno, kar je predstavljalo omejeno družbeno vlogo posameznika; (3) brezpogojna poslušnost, ki je vključevala popolno politično nevtralnost in izključenost iz določenih državljanskih in političnih pravic; (4) popolno zanesljivost in stalno razpoložljivost; (5) takojšnja odzivnost vojske in njenih pripadnikov kot instrumentov v rokah državne politike.

8 Patriotizem je v ameriški študiji *Military compensation* (2005) naveden kot eden izmed osnovnih razlogov za upravičenost denarnih nadomestil opravljanja vojaškega poklica.

9 Brezplačna zdravstvena oskrba, zagotovljeno prebivališče, zagotovljena prehrana, plačani dopusti, pokojnina, oprostitve davkov.

sodelujejo. V nasprotju z vsemi drugimi službami mora vojak pri izvrševanju ukazov uporabiti smrtonosno silo ali celo žrtvovati svoje življenje, za neizvršitev ukazov pa je kaznovan, kar naredi vojaški poklic unikaten¹⁰. Ni sicer nujno, da bo vsak vojak v svoji profesionalni karieri stopil na bojno polje, bo pa za to usposobljen in v skladu z »družbeno pogodbo«¹¹ lahko to v okviru izvrševanja svojih dolžnosti pričakuje¹². V državah EU najdemo dva pristopa glede možnosti pogajanj o ekonomskih pogojih zaposlitve za vojake. Prvi pristop je paternalističen s funkcijo jamstva države in vojaške organizacije skozi strukturo vodenja in poveljevanja za celovito oskrbo podrejenih¹³. V takem pristopu praviloma država vojakom priznava številne pravice iz naslova posebnih delovnih pogojev (gre za osnovne¹⁴ in posebne dodatke¹⁵). Drugi pristop predvideva priznavanje individualne pravice do združevanja in sindikalnega organiziranja ter kolektivne pravice do kolektivnih dogovarjanj v zvezi s posebnostmi opravljanja vojaškega poklica. V tem pristopu se predstavniki vojakov pogajajo o posebnih dodatkih v vojski¹⁶.

6 Kolektivna dogovarjanja in vojaška organizacija z vidika evropskih institucij

Bistvena zamisel socialnega dialoga in kolektivnega dogovarjanja je, da pri normativnih odločitvah glede ekonomskih in socialnih pravic sodelujejo predstavniki delodajalcev, delavcev in države. Evropska socialna listina zahteva¹⁷, da država priznava pravico delavcev in delodajalcev do kolektivnega dogovarjanja v primeru interesnih sporov. Analogno s spremembami koncepta zagotavljanja nacionalne obrambe in s tem vsebin vojaške službe ter z zmanjševanjem jamstva države za vojaški poklic po koncu hladne vojne so evropske institucije izdale priporočila, ki predvidevajo, da se tudi vojaki prek neodvisnih

10 V primerjavi z vojnimi policisti nimajo pravice do uporabe smrtonosne sile, ne smejo ogrožati svojega življenja ali življenja drugih, lastnino lahko le varujejo in je ne smejo uničevati, ne smejo biti kaznovani za neuspeh akcije, če so se želeli izogniti nevarosti.

11 Družbena pogodba zgodovinsko ne priznava monarha kot nekoga od boga pooblaščenega za sprejemanje zakonov. Vladarji so po tej pogodbi čisto običajni ljudje (Jean-Jacques Rousseau, *Du contrat social ou Principes du droit politique*, 1762). Družbena pogodba ureja legitimnost avtoritete države in njenih institucij nad posameznikom v zameno za zaščito njegovih naravnih pravic.

12 Zaradi posebnosti vojaškega poklica so že ob vstopu v vojaško organizacijo za kandidate postavljene določene psihofizične zahteve, ki jih drugje v javnem sektorju ne poznamo.

13 Vojak je po tem pristopu izključen iz vseh oblik kolektivnih pogajanj, ima pa celo vrsto bonitet in privilegijev pri opravljanju svojega poklica, ki jih država priznava s predpisi.

14 Britanski in francoski vojaki prejemajo okrog trideset različnih dodatkov iz naslova opravljanja vojaškega poklica.

15 Posebni dodatki se nanašajo na dodatna specialistična znanja ali sposobnosti, ki jih vojak pridobi v vojski.

16 Študije, ki analizirajo nadomestila za opravljanje vojaške službe, ugotavljajo, da vojakom države zaradi posebnosti opravljanja dela najpogosteje priznavajo olajšave pri zdravstvenem zavarovanju in plačevanju davčin ter ugodnejše možnosti za upokojitvev (Grefer, 2008). Podatki ameriške študije kažejo (CBO, 2007), da kar 50 % vseh prejemkov ameriških vojakov znašajo nadomestila za opravljanje vojaške službe.

17 V 6.členu Evropska socialna listina zahteva priznavanje pravice delavcev in delodajalcev do kolektivnega dogovarjanja, vključno s pravico do stavke, v okviru izpolnjevanja obveznosti, ki bi izhajale iz sklenjenih kolektivnih pogodb.

