

PRIMERJALNA ANALIZA UREJANJA SISTEMA PLAČ PRIPADNIKOV OBRAMBNIH SIL

COMPARATIVE ANALYSIS OF SALARY SYSTEMS OF ARMED FORCES MEMBERS

Professional article

Povzetek Začetek uveljavljanja novega Zakona o sistemu plač v javnem sektorju, ki je bil sprejet v okviru reforme uslužbenskega sistema na začetku tega tisočletja, je precej razburil številne poklicne skupine v javnem sektorju, ki so mnenja, da zakon ni dosegel enega svojih temeljnih ciljev, enakega plačila za primerljive poklice v javnem sektorju. Nezadovoljstvo so med drugimi izrazili tudi pripadniki obrambnih sil, ki trdijo, da zaradi posebnosti, ki veljajo na obrambnem področju, niso tipični javni uslužbenci, zato bi bilo treba nagrajevanje zanje urediti s posebnimi predpisi. V prispevku želi avtorica analizirati smiselnost in primerljivost uvrščanja pripadnikov Slovenske vojske v uslužbenki sistem ter v enoten plačni sistem. S primerjalno analizo in strukturiranimi družboslovnimi intervjuji je analizirala status pripadnikov obrambnih sil v Sloveniji in izbranih državah, članicah Nata, pri čemer ugotavlja, da pripadniki obrambnih sil v treh izmed štirih proučevanih držav niso vključeni v uslužbenki sistem, saj niso obravnavani kot značilni javni uslužbenci, temveč je njihov status urejen povsem ločeno.

Ključne besede *Primerjalna analiza, javni uslužbenec, plačni sistem, Slovenija, članice Nata.*

Abstract The implementation of the new Salary System in the Public Sector Act, adopted in the framework of the civil servant system reform at the beginning of this millennium, caused a disapproval of numerous occupational groups in the public sector. They believe that the new salary system has not managed to attain one of the most fundamental aims, an equal pay for comparable occupations. Members of the Slovenian armed forces have, among others, expressed dissatisfaction; they claim that due to special characteristics typical only of the defence area they are not typical civil servants and should therefore have their own salary system. The author tries to analyse comparability of the Slovenian armed forces members' classification in the civil service system and unified salary system. With the comparative method

and structural interviews, the author analyses the status of armed forces members in Slovenia and in some NATO member states. The author ascertains that in most countries members of the armed forces do not form a part of the civil service system, since they are not treated as typical civil servants. They have their own, completely separate status.

Key words *Comparative method, civil servant, salary system, Slovenia, NATO member states.*

Uvod Leta 2002 je bil ob reformi javnega sektorja sprejet nov Zakon o javnih uslužbencih (ZJU), ki je v Sloveniji temeljni zakon na področju uslužbenskega sistema. Zakon sestavljata dva sklopa. Prvi del obsega elemente, ki so skupni celotnemu uslužbenskemu sistemu in veljajo za vse zaposlene v javnem sektorju. Drugi del zakona pa velja le za javne uslužbence v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti. Med pripravljanjem ZJU je vlada predvidela, da bo zakon vseboval še tretji, plačni del, ki naj bi bil enoten za vse javne uslužbence. Določal naj bi plače ter druge prejemke in s tem povezane pravice javnih uslužbencev, hkrati pa bi zagotavljal tudi preglednost ter primerljivost plač in drugih prejemkov, katerih posledica bi bila racionalna, pravična ter pregledna poraba javnih sredstev. Predlog o plačnem delu ZJU je povzročil zavoro pri sprejemanju zakona, saj je prihajalo do nesoglasij med posameznimi poklicnimi skupinami, ki se niso strinjale z novo ureditvijo plač. Vlada se je zato odločila, da bo sistem plač javnih uslužbencev urejal poseben zakon, ki je v bistvu podoben predlaganemu tretjemu delu ZJU (Haček in Bačlija, 2007).

Novi Zakon o sistemu plač v javnem sektorju je bil sprejet z željo po ureditvi skupnega plačnega sistema za javne uslužbence in funkcionarje, določitvi ustreznih razmerij med plačami javnih uslužbencev in funkcionarjev ter po uvedbi prilagodljivega plačnega sistema, ki bo višino plač bolj povezoval z učinkovitostjo in rezultati dela, preglednega in obvladljivega plačnega sistema z vidika financ, načela enakega plačila za primerljive poklice v javnem sektorju ter stimulativnega načina nagrajevanja.