predstavnikov s socialnim dogovarjanjem sporazumejo o delovnih in ekonomskih pogojih zaposlitve. Svet Evrope je leta 1988 izdal Resolucijo 903¹⁸, s katero usmerja države članice, da dovolijo pripadnikom vojske ustanovitev neodvisnih predstavnikov, ki jih bodo zastopali pri dogovarjanjih v zvezi z njihovimi poklicnimi interesi, do leta 2012 pa je izdal še številna priporočila¹⁹. Podoben pogled glede pravice do pogajanj o delovnih in plačilnih pogojih za vojake imajo tudi druge institucije v evropskem prostoru, ki se ukvarjajo z varnostjo ali človekovimi pravicami in temeljnimi svoboščinami. Organizacija za varnost in sodelovanje v Evropi OVSE je v 32. členu Kodeksa ravnanja v vojaško-političnih vidikih varnosti²⁰ predvidela koncept, po katerem naj pripadniki oboroženih sil uživajo človekove svoboščine in temeljne pravice po konceptu »državljan v uniformi«, ki predvideva, da vojaki uživajo enake človekove pravice in temeljne svoboščine kot drugi državljani, vendar z minimalnimi omejitvami, ki jih prinaša narava vojaškega poklica²¹. Isti koncept zagovarjata Ženevski center za demokratični nadzor oboroženih sil²² v svojih priporočilih in Evropsko sodišče za človekove pravice²³ v svojih sodbah.

7 Kolektivna pogajanja skozi prizmo vojaškega poklica v RS

Iz sindikalne svobode, ki je v naši državi zagotovljena z Ustavo RS (76. člen), izhaja tudi pravica sindikatov, da se v imenu delavcev, ki se vanje

18 Resolution 903 (1988) on the right to association for members of the professional staff of the armed forces.

19 Parlamentarna skupščina Sveta Evrope je leta 2002 izdala Priporočilo 1572 (Right to association for members of the professional staff of the armed forces, 2002), v katerem spodbuja socialni dialog in kolektivna dogovarjanja za pripadnike vojske. Leta 2006 je Parlamentarna skupščina Sveta Evrope izdala Priporočilo 1742 (2006) (Recommendation 1742 (2006), Human rights of members of the armed forces), v katerem ugotavlja, da države članice še ne zagotavljajo ustrezne ravni pravic, med njimi tudi pravice do pogajanj o delovnih pogojih in plačilih v vojaški organizaciji. V letu 2010 je Svet Evrope izdal Priporočilo (2010) 4 in obračložitveni memorandum, v katerem je članice pozval k uveljavitvi pravic v vojaški organizaciji le z nujnimi omejitvami, ki jih zahteva vojaška služba. V letu 2012 je Svet Evrope državam članicam posredoval vprašalnik (Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec (2010)4 on human rights of members of the armed forces), s katerim je ugotavljal uvedbo Priporočila 2010(4) v državah članicah.

20 Code Of Conduct On Politico-Military Aspects Of Security.

21 Obseg pravic tega koncepta predvideva tudi socialni dialog znotraj vojaške organizacije in pravico vojakov do kolektivnih pogajanj v zvezi z delovnimi in ekonomskimi pogoji zaposlitve.

22 Geneva Centre For The Democratic Control Of Armed Forces, DCAF je podal iniciativo za vzpostavitev »Ombuds« institucij za oborožene sile (Ombuds-Institutions for the Armed Forces – OIAF) v državah članicah in organizira letne konference institucij s ciljem izmenjave najboljših praks in izkušenj, povezanih z mandatom, pristojnostmi in delovanjem institucije. Na tretji konferenci 2011 je bil pripravljen Beograjski memorandum (Belgrade memorandum, Protecting Human Rights Of Armed Forces Personnel: Old And New Challenges), v katerem so bili potrjeni standardi in najboljše prakse varovanja človekovih pravic v vojaški organizaciji, potrjen pa je bil tudi koncept »državljan v uniformi« (točka 5). Prav tako je bilo izraženo priporočilo po priznavanju pravice sindikalnega organiziranja ali drugih neodvisnih predstavnikov, ki bodo vojake zastopali v socialnem dialogu in kolektivnih pogajanjih.

23 European Court of Human Rights, ECHR. Stališče ECHR je, da (1) morajo biti vse omejitve, ki jih država nalaga pripadnikom vojaške organizacije pri uživanju temeljnih pravic in svoboščin, podprte z natančno oblikovano zakonodajo, ki mora biti javno dostopna; (2) zakonodaja ne more vsebovati diskrecijskih pravic za omejitve temeljnih pravic in svoboščin, v nasprotnem primeru pa mora vsebovati mehanizme za zaščito pred zlorabo diskrecijske pravice; (3) je vojak »državljan v uniformi« in mora uživati vse pravice, ki jih uživajo drugi državljani, z nujnimi omejitvami, ki jih prinaša vojaška služba.

združujejo, s predstavniki delodajalcev avtonomno in kolektivno pogajajo ter sklepajo kolektivne pogodbe o socialnih in ekonomskih vprašanjih, povezanih z delovnimi razmerji. Svoboda delovanja sindikatov ima v naši državi vsebinski in postopkovni (procesni) vidik. Vsebinski vidik predvideva tematiko, torej vsebino kolektivne pogodbe, ki jo s kolektivnim pogajanjem usklajujejo sindikati in delodajalci. Iz ustavne svobode delovanja sindikatov v javnem sektorju je izpeljana pravica sindikatov do kolektivnih pogajanj. Vsebinski okvir kolektivnih pogajanj je v javnem sektorju v naši državi nekoliko ožji kot v zasebnem sektorju. Zato v javnem sektorju ni nujno možnosti neomejenega kolektivnega pogajanja.