Regulacija plač v javnem sektorju obsega dva glavna segmenta urejanja, in sicer sistem plač ter določitev višine posameznih plač. Z uvedbo enotnega sistema plač v javnem sektorju naj bi se odpravila plačna nesorazmerja, ki so jih omogočali prejšnji zakon in predpisi. Oblikovanje sistema plač v javnem sektorju je zelo zapleteno in v procesu sprejemanja krovnega zakona je bilo tudi precej zahtevno. Prihajalo je do odporov posameznih skupin, ki se niso strinjale z uvrstitvijo v plačne razrede, tako so se morale nekatere skupine sindikatov kar nekajkrat sestati z vladnimi predstavniki, da so dokončno uskladili novo kolektivno pogodbo za javni sektor. Novi plačni sistem je uvedel nominalni pristop v obliki mesečne osnovne plače, ki se določi z uvrstitvijo delovnega mesta, naziva ali funkcije v plačni razred na skupni plačni lestvici (Predlog Zakona o sistemu plač v javnem sektorju, 2002, 1. del).

Nekatere poklicne skupine so se tej zamisli uprle, saj niso bile zadovoljne s svojo uvrstitvijo v plačni razred. Med njimi so bili tudi uniformirani poklici, ki so bili med seboj izenačeni. Predvsem vojaki in policisti so bili mnenja, da njihovo delo ni dovolj cenjeno. V prispevku smo posebno pozornost namenili pripadnikom Slovenske vojske (SV)¹, ki vse od začetka plačne reforme trdijo, da niso značilni javni uslužbenci in bi njihovo delo moralo biti drugače ovrednoteno.

Evropska unija pri urejanju posebnosti javnega sektorja ne vsiljuje nikakršnih posameznih modelov ureditve, temveč to v celoti prepušča nacionalnim zakonodajam (Haček, 2001, str. 123), ki tako o svoji ureditvi odločajo popolnoma samostojno. V tem prispevku bomo: a) analizirali posebnosti vojaškega poklica, zaradi katerih bi lahko pripadnike SV obravnavali kot posebno kategorijo javnih uslužbencev z ločenim plačnim sistemom, ter b) s primerjalno metodo analizirali in predstavili ureditev sistema plač pripadnikov obrambnih sil v nekaterih državah, ki so hkrati članice Evropske unije in Nata.²

Na podlagi analize formalnih dokumentov ter strukturiranih intervjujev bomo poskušali utemeljiti, zakaj so pripadniki SV posebna skupina znotraj uslužbenskega sistema in ali bi jih morali zaradi preglednosti celotne ureditve slovenskega uslužbenskega sistema uvrstiti v ločeno skupino, ki bi imela tudi svoj plačni sistem. Tako bi sledili tudi praksi nekaterih evropskih držav, ki pripadnikov obrambnih sil ne uvrščajo med javne uslužbence.

Članek je razdeljen na štiri dele. Prvi del definira in razloži sistem javnih uslužbencev ter na kratko predstavi pripadnike SV. Drugi del je namenjen analizi pripadnikov SV in njihovega položaja v sistemu javnih uslužbencev ter skupnega plačnega sistema. Sledi opis izkušenj tujih držav, med katerimi bi lahko našli vzor za ureditev plačnega sistema v Sloveniji. Zadnji del je namenjen sintezi opisane problematike.

1 OPREDELITEV PRIPADNIKOV OBRAMBNIH SIL V USLUŽBENSKEM SISTEMU

Pripadniki SV so skupaj z drugimi zaposlenimi v javnem sektorju vključeni v uslužbenški sistem, ki ga opredelimo kot poseben upravni sistem znotraj javne uprave, v okviru katerega delujejo javni uslužbenci (Haček in Bačlija, 2007, str. 40–41). V Sloveniji med javne uslužbence uvrščamo osebe, »/.../ ki trajno in profesionalno opravljajo službo v državnih organih in organih lokalnih skupnosti, ne pa tudi osebe, ki opravljajo v teh organih politične funkcije«. Javni uslužbenec opravlja naloge, ki so pomembne za celotno družbeno skupnost, saj je del aparata, ki je zadolžen za uresničevanje javnega interesa, ki se po demokratični poti izraža v obliki zakonov,

¹ V prispevku jih imenujemo tudi pripadniki obrambnih sil.