7.1 Vojaški poklic v SV

Osnovno poslanstvo SV je zagotavljanje obrambne sposobnosti in izvajanje vojaške obrambe RS. Poleg tega so poslanstvu dodani še (1) vojaško prispevanje k mednarodnemu miru, varnosti in stabilnosti; (2) sodelovanje v sistemu varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami; (3) podpora drugim državnim organom in organizacijam pri zagotavljanju varnosti²⁴. Pri opravljanju vojaškega poklica je naša država vojaka soočila z velikimi pričakovanji²⁵. Kljub vse večjim zahtevam do vojakov pa smo pri nas priča postopnemu zmanjševanju jamstva države in s tem degradaciji vojaškega poklica²⁶. S prehodom na nov plačni sistem so vojaki po izračunih vojaških sindikatov²⁷ izgubili kar 19 % dodatkov iz naslova posebnosti dela in načina življenja pri opravljanju vojaškega poklica. Osnovna plača javnih uslužbencev je določena s plačilnim razredom, v katerega je uvrščeno delovno mesto. Zakon postavlja vojake v plačno skupino C4²⁸, kjer se delovna mesta uvrščajo v plačne razrede z vladno uredbo. Z uveljavitvijo ZSPJS je prenehal veljati tudi četrti odstavek 58. člena

24 Resolucija o splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja SV do leta 2025.

25 Iz poslanstva izhaja vse več kompleksnih nalog, ki jih naši vojaki opravljajo v okviru nacionalne države ali mednarodnih operacij in misij, samostojno ali v okviru multinacionalnih zmogljivosti. Od pripadnikov SV se pričakuje visoka stopnja patriotizma. Pripadniki SV se v mirnodobnem času med usposabljanjem vsakodnevno srečujejo s povečano izpostavljenostjo poškodbam, telesnim okvaram, boleznim ali z morebitno izgubo življenja. Za napredovanje v višje čine morajo vojaki v primerjavi z drugimi javnimi uslužbenci opraviti več dodatnih izobraževanj in usposabljanj. Obvladovati morajo posebna znanja in veščine v smislu kontrolirane uporabe smrtonosne sile, ki so značilna le za vojaško organizacijo. Vojaki so skozi celotno delovno kariero v SV podrejeni vojaški disciplini, ki predvideva brezpogojno, pravilno, natančno in pravočasno izpolnjevanje dolžnosti. Pripadniki SV so lahko zaradi službenih potreb prerazporejeni na druge delovne dolžnosti, kar jim lahko poslabša socialne razmere. Za pripadnike SV so prav tako prepovedani skupinski ugovori zoper akte vodenja in poveljevanja. Pripadniki SV imajo med drugim omejene državljanske in politične pravice ter uživajo drugorazredno sindikalno svobodo. V okviru nalog pa morajo biti usposobljeni za oborožen boj in pripravljeni, da bodo uporabili smrtonosno silo ali za izvršitev naloge celo izgubili svoje življenje.

26 Plače za vojake, kot tudi za druge javne uslužbence, ureja ZSPJS. Vojaki nimajo posebnih davčnih olajšav ali ugodnosti iz naslova zdravstvenega zavarovanja. Pripadniki SV pri upokojevanju nimajo možnosti podaljšanja dela v SV ali drugje na Ministrstvu za obrambo, ko pridobijo minimalne pogoje za upokojeitev.

27 Vir: <http://www.sindikatomors.si/novosti/bo-vlada-vendarle-prisluhnila-zahtevam-vojakov.html>

28 »Delovna mesta oziroma nazivi v plačnih skupinah D, E, F, G, H in J ter v plačnih podskupinah C1, C2, C3, C5 in C6 se uvrščajo v plačne razrede s kolektivno pogodbo dejavnosti, v plačni skupini C4 z uredbo in v plačni skupini I z uredbo ali s kolektivnimi pogodbami.« (13/2. člen ZSPJS)

Zakona o službi v SV²⁹. Številni zapisi v medijih pričajo, da so vojaki s takim plačilnim sistemom nezadovoljni, saj jih veliko živi na robu revščine, kar bi bilo treba spremeniti.

7.2 Akterji sindikalne demokracije v SV

Slovenski vojaški sindikati si še niso enotni niti o potrebnosti niti o vsebini kolektivne pogodbe za pripadnike SV. Pripadnike SV zastopajo štiri sindikati, ki delujejo na obrambnem področju. Skoraj desetletje je v SV veljal sindikalni monizem. Pri prehodu na profesionalno organiziranje vojske so pripadniki SV izgubili del svojih pravic, saj se je država usmerila na nižanje stroškov. Nastali so novi sindikati na obrambnem področju³⁰. Pluralistična organiziranost vojaških sindikatov, ki zastopajo pripadnike SV, je zaradi spodbujanja medsebojne tekmovalnosti pomenila pozitiven premik v smeri zagotavljanja pravic in ugodnosti, s čimer bi bili izpolnjeni vsi pogoji za spremembe delovnega okolja v korist vojakov. Vendar se je zgodilo prav nasprotno. Vojaški sindikati zaradi medsebojnega obračunavanja zagovarjajo skoraj diametralno nasprotna stališča glede ureditve vojaškega poklica in kolektivnega dogovarjanja za pripadnike SV³¹. Taka tekmovalnost onemogoča koncentracijo in centralizacijo delavske moči ter spodnaša oziroma slabi regulacijo razmerja med vojsko in zaposlenimi. Vsi naštetni sindikati imajo določeno obliko reprezentativnosti, torej aktivno legitimacijo za zastopanje pripadnikov SV in lahko uveljavljajo interese svojih članov. Odprto vprašanje je, ali lahko vsi štiri sindikati, ki delujejo na obrambnem področju, dejansko legitimno zastopajo interese vseh zaposlenih v SV, torej ali imajo splošnozastopniško legitimiteto³². Vsak zase gotovo ne. Pri nasprotujočih si stališčih vojaških sindikatov pa ostaja odprto tudi vprašanje, kako so porazdeljeni glasovi nečlanov sindikatov³³.