² Intervjuji so bili opravljeni z Jano Zechmeisterovo (predstavnico Ministrstva za obrambo Češke republike); Claudom Moermanom (majorjem, namestnikom vodje Direktorata za splošno pravno pomoč in mediacijo na Ministrstvu za obrambo Kraljevine Belgije); Viktorio Cieminyte (predstavnico Ministrstva za obrambo Republike Litve) in Tobiasom Schubertom (predstavnikom Ministrstva za obrambo Zvezne republike Nemčije).

proračuna in drugih političnih odločitev, hkrati pa pripravlja strokovne podlage za politično odločanje (Virant, 2004, str. 187). ZJU v prvem členu definira javnega uslužbenca kot posameznika, ki sklne delovno razmerje v javnem sektorju in tako predstavlja državni aparat. Po tej opredelitvi spadajo pripadniki SV med javne uslužbence, a kljub temu niso tipični birokrati, saj se njihova služba precej razlikuje od tipične uradniške službe. To priznava tudi ZJU, ki pripadnike SV uvršča v posebno kategorijo uradnikov³, saj so lahko posamezna vprašanja z zakonom zanje drugače urejena (22. člen ZJU).

Slovenska vojska je oblikovana v majhno in prilagodljivo vojaško organizacijo, temelječo na kakovostnih poklicnih kadrih in pogodbeni rezervni sestavi, z ohranjanjem nekaterih posebnosti, kot sta sistem prostovoljnega usposabljanja za obrambo države in oblikovanje ustrezne strateške rezervne sestave (Grizold, 2005, str. 117). Slovensko vojsko sestavljajo pripadniki stalne⁴ sestave in pogodbene rezerve. Stalna sestava je formacija, sestavljena iz poklicnih pripadnikov vojske; to so vojaki, podčastniki, častniki in vojaški uslužbenci ter civilne osebe, ki sicer delajo v vojski, a ne opravljajo vojaške službe. Stalna sestava predstavlja 82 odstotkov Slovenske vojske, preostalih 18 odstotkov pa je pogodbeni rezerva (Slovenska vojska, 2010).

2 PRIPADNIKI SLOVENSKE VOJSKE KOT POSEBNA KATEGORIJA JAVNIH USLUŽBENCEV

Vojaška organizacija je navadno najpomembnejši del vojaške sile sodobne države, ni pa edini (Grizold, 1999, str. 47). Sestavljena je iz številnih elementov (vojaške enote, ustanove, poveljstva, službe, bojni sistemi, kompleti orožja in opreme), ki so med seboj tesno povezani in hkrati zelo zapleteni. Vojaška organizacija je precej dinamična, saj je znana po menjavi stanj, položajev in funkcij notranjih sistemov in medsebojnih odnosov med sistemi. Z dinamičnostjo se povezuje tudi stohastičnost sprememb, ki jih vnaprej ni mogoče predvideti. Sistem vojaške organizacije je precej neustaljen, strukture, odnosi, povezave in delovanje se ne ponavljajo, saj vsak nov položaj zahteva nove prilagoditve dosedanje organiziranosti in odnosov. Ena izmed značilnosti vojaške organizacije je tudi hierarhičnost odnosov. Hierarhični sistem je razčlenjen na več ravni, na katerih prevladujejo odnosi subordinacije. Višje ravni sprejemajo splošne odločitve, ki so pomembne za vso vojaško organizacijo, te odločitve pa določajo delovanje nižjih ravni organizacije (Bratušek, 2000, str. 18). Bistvene značilnosti obrambne dejavnosti so torej hierarhična ureditev, kompleksnost in stroga pravila delovanja. Prav zaradi posebnosti vojaške organizacije pripadniki SV trdijo, da niso tipični javni uslužbenci in bi tako zanje lahko veljal ločen plačni sistem.

³ Poleg njih v posebno kategorijo uradnikov spadajo še diplomati, javni uslužbenci na področju obrambe in zaščite ter reševanja, policisti, inšpektorji, delavci v davčni in carinski službi ter službi za izvrševanje kazenskih sankcij, pooblaščenice uradne osebe v varnostnih službah in druge uradne osebe s posebnimi pooblastili (22. člen ZJU).

⁴ V prispevku je težišče predvsem na stalni sestavi SV, saj so to pripadniki, ki delo opravljajo poklicno in imajo sklenjene pogodbe o delovnem razmerju za polni delovni čas. Vsekakor pa naj bi ločeni plačni sistem smiselno veljal tudi za pogodbeno rezervo.

Po pregledu zakonov in podzakonskih aktov z obrambnega področja in področja uslužbenkega sistema lahko povzamemo nekatere posebne lastnosti vojaškega poklica. Kljub sedanji možnosti, da so za pripadnike SV lahko nekatera področja urejena drugače, nimajo svojega plačnega sistema, tako da zanje veljajo predpisi, ki urejajo plače javnih uslužbencev. V Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/2009 – UPB, ZSPJS) je v 2. členu določeno, da se delovna mesta in nazivi neke dejavnosti oziroma enaka delovna mesta vseh dejavnosti združujejo v plačne skupine, te pa se na podlagi značilnosti funkcij, delovnih mest in nazivov delijo na plačne podskupine (2. člen ZSPJS). Pripadniki SV so tako uvrščeni v skupino C – uradniški nazivi v državni upravi in v upravah lokalnih skupnosti ter v drugih državnih organih, naprej pa so razvrščeni v podskupino C4 – vojaki, čeprav v to skupino ne spadajo le vojaki, temveč tudi častniki, podčastniki in vojaški uslužbenci, kar je razvidno tudi iz Uredbe o uvrstitvi formacijskih dolžnosti in nazivov v Slovenski vojski. Pri tem ne smemo pozabiti tudi na plačno skupino J – spremljajoča delovna mesta, v katero so uvrščene civilne osebe⁵, ki prav tako kot vojaki, častniki in podčastniki ter vojaški uslužbenci sestavljajo stalno sestavo Slovenske vojske. Pripadniki SV se od preostalih javnih uslužbencev razlikujejo po tem, da so edini iz plačne skupine C, ki so bili v plačni razred uvrščeni z vladno uredbo in ne s kolektivno pogodbo, kar kaže, da Vlada RS drugače obravnava vojsko.

Tudi sklenitev delovnega razmerja pripadnikov SV se razlikuje od drugih poklicnih skupin v javni upravi. V Zakonu o obrambi (Uradni list RS, št. 103/2004, ZObr) lahko razberemo, da se delovno razmerje na obrambnem področju lahko sklene brez javne objave,⁶ isti zakon pa določa še dodatne pogoje za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za tiste uslužbence, ki želijo poklicno opravljati vojaško službo.⁷

Obstaja tudi starostna omejitev za vstop v Slovensko vojsko, saj kandidat ne sme biti starejši od 25 let, če se želi zaposliti kot vojak ali podčastnik, oziroma 30 let, če se želi zaposliti kot častnik. Kandidati, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi, morajo uspešno opraviti vojaškostrokovno usposabljanje, ki se razlikuje glede na delovno mesto. Posebnost poklicnih pripadnikov SV je tudi ta, da se pogodbe o zaposlitvi sklepajo za določen čas.⁸ Lahko bi torej rekli, da gre za pogodbene delavce, saj

⁵ Civilna oseba je oseba, ki poklicno opravlja strokovno-tehnične in druge naloge v Slovenski vojski, za katere nista mujna vojaško znanje in vojaška izobrazba in torej ne opravlja vojaške službe (Lončar in drugi, 2008, str. 7).

⁶ Ta določba velja za: opravljanje operativnih del civilne obrambe, upravnih zvez, informatike in telekomunikacij, kriptozasčite ter protielektronske zasčite, tehnične zasčite, vojaške, razvojne, obveščevalne in protiobveščevalne ter varnostne naloge; za poveljnike vojaških teritorialnih poveljstev in njihovih namestnikov, poveljnike bataljonov in drugih, njim enakih ali višjih položajev, za vojaške osebe, ki opravljajo operativne dolžnosti v vojski; za inšpektorje na obrambnem področju, ki morajo izpolnjevati pogoje, določene s splošnimi predpisi, in posebne pogoje, določene z Zakonom o obrambi (89. člen ZObr).

⁷ Pogoji so: državljanstvo RS, prepoved dvojnega državljanstva, telesna in duševna sposobnost za poklicno opravljanje vojaške službe, odslužen vojaški rok (za ženske to ni pogoj), ustreznost izobrazba, nečlanstvo v političnih strankah in neobstoje varnostnih zadržkov. Prav tako kandidat ne sme biti pravnomočno obsojen zaradi kaznivnega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, ter obsojen na nepogojno zaporno kazen, ki traja več kot tri mesece, za kakšno drugo kaznivo dejanje (88. člen ZObr).

⁸ Po 92. členu ZObr lahko podčastnik in častnik oziroma vojaški uslužbenec sklene pogodbo za nedoločen čas ali določen čas, do deset let, ki se lahko podaljšuje za enako časovno obdobje; vojak pa sklene pogodbo za 5 ali 10 let in jo lahko podaljšuje za enako časovno obdobje, vendar ne dalj kot do 45. leta starosti.

podpišejo pogodbo za določen čas, hkrati pa zanje velja še starostna omejitev (45 let), do katere lahko opravljajo delo vojaka.