7.3 Vključevanje vojaških sindikatov v kolektivni pogajalski proces v RS

Država je pripadnikom SV zagotovila le pravico do uživanja drugorazredne sindikalne svobode brez možnosti stavke ali organiziranja kolektivnih akcij in z omejeno možnostjo do kolektivnih pogajanj³⁴. Vojaški sindikati se za uresni-

29 »Pripadnikom SV, katerim pogodbe o zaposlitvi prenehajo na podlagi Zakona o obrambi po izpolnitvi predpisane starosti, po kateri ne morejo več uspešno opravljati vojaške službe ali dela v vojski, se osnovna plača poveča za 10 %.«

30 Sindikat pilotov ministrstva za obrambo – SPMO, Sindikat vojske obrambe in zaščite – SVOZ, Sindikat vojakov Slovenije – SVS.

31 Članek SVS: »Sestanek štirih sindikatov, ki delujejo v Slovenski vojski«, 31. 5. 2012.

32 Kot splošnozastopniško legitimiteto razumemo priznano lastnost določenega delavskega predstavništva, da je legitimen, se pravi upravičen oziroma pooblaščen zastopnik interesov (Gostiša 2005, 91).

33 Viri: <http://sindikatmors.si/novosti/plehki-sindikalni-marketing.html>, <http://www.sindikatvojakov.si/poskus-diskreditacije-svs-s-strani-sindikata-ministrstva-za-obrambo-smo/>, http://www.sindikatvojakov.si/slike/files/sindikatvojakov_88.pdf

34 Vojaki nimajo pravice do stavke in ne morejo vršiti drugih oblik pritiska v primeru neuspešnosti pogajanj, zato so v primerjavi z drugimi javnimi uslužbenci pri pogajanjih v slabšem položaju. Ostajajo le pritožbeni mehanizmi skozi strukturo vodenja in poveljevanja, inšpekcijske službe ali Varuh človekovih pravic.

čevanje svojih kolektivnih interesov vključujejo v sindikalne centrale, vendar tam zaradi svoje majhnosti igrajo obrobno vlogo. Zaradi uvrstitve vojaškega poklica v plačilno skupino C4³⁵, ki predvideva, da se delovna mesta v plačilne razrede uvrščajo z uredbo, vojaški sindikati ne morejo ustvarjati pravice do kolektivnih pogajanj in socialnega dialoga pri normativnih odločitvah glede ekonomskih in socialnih pravic vojakov. Ustavno sodišče RS navaja³⁶, da mora država, če predvidi kolektivno dogovarjanje v javnem sektorju, upoštevati ustavne zahteve zagotavljanja svobode delovanja sindikatov, ki se nanašajo tudi na postopek sklepanja kolektivnih pogodb.

8 Irski model kolektivnih pogajanj za vojake

Irska se je pred leti srečevala s podobnimi zahtevami za zmanjševanje izdatkov za obrambni sektor kot naša država. V okviru prestrukturiranja vojske so se izgubili številni privilegiji, ki so jih irski vojaki uživali iz naslova opravljanja vojaškega poklica. Tudi v tej državi je šlo za postopno zmanjševanje jamstva države za vojaški poklic. Vojaki so bili vse bolj nezadovoljni z ekonomskimi pogoji zaposlitve. Sredi devetdesetih let prejšnjega stoletja je bil vojaški poklic uvrščen med poklice javnega sektorja. V tem obdobju sta bila vojaški sindikalizem in vsaka oblika pogajanj o delovnih in ekonomskih pogojih zaposlitve za irske vojake prepovedana. Zaradi prepovedi kolektivnih pritožb ali organiziranja protestov so žene pripadnikov irske vojske in vojaški vikarji organizirali protestni shod. Na konferenci EUROMIL³⁷ na Danskem pa je skupina vojakov irske vojske predstavila problematiko vojakov v matični državi in s tem odprla pot neodvisnemu zastopanju poklicnih interesov vojakov in kolektivnim pogajanjem (Callaghan 2006, str. 119). Irska vojska ima podobno poslanstvo kot slovenska, torej zagotavljanje vojaške obrambe države. Podobno kot slovenska pa si svojo legitimacijo irska vojska v družbi ustvarja tudi s sodelovanjem v mednarodnih operacijah in misijah.

8.1 Akterji kolektivnih dogovarjanj v irski vojski

Sindikalna svoboda in pravica do kolektivnega dogovarjanja sta predvideni v irski ustavi – sindikaliziranih je okrog 30 % delavcev, v javnem sektorju pa okrog 95 % (Statistika ETUI 2012). Kolektivna pogajanja za javni sektor so centralizirana (Farrelly, 2013). Sektorska kolektivna pogodba za javni sektor v Dodatku 2³⁸ omogoča vojakom neposredna pogajanja z delodajalcem o plačah in delovnih pogojih. Interese pripadnikov vojske zastopata reprezentativna predstavnika kot stranki pogodbe ter se v sporazumu strinjata z načeli, cilji in obveznostmi pogodbe. Vojaški poklic je na Irskem uvrščen med poklice javnega sektorja. Oba predstavnika vojakov v irski vojski v medsebojnem usklajevanju dosegata dogovore o odprtih vprašanjih glede politike zastopa-

35 13/2. člen ZSPJS.

36 Odločba US RS št.: U-I-249/10-27.

37 European Organisation of Military Associations- EUROMIL.

38 Appendix 2: Defence Sector Collective Agreement.

nja vojakov pri kolektivnem pogajanju v zvezi z ekonomskimi pogoji in s tem odpravljata težave, ki jih lahko prinaša pluralističen način zastopanja interesov. Združenje PDFORRA³⁹ je glede organizacije in načina zastopanja zelo podobno sindikatom ali celo delavskim gibanjem, vendar združenja ne moremo imenovati sindikat, ker sindikati za pripadnike vojske v irski vojski niso dovoljeni⁴⁰. Združenje je bilo legalizirano s spremembami in dopolnitvami predpisov⁴¹ na obrambnem področju v letu 1990. Največji dosežek združenja je pridobitev možnosti za sodelovanje kot stranka v pogajanjih in usklajevanjih kolektivne pogodbe za javni sektor v dodatku, ki se nanaša na obrambni sektor⁴². Drugo združenje, ki zastopa kolektivne interese v irski vojski, je RACO⁴³. Obseg sprememb in dopolnitev obrambnih predpisov iz leta 1991⁴⁴ omogoča združenju RACO, da zastopa svoje člane tudi pri kolektivnih usklajevanjih in dogovarjanjih glede plače in delovnih pogojev⁴⁵. Legalizacija kolektivnih dogovarjanj v zvezi z delovnimi in ekonomskimi pogoji zaposlitve je v irski vojski prispevala k občutku večjega zaupanja ter odprtosti med vojsko in njenimi pripadniki na vseh ravneh, vojakom pa je prinesla boljše delovne pogoje, boljše plače in večje razumevanje.

S priznavanjem neodvisnih reprezentantov vojaškega poklica je bila na Irskem uveljavljena tudi možnost do kolektivnih usklajevanj glede nadomestila za posebne zahteve pri opravljanju vojaškega poklica. Slabosti pluralističnega načina zastopanja interesov vojakov so v irski vojski med akterjema odpravljene z usklajevanjem glede ključnih vprašanj opravljanja vojaškega poklica. Homogenost članstva irskih reprezentantov vojaškega poklica⁴⁶ pa zagotavlja članstvu najbližjo agregacijo interesov in krepi pogajalska izhodišča predstavnikov zaposlenih. Irska po priznavanju neodvisnega predstavnika in po uvedbi kolektivnih dogovarjanj spada med države, ki imajo dobro strukturiran socialni dialog⁴⁷ med državo in vojaško organizacijo na eni ter vojaškimi reprezentanti na drugi strani.

9 Sklepne ugotovitve

Kljub tezam o vse večji podobnosti vojaškega poklica s poklici v javnem sektorju ali drugimi civilnimi poklici ima delo v vojski še vedno svojo edinstvenost. Vendar pa ima opravljanje vojaškega poklica dovolj podobnosti z drugimi

39 Permanent Defence Force Other Ranks Representative Association - PDFORRA.

40 Združenju je v dvajsetih letih delovanja uspelo formalizirati več kot dvesto dogovorov v zvezi s plačami in pogoji dela v irski vojski (Callaghan, 2006, str. 129).

41 Defence Amendment Act in Defence Force Regulation (DFR) S6, 1990.

42 Public service stability agreement, Appendix 2: Defence Sector Collective Agreement.

43 Representative Association of Commissioned Officers, zastopa poklicne interese podčastnikov.

44 Defence Amendment Act in Defence Force Regulation (DFR) S6, 1990.

45 Velika izziva združenja sta bila sodelovanje pri prestrukturiranju oboroženih sil in zmanjševanje števila zaposlenih, pri čemer je RACO kot predstavnik vojakov igral ključno svetovalno vlogo (Callaghan, 2006, str. 125).

46 RACO zastopa predvsem podčastnike, PDFORRA pa druge zaposlene v obrambnem resorju.

47 Podatek EUROMIL.

poklici javnega sektorja, da se vojakom v mirnodobnih okoliščinah lahko prizna pravica do pogajanj o ekonomskih pogojih zaposlitve. S kolektivnimi dogovarjanji, bodisi v okviru javnega sektorja bodisi samostojno, pa si lahko zagotovijo nadomestila za omejitve in zahteve, ki jih vsebuje delo vojakov. Najpomembnejše evropske institucije z vidika varnosti in varovanja pravic na območju Evrope sledijo trendu sprememb varnostnega okolja, novim nalogam vojaške organizacije in spremenjeni naravi vojaškega poklica v obdobju po koncu hladne vojne in zagovarjajo koncept »državljana v uniformi«. Z resolucijami, priporočili in memorandummi izkazujejo trend vse večjih zahtev po izenačevanju pravic vojakov z drugimi državljani. Posebej se poudarjata pravica do sindikalnega organiziranja in pravica do možnosti pogajanj v zvezi s pogoji zaposlitve. V državah EU najdemo dva pristopa glede možnosti pogajanj o ekonomskih pogojih zaposlitve za vojake. Oba predvidevata možnost pridobitve posebnih nadomestil za služenje vojakov državi.

V naši državi je uzakonjen nekakšen konglomerat med tema dvema pristopoma: vojaki sicer uživajo sindikalno svobodo, nimajo pa možnosti kolektivnih akcij ali kolektivnih dogovarjanj v zvezi z ekonomskimi pogoji zaposlitve. Vojakom so prepovedane tudi stavke ali druge oblike pritiska⁴⁸, nacionalni pritožbeni mehanizmi pa nimajo učinka, zato jim pri uveljavljanju zahtev kot možnost ostajajo zgolj pravne poti ali nadnacionalne institucije. V zakonodaji posebne ugodnosti v zvezi z opravljanjem vojaške zaposlitve niso predpisane. Ustava v naši državi zagotavlja sindikalno svobodo, iz česar izhaja tudi pravica sindikatov, da se v imenu delavcev, ki se vanje združujejo, s predstavniki delodajalcev avtonomno in kolektivno pogajajo ter sklepajo kolektivne pogodbe o socialnih in ekonomskih vprašanjih, povezanih z delovnimi razmerji.