Po ZObr (99. člen) je pripadnikom SV omejena pravica do stavke. Druge obveznosti, ki jih morajo izpolnjevati po Zakonu o službi v Slovenski vojski (Uradni list RS 68/2007, ZSSloV), pa so: spoštovanje načel enostarešinstva in subordinacije, spoštovanje vojaške discipline, načelo tajnosti (8. in 9. člen ZSSloV) in varovanje tajnih podatkov. Prav tako se med službenim časom in dokler opravljajo vojaško službo ne smejo politično udeleževati (14. in 16. člen ZSSloV). ZObr v petem členu predvideva, da pripadniki odkrito nosijo orožje. Pripadniki SV se morajo nenehno izpopolnjevati, ne smemo pa zanemariti niti nevarnosti za poškodbe pri delu oziroma nevarnosti pri uporabi strelnega orožja. ZObr naprej v 96. členu natančno opredeljuje delo v posebnih delovnih okoliščinah oziroma delo z dodatnimi obremenitvami, s katerimi se vsak dan srečujejo⁹.

Kot dodatno obremenitev lahko upoštevamo še dosegljivost. To pomeni, da mora biti pripadnik dosegljiv prek javnih ali službenih komunikacijskih sredstev in se mora v odrejenem času javiti v enoti ali zavodu ali na drugem določenem mestu. Čas dosegljivosti se ne všteva v število ur tedenske oziroma mesečne delovne obveznosti (55. člen ZSSloV). Za pripadnike je obvezno tudi varnostno preverjanje, kar je lahko za zaposlene na obrambnem področju in tudi za njihove družine včasih precej naporno.

Med opravljanjem vojaške službe so pripadnikom podeljene tudi posebne pravice in ugodnosti, in sicer pravica do brezplačnega zdravstvenega varstva, do denarnih prejemkov in povračil stroškov, nastalih v zvezi z vojaško službo, pravica do brezplačne nujne zdravstvene pomoči. Stroške zdravstvenega varstva in zavarovanja krije država, če kritje ni zagotovljeno na drugi podlagi. ZSSloV v 60. in 76. členu določa, da imajo pripadniki SV pravico do obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja, hkrati pa so jim dodeljene tudi pravice, izhajajoče iz celostne oskrbe, ki obsega zdravstveno, psihološko in socialnovarstveno oskrbo, pravno pomoč, pravno svetovanje, religiozno duhovno oskrbo, športne dejavnosti in organizirano preživetje prostega časa.

Vlada je sprejela tudi posebno Uredbo o nagradah za sklenitev in podaljšanje pogodbe o zaposlitvi v Slovenski vojski, s katero je želela spodbuditi zaposlovanje novih pripadnikov ter podaljševanje starih pogodb o delovnem razmerju, saj v 2. členu določa, da se pripadnikom SV ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za najmanj pet let izplača posebna denarna nagrada v višini ene povprečne bruto plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji oziroma ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za najmanj deset let v višini petih povprečnih bruto plač. S tem je želela vsaj delno omiliti odsotnost dodatkov, za katere so bili pripadniki SV ob sprejetju ZSPJS v javnem

⁹ Delo v neenakomernem delovnem času, izmensko delo, delo v deljenem delovnem času, nočno delo, delo prek polnega delovnega časa, delo ob nedeljah, praznikih in drugih z zakonom določenih dela prostih dnevih, opravljanje straže, delo v terenskih razmerah na določenem kraju in času, bivanje v vojaški enoti ali zavodu ter izraba ali prekinitev dopusta skladno s službenimi potrebami (96. člen ZObr).

sektorju prikrajšani. Vendar ta poteza ni bila najboljše premišljena, saj se pripadniki SV zaradi te nagrade uvrstijo v višji dohodninski razred in imajo s tem le dodatne stroške, ne pa denarne spodbude, ki naj bi privabila čim več kandidatov za zaposlitev v SV.