Prav zato se sprašujemo, ali ne izhaja iz ustave tudi pravica vojaških sindikatov do sodelovanja v kolektivnem pogajanju za tiste poklice, kjer so pridobili reprezentativnost, če je kolektivno dogovarjanje povsod v javnem sektorju sicer predvideno. Država je namreč pripadnikom SV sicer zagotovila sindikalno svobodo, vendar jim je z načinom ureditve plač onemogočila ustvarjanje pravice do kolektivnega pogajanja.

Na vojaški sindikalni sceni v naši državi velja sindikalni pluralizem, delujejo pa štirje reprezentativni vojaški sindikati. Trije izmed njih se potegujejo za isto bazo članstva, kar spodbuja medsebojno tekmovalnost. Taka tekmovalnost med slovenskimi vojaškimi sindikati onemogoča koncentracijo in centralizacijo delavske moči ter spodnaša neokorporativno regulacijo razmerja med pripadniki SV in njihovim delodajalcem. Vojaški sindikati porabijo veliko energije za medsebojna obračunavanja in zagovarjajo skoraj diametralno nasprotna stališča glede ureditve vojaškega poklica ter kolektivnega dogovarjanja za pripadnike SV, kar odpira tudi vprašanje legitimnosti zastopanja nečlanov

48 Vojaki svoje pravice iščejo skozi dolgotrajne sodne postopke. Na Ustavno sodišče, kot najvišji organ sodne oblasti za varstvo ustavnosti in zakonitosti ter človekovih pravic, so v letu 2013 vojaški sindikati, ki zastopajo nekaj tisoč vojakov, vložili osem zahtev, kar je več kot vsi ostali slovenski sindikati skupaj.

sindikato. Zdi se, da so pri vojaških sindikatih pri nas vse preveč v ospredju lastni interesi bodisi sindikato bodisi posameznikov ali lobijev v sindikatih. Aktualna sindikalna organiziranost ne spodbuja, temveč slabi regulacijo odnosov med pripadniki SV in njihovim delodajalcem. Zaradi slabe opredelitve interesov članstva vojaški sindikati v naši državi nimajo opredeljenih prednostnih nalog in s tem strategij svojega delovanja. Na drugi strani pa se država zaradi nepriznavanja posebnosti vojaškega poklica sooča z nezaupanjem pripadnikov SV v strukturo poveljevanja, kar vodi do stalnih konfliktov, pritožb in številnih tožb na sodiščih vseh ravni v državi. Medsebojno povezovanje in opredeljevanje prednostnih nalog pri zastopanju vojaškega poklica bi nedvomno prispevalo k večji učinkovitosti sindikato pri uveljavljanju nadomestil za posebnosti opravljanja vojaškega poklica skozi proces kolektivnega dogovarjanja z delodajalcem.

Irska je ena izmed držav EU, ki svojim vojakom priznava pravico do neodvisnega predstavnika in do kolektivnih pogajanj pri tistih vsebinah, ki pomenijo posebnosti vojaškega poklica glede na druge poklice v javnem sektorju. Predstavniki vojakov v irski vojski glede ključnih vprašanj pri kolektivnih pogajanjih medsebojno sodelujejo, kar krepi njihova pogajalska izhodišča. Socialni dialog in kolektivna dogovarjanja pa v irski vojski prispevajo k občutku večjega zaupanja ter odprtosti med vojsko in njenimi pripadniki na vseh ravneh. Podobna ureditev, kot je glede kolektivnih pogajanj za vojaški poklic uveljavljena na Irskem, bi bila primerna tudi v Sloveniji, vendar zaenkrat pravna podlaga, ki velja za kolektivna pogajanja drugod v javnem sektorju, ne velja za socialne partnerje, ki zastopajo pripadnike SV.

Ljubo Štampar je višji častnik v Slovenski vojski. Je doktorski kandidat, s širšim interesnim področjem proučevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin in ožjim področjem proučevanja socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj v vojskah članic EU.

Literatura in viri

- Caforio, G. (2006). Unionization of the Military. V G. Caforio (ur.), *Handbook of the Sociology of the military*, (str. 255–278). New York, USA: Springer.
- Callaghan, J. M. & Kernic, F. (2003). The Military profession – Institution versus Occupation. V J. M. Callaghan & F. Kernic (ur.), *Armed forces and international security: global trends and issues* (str. 31–37). Münster: Lit Verlag.
- Callaghan, J. (2006). Unions in the Irish Defence Forces: From struggle for representation to beneficial cooperation. V R. Bartle & L. Heineken (ur.), *Military Unionism in the Post-Cold War Era: A future reality?* (str. 191–131). London, New York: Routledge Publisher.
- Casale, G. & Tenkorang, J. (2008). *Public service labour relations: A comparative overview*. Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Branch: International Labour Office. Geneva.
- CBO, Congress Of The United States, Congressional Budget Office. (2007). *Evaluating Military Compensation: CBO Study*. Pridobljeno 2. 4. 2014 s <https://www.cbo.gov/sites/default/files/cbofiles/ftpdocs/82xx/doc8271/06-29-compensation.pdf>
- Centre for Democratic Control of Armed Forces, Ombudsman Institutions of Armed Forces. (2011). *Protecting the Human Rights of Armed Forces personnel: Old and New Challenges*. Pridobljeno 11. 3. 2014 s <http://www.icoaf.org/>
- Department Of Defense, Under Secretary Of Defense For Personnel And Readiness. (2005). *Military Compensation, Background Papers*. Pridobljeno 14. 3. 2014 s http://www.loc.gov/rr/frd/pdf-files/Military_Comp.pdf
- Državni zbor RS. (2010). *Resolucija o splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja SV do leta 2025*. Dokument št.: 200-03/10-29/15. Pridobljeno 31. 3. 2014 s http://www.mo.gov.si/fileadmin/mo.gov.si/pageuploads/pdf/ministrstvo/ReDPROSV25_slo_en.pdf
- Farrelly R. (2013). *Ireland: Industrial relations profile*. Dublin: IRN Publishing.
- Garb, M. (2009). Divergentno in konvergetno v odnosu med vojsko in družbo. *Teorija in praksa*, 46, 105–125. Ljubljana: FDV.
- General Survey concerning labour relations and collective bargaining in the public service. (2013). *Collective bargaining in the public service: A way forward*. International Labour Office Geneva. Pridobljeno 11. 3. 2014 s http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205518.pdf
- Grefer, J. E. (2008). *Comparing Military and Civilian Compensation Packages*. Alexandria, Virginia: Mark Center Drive.
- Irška. (2013). *Public service stability agreement 2013–2016*. Pridobljeno 1. 3. 2014 s [https://www.dit.ie/media/humanresources/documents/pensions/Public%20Service%20Stability%20Agreement%202013-2016%20\(The%20Haddington%20Road%20Agreement\).pdf](https://www.dit.ie/media/humanresources/documents/pensions/Public%20Service%20Stability%20Agreement%202013-2016%20(The%20Haddington%20Road%20Agreement).pdf)
- Irška. (1990). Defence (amendment) act. An act to provide for the establishment of associations to represent members of the defence forces for certain purposes and for connected matters. Government of Ireland. Pridobljeno 22. 3. 2014 s [http://www.icrc.org/ihl-nat.nsf/0/3a5318ea913e6f78c1256bc6004ef848/\\$FILE/Defence%20\(Amendment\)%20Act,%201990.pdf](http://www.icrc.org/ihl-nat.nsf/0/3a5318ea913e6f78c1256bc6004ef848/$FILE/Defence%20(Amendment)%20Act,%201990.pdf)
- Janowitz, M. (1977). From Institutional to Occupational: The Need for Conceptual Continuity. *Armed Forces & Society*, 4, 51–54.
- Jelušič, L. (1997). *Legitimnost sodobnega vojaštva*. Ljubljana: Založba FDV.

- Moskos, C. C. (1986). Institutional/Occupational Trends in Armed Forces: An Update. *Armed Forces and Society*, 12(3), 377–382.
- Olsen, T. (1996). *Industrial Relations Systems in the Public Sector in Europe*. European Public Services Committee.
Pridobljeno 15. 2. 2014 s <http://www.fafo.no/pub/rapp/195/195.pdf>
- Organizacija za varnost in sodelovanje v Evropi. (2006). Roundtable on Military Unions and Associations Bucharest, 30-31 October 2006 Summary Report.
Pridobljeno 27.12.2013 s <http://www.osce.org/odihr/22610?download=true>
- Setnikar C. S. (1997). Proračunska poraba, decentralizacija in komercializacija javnega sektorja. *Zbornik IV. dnevi slovenske uprave Portorož. VUŠ 1997*, 68–84.
- Organizacija za varnost in sodelovanje v Evropi. (1994). *Kodeks vedenja o politično-vojaških vidikih varnosti* [Code of Conduct on Politico-military Aspects of Security].
Pridobljeno 11. 3. 2014 s <http://www.osce.org/fsc/41355?download=true>
- Sindikat Ministrstva za Obrambo. (2013). *Bo vlada vendarle prisluhnila zahtevam vojakov*. Pridobljeno 15. 3. 2014 s <http://www.sindikatmors.si/novosti/bo-vlada-vendarle-prisluhnila-zahtevam-vojakov.html>
- Permanent Defence Force Other Ranks Representative Association (PDFORRA), Irska. Pridobljeno 10. 3. 2014 s <http://www.pdforra.ie/>
- Representative Association of Commissioned Officers (RACO), Irska.
Pridobljeno 10. 3. 2014 s <http://raco.ie/>
- Sindikat vojakov Slovenije. (2012). Dokument: Sestanek štirih sindikatov, ki delujejo v SV. Pridobljeno 1. 4. 2014 s http://www.sindikatvojakov.si/slike/files/sindikatvojakov_90.pdf
- Svet Evrope. (2012). CDDH(2012)016 (2012): Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces.
- Svet Evrope. (1988). Resolution 903 (1988) On The Right To Association For Members Of The Professional Staff Of The Armed Forces.
- Svet Evrope. (2002). Priporočilo Parlamentarne Skupščine Sveta Evrope (Parliamentary Assembly, Recommendation 1572 (2002).
- Svet Evrope. (2006). Recommendation 1742 (2006). Human rights of members of the armed forces.
- Svet Evrope. (2010). Recommendation CM/Rec (2010) of the Committee of Ministers to member states on human rights of members of the armed forces.
- Stanojević, M. (1996). *Socialno partnerstvo: Modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja*. Ljubljana: ČZP Enotnost.
- Ustava Republike Slovenije URS (Ur.l. RS, št. 33I/1991, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006, 47/2013, 47/2013, 47/2013, 47/2013).
- Ustavno sodišče RS. (2013). Napoved ustavne presoje prejeto pod številko U-I-298/13 z dne 2. 12. 2013.
- Ustavno sodišče RS. (2012). Odločba US RS št.: U-I-249/10-27 z dne 15. 3. 2012
- Virant, G. (2004). *Pravna ureditev javne uprave*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
- Vodovnik, Z. in Turi, A. N. (2008). Social Dialogue in Public Sector Reflection about Hungarian and Slovenian approach. *Uprava*, 6 (2), 55-84.
- Zakon o stavki. Uradni list SFRJ, 23/91, Uradni list RS, 22/1991.
- Zakon o reprezentativnosti sindikatov. Uradni list RS, št. 13/1993.