3 UVRSTITEV PRIPADNIKOV SLOVENSKE VOJSKE V SKUPNI PLAČNI SISTEM

Plače v javnem sektorju temeljijo na načelu socialnega dialoga, zato so pri pripravi in usklajevanju sodelovali številni partnerji. Zelo težko je bilo torej prodreti z nekaterimi rešitvami, ki so pogojene s posebnostmi v Slovenski vojski, saj so njeni predstavniki vsakič, ko so želeli uveljavljati nekatere posebnosti vojaškega poklica, naleteli na odklonilno stališče drugih poklicev v javnem sektorju. Edino, kar so uspeli doseči, je bila odločitev, da se uvrstitve formacijskih dolžnosti in nazivov v SV sprejmejo z uredbo Vlade. Vseeno pa je Uredba o uvrstitvi formacijskih dolžnosti in nazivov pomanjkljiva, saj ne vsebuje delovnih mest, ki jih najdemo le na obrambnem področju. Predvsem se to nanaša na zaposlene v SV, ki so uvrščeni v plačno skupino J. Tudi ovrednotenje vseh delovnih mest, tako iz skupine C kot tudi J, bi bilo preglednejše, če bi imeli ločen plačni sistem, v katerem bi bila združena vsa delovna mesta in nazivi v Slovenski vojski, tako poklicnih pripadnikov kot tudi tehnične podpore. Po sedanjih ureditvah so namreč civilne osebe, ki so prav tako pripadniki SV, ločene od drugih, kar povzroča predvsem nesorazmerja v plačah obeh skupin, ki opravljata primerljiva dela. Kot primer navajamo mehanika na splošno in mehanika bojnih vozil, ki vsekakor nista primerljiva poklica. Gre namreč za civilne osebe, za katere prav tako veljajo vojaški zakoni, saj so del stalne sestave. Drži sicer, da niso vedno enako obravnavane kot vojaške osebe, saj so v nekaterih zadevah civilisti, v drugih pa se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki govorijo o pravicah in obveznostih pripadnikov SV. Civilisti se od preostalih pripadnikov SV razlikujejo v tem, da jim ni treba opraviti vojaškega usposabljanja, vendar so pomemben člen v vojaški verigi, saj služijo kot obvezna tehnična podpora.

V plačno skupino J se pod skupnim imenom uvrščajo vsi strokovno-tehnični poklici, ne glede na področje dela, s čimer pa se pristojni na obrambnem ministrstvu nikoli niso strinjali. Kot primer navajamo mehanika bojnih vozil, ki je bil po prevedbi razporejen v 20. plačni razred, na koncu pa uvrščen na delovno mesto avtomehanika, ki mu pripada 14. plačni razred. Zaradi mehanizma varovane plače¹⁰ sicer dobiva plačo 20. plačnega razreda, vendar bo na povišanje plače v najboljšem primeru moral čakati 18 let, če bo vsaka tri leta napredoval za en plačni razred. Vsekakor ima mehanik bojnih vozil dragoceno znanje, ki ga nenehno dopolnjuje z navadno zelo dragimi izobraževanji, ki jih mehanik na drugih področjih dela ne potrebuje. To pomanjkljivost je treba nujno urediti, če naj se z novim plačnim sistemom zagotovi

¹⁰ »Če bi javni uslužbenec, ustavni sodnik, sodnik, državni tožilec ali državni pravobranilec po določitvi plače v skladu z 49.f členom tega zakona prejel plačo v nižjem znesku, kot je znesek plače, določene po predpisih, ki se uporabljajo do začetka obračuna plač po tem zakonu, se mu do izenačitve obeh zneskov izplačuje višji znesek plače.« (49. člen ZSPJS)

primerljivo plačilo glede na pogoje dela. Popravljen predlog novih delovnih mest je bil že predan Ministrstvu za javno upravo, kjer se strinjajo, da ga je treba dopolniti z manjkajočimi delovnimi mesti v vojski in jih nato še smiselno ovrednotiti (Vidič, 2009).

4 ANALIZA PRAKSE DRUGIH EVROPSKIH DRŽAV

4.1 Češka republika

Češka loči med tremi kategorijami pripadnikov obrambnih sil, to so poklicni vojaki, civilni uslužbenci ter državni uradniki. Poklicni vojaki so zavezani Zakonu o poklicnih vojakih (Regime of Law No. 221/1999 Law Collection, professional Soldiers Act), obveznosti civilnih uslužbencev pa so določene v Zbirki predpisov o delu (Regime of the Law No. 262/2006 Law Collection, Labour Code). Tretja kategorija, ki je bila uvedena leta 1999, kamor spadajo državni uradniki, je zavezana Zakonu o državnih javnih uslužbencih, ki je sicer že v veljavi, vendar še ni učinkovit, zato je ta kategorija trenutno še bolj na papirju. Uslužbenci ministrstva za obrambo niso ločeni od civilnih uslužbencev, ki prihajajo z drugih ministrstev, zato so vključeni v skupni plačni sistem za javne uslužbence, saj je prevladalo mnenje, da med njimi ni bistvenih razlik v načinu dela.

Ugodnosti, ki jih Češka republika ponuja svojim pripadnikom obrambnih sil, so: po vsaj 25 letih službovanja jim pripadajo ugodnosti pri pokojnini, njena višina je odvisna od števila let službovanja, prejemajo tudi dodatke za kakovostnejše življenje (npr. ugodnosti pri nakupu stanovanj), dodatek za delo v nevarnih razmerah, brezplačno medicinsko pomoč, 37 dni dopusta, možnost brezplačnega učenja tujih jezikov in možnost dela v tujini, ki prinaša tudi višje dohodke. Prav tako ni posebnih omejitev, kdaj morajo pripadniki obrambnih sil končati delo v vojski, tako je običajna starost pri upokojitvi približno 60 let.