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju. Uradni list RS, št.:110/2006 - UPB 6.

Zakon o javnih uslužbencih. Uradni list RS, št.: 63/2007 – UPB 3, 65/2008, 69/2008-ZTFI-A, 69/2008-ZZavar-E, 74/2009 Odl. US: U-I-136/07-13, 40/2012 - ZUJF.

Zakon o obrambi. Uradni list RS, št.: 103/2004 UPB1.

SUMMARY

1.04 Professional article

Collective Agreement for Members of Slovenian Armed Forces: Reflections on Features of Collective Negotiations in the Public Sector for the Military Profession

Key words: public sector, collective bargaining, military profession, members of military organisation, Slovenia, Ireland

In the Republic of Slovenia, the military is an organization that, like elsewhere in the European Union (EU), belongs to the public sector. The military service is a part of the public service sector and treated with a single collective agreement for the public sector. Despite certain theses (Janowitz 1977, Moskos 1986, Callaghan and Kernic 2003, Garb 2008) about the growing similarity of the military profession with professions in the public sector or other civilian occupations, work in the military is unique because of the specific role of the military in society. However, the military profession has sufficient similarities with other public sector professions in peacetime circumstances, so that soldiers should be granted the right to bargain the economic conditions of their employment. Through the process of collective bargaining, either within the public sector or individually, they could ensure compensation for the restrictions and requirements contained in the work of soldiers. The most important European institutions, in terms of safety and protection of the rights in the European region,¹ are following the trend of changes in the security environment, new tasks of the military organization, the changed nature of the military profession in the postmodern era, and defend the concept of the "citizen in uniform". Through resolutions, recommendations and memorandums, they are following the trend of increasing demands for the equalization of the rights of soldiers with the rights of other citizens. In particular, the right of unions to organize and the right for the possibilities to negotiate conditions of employment are emphasized. In the EU, there are two approaches regarding the possibility of bargaining on the economic conditions of employment for soldiers. Both provide the possibility of obtaining a special allowance for soldiers serving the country.

In this paper we note that there is a kind of combination of the two approaches enacted in Slovenia: soldiers enjoy union freedom, without the possibility of collective action or collective bargaining in relation to the economic conditions of employment. Soldiers are not allowed to strike or perform other forms

1 DCAF, the Council of Europe, OSCE

of pressure,² and national appeal mechanisms have no effect; therefore, in order to find a hearing for their demands only legal channels or supranational institutions remain as options. In the legislation, specific advantages in connection with the performance of service in the armed forces are not substantively enacted. The constitution of the Republic of Slovenia guarantees union freedom, also resulting in the right of unions to, on behalf of workers, autonomously and collectively bargain and conclude collective agreements on social and economic issues related to labour relations.

We wonder therefore, whether or not the right of military unions to participate in collective bargaining for those professions where they have obtained the representativeness arises from the constitution if the collective bargaining elsewhere in the public sector is otherwise provided. Slovenia has ensured union freedom for the members of the Slovenian armed forces, but they are, because of the existing salary regulations, prevented from the creation of a constitutionally guaranteed right to collective bargaining. Union pluralism applies to the military union setting in Slovenia and there are four military representative unions. Three of them are competing for the same membership base, which promotes mutual rivalry. This competition between the Slovenian military unions prevents the concentration and centralization of workers' power and undermines the neo-corporative regulation of the relationship between the Slovenian military members and their employers.³ Military unions spend much energy on mutual conflicts and defend almost diametrically opposite views on the organization of the military profession and collective bargaining for the Slovenian military members, which raises the question of the legitimacy of the representation of non-members of unions. It seems that in the military unions' self-interest is at the forefront, either from unions, individuals or lobbies in the unions.

The current union organization does not promote but weakens the regulation of relations between Slovenian military members and their employers. Due to the inadequate identification of the membership interests, military unions do not have clearly identified priorities and strategies of their activities.

On the other side, the Republic of Slovenia, due to the lack of recognition of the specificities of the military profession, is facing a distrust of military members in the chain of command, leading to constant conflicts, complaints and numerous lawsuits in courts of all levels.

Interconnection and setting priorities in the representation of the military profession would undoubtedly contribute to greater effectiveness of unions

2 Soldiers are seeking their rights through a lengthy judicial procedures. In the 2013 on the Constitutional Court, as the highest judicial authority for the protection of constitutionality, legality and human rights, military unions representing several thousand soldiers put eight demands, which is more than all other Slovenian unions combined.

3 It is indisputable that mutually opposing unions reduce the potential power of employees.

in promoting the provision of compensation to the specificities of the military profession through the process of collective bargaining with the employer.

Ireland is another EU country that gives its soldiers the right to an independent national representative and to collective bargaining on those contents that represent features of the military profession in relation to other professions in the public sector. Representatives of soldiers in the Irish military cooperate with each other on critical issues in collective bargaining, which strengthens their negotiating positions. Social dialogue and collective bargaining in the Irish military contribute to a greater sense of trust and openness between the military and its members at all levels. Similar arrangements regarding collective bargaining for the military profession established in Ireland would be suitable in Slovenia, but for the moment the legal basis that applies to collective bargaining elsewhere in the public sector does not apply to the social partners who represent Slovenian military members.