Pripadniki obrambnih sil niso obravnavani kot javni uslužbenci, temveč opravljajo vojaško službo in imajo svoj plačni sistem, ki je popolnoma ločen od plačnega sistema za druge javne uslužbence. Takšna ureditev še nima dolge zgodovine, saj se je prejšnji Zakon o plačah (Law No. 143/1992 Law Collection, Salary Act) uporabljal tako za javne uslužbence kot za vojake. Zdaj pa imajo javni uslužbenci svoje zakone (Regime of Law No. 262/2006 Law Collection, Labour Code), ki urejajo tudi njihove plače, v Zbirko predpisov o delu so bili razvrščeni z vladno uredbo (Government Regulation No. 564/2006 Law Collection), vojaki pa imajo svoj plačni sistem, ki ima zakonsko podlago še vedno v »starem« Zakonu o plačah (Law No. 143/1992 Law Collection) (Zechmeisterova, 2009).

4.2 Kraljevina Belgija

Posebna narava vojaškega poklica, kot ga razumejo v Belgiji, uvršča pripadnike obrambnih sil v posebno kategorijo. Imajo poseben status, ki ga določa že ustava. Ta določa, da morajo biti njihove pravice, dolžnosti in obveznosti določene z zakonom, medtem ko so predpisi za javne uslužbence urejeni s kraljevim dekretom. Takšen status pripada pripadnikom obrambnih sil že od začetka in do zdaj posebnih težav s takšno ureditvijo niso imeli. Ena izmed prednosti statusa pripadnika obrambnih sil, ki se razlikuje od preostalih javnih uslužbencev, je ta, da so njegove odločbe in predpisi jasni in predvsem posebni za njegov poklic. V Belgiji imajo status pripadnika obrambnih sil dobro opredeljen in ga nikakor ne želijo mešati z drugimi javnimi uslužbenci. Za takšno odločitev obstajata dve razlagi. Prva je *zgodovinska*, ki pravi, da so pripadniki obrambnih sil dobili poseben status, ker je ustavodajalec hotel preprečiti, da bi izvršilna veja oblasti nadzorovala obrambne sile (posledično tudi zakonito uporabo sile v nekaterih primerih). Posebnost tega področja v resnici zahteva strogo strukturo in močno disciplino, ki sta predpisani na najvišji ravni. Ustavodajalec pa je hkrati tudi želel preprečiti, da bi pripadniki obrambnih sil morali izpolnjevati obveznosti, ki jih ne bi predpisala demokratično izvoljena skupščina.

Druga razlaga pa je *povezana s posebnostjo dela* in zagovarja, da za vojake zaradi njihovega statusa veljajo posebne kategorije in vrste delovnih mest. Pripadniki obrambnih sil so nenehno izpostavljeni spremenljivim okoliščinam, kot so obdobja vojne in miru, hierarhična razmerja tako pri običajnih kot tudi pri intenzivnih obveznostih v vojaških operacijah ter pri drugih obremenitvah, ki jih drugi javni uslužbenci nimajo. Velike razlike so opazne tudi pri elementih kariere, kot so vpoklic, urjenje in napredovanje. Brez dodatnega pojasnjevanja pravijo, da ni težko urediti oziroma ločiti civilnega in vojaškega statusa. Težje bi jih bilo namreč združiti, saj bi bile nujne številne izjeme, da bi imeli civilne osebe in pripadniki obrambnih sil enak status v uslužbenskem sistemu. Zaradi teh razlogov so mnenja, da enoten status ni mogoč in da je torej priporočljivo, da se statusa pripadnikov obrambnih sil in drugih javnih uslužbencev med seboj ločita (Moerman, 2009).

Pripadniki obrambnih sil imajo plače določene po nespremenljivi osnovni plačni lestvici z najnižjo in najvišjo plačo, odvisne pa so od njihovega čina in položaja. Plačna lestvica velja za vojake, častnike, podčastnike in tudi tiste, ki vojsko služijo prostovoljno. Povedati je treba, da je višina plače določena znotraj okvirov, ki veljajo za vse javne službe (Vanderstuyf, 2009). Poleg osnovne plačne lestvice obstaja še vzporedna, ki velja za vojaške zdravnike, pilote in uslužbence, ki služijo v vojski kot vojaški uslužbenci. Tudi vojaški duhovniki imajo posebno plačno lestvico, saj imajo poseben status s svojimi pravicami in obveznostmi. Obravnavani so kot civilne osebe v obrambi, vseeno pa nosijo vojaške uniforme. Uradniki, zaposleni na ministrstvu za obrambo (upravni del), pa so plačani po lestvici za javne uslužbence.

Posebne ugodnosti, ki jih lahko izkoristijo belgijski pripadniki obrambnih sil, so: brezplačna uporaba javnega prevoza na poti v službo in iz nje, brezplačna medicinska pomoč, medicinsko zavarovanje in zavarovanje za primer invalidnosti, brezplačno

bolnišnično zavarovanje in popust v višini 50 odstotkov za družinske člane, brezplačno življenjsko zavarovanje med misijo v tujini, gibljiv delovni čas, ugodne oziroma brezplačne športne aktivnosti, učenje tujih jezikov, možnost zamenjave vojaškega vozniškega dovoljenja za civilno, brezplačna moralna in socialna podpora Obrambnega socialnega servisa, dnevno varstvo za otroka znotraj vojske, možnost nastanitve v vojašnici za majhno nadomestilo ter še nekatere druge ugodnosti.

Vsi vojaki dosežejo pogoj za upokojitev v dopolnjenem 56. letu, razen generalmajorjev, ki ga dosežejo v dopolnjenem 59. letu starosti, in generalpodpolkornikov v dopolnjenem 61. letu starosti. Pripadniki obrambnih sil ostanejo na svoji dolžnosti do izpolnitve pogoja za starostno upokojitev, razen častnikov, ki lahko zaprosijo za upokojitev po 40 letih aktivnega delovanja oziroma opravljanja dolžnosti v vojski (Moerman, 2009).

Po teh podatkih lahko sklepamo, da v Belgiji javne uslužbence in pripadnike obrambnih sil zelo dobro ločijo med seboj, zato ne razmišljajo o tem, da bi sistem spreminjali, saj so mnenja, da deluje odlično. Zagovarjajo namreč stališče, da so pripadniki obrambnih sil posebna skupina in da se precej razlikujejo od preostalih javnih uslužbencev. Belgijska javnost podpira pripadnike obrambnih sil, prav tako pa se tudi druge poklicne skupine ne pritožujejo nad njihovim posebnim statusom.

4.3 Republika Litva

Tudi v Litvi sta vojaška in javna služba različni področji, zato zanju veljajo različne zakonske podlage. Prvo določa Zakon o organizaciji sistema nacionalne obrambe in vojaške službe, ki ga je sprejel parlament (Seimasa, 5. maj 1998, št. VIII-723), javne službe pa so podrejene Zakonu o javni službi (Seimasa, 8. julij, št. VIII-1316). Zakon o javni službi definira status javnih uslužbencev, določa njihovo plačilo ter možnost individualnih nagrad. Vojaške osebe lahko služijo kot državni uradniki v ustanovah sistema nacionalne obrambe (v tem primeru zanje veljajo značilnosti javnih oziroma državnih uslužbencev), vendar obdržijo status vojaške osebe. Vsi javni uslužbenci so plačani po Zakonu o javni službi, vendar se ti predpisi ne uporabljajo za vojake. Izraz vojak se nanaša na vse vojaške uslužbence, neodvisno od čina, in vključuje vojake, narednike, podčastnike, častnike, generale in druge. Kategorije litvanskega vojaškega osebja so poklicni vojaki, naborniki in rezervisti. Vojska kot celota ima svoj plačni sistem, ki je natančneje definiran z Zakonom o organizaciji nacionalnega obrambnega sistema in vojaške službe. Plače v vojski so določene glede na položaj (čin), zanje so določeni koeficienti osnovne plače in dodatki glede na delovno dobo. Podobno je v uslužbenskem sistemu, v katerem so plače prav tako izračunane na podlagi koeficienta osnovne plače.

Pripadniki obrambnih sil, ki službujejo v Litvi, imajo v primerjavi s pripadniki SV precej daljšo delovno dobo. Poklicni vojaki in vojaški uslužbenci, ki so, skladno s seznamom položajev vojaških specialistov, odobrenim z odredbo ministra za obrambo, določeni kot vojaški specialisti (npr. zdravniki), so lahko premeščeni v

rezervno sestavo, ko dopolnijo starost 55 let. Pred 60. letom se lahko upokojijo tudi tisti, ki jim zdravstveno stanje ne dopušča opravljanja vojaške službe. Ko se pripadniki obrambnih sil upokojijo, so izbrisani iz registra aktivne in rezervne sestave, zato od takrat niso več mobilizirani. Pripadniki obrambnih sil, podobno kot pri nas, ne smejo biti včlanjeni v politične stranke, ne smejo se tudi udeleževati političnih dogodkov, lahko pa sodelujejo na vseh nepolitičnih dogodkih in aktivnostih, ki razvijajo domoljubne, nacionalne in podobne vrednote. Poklicni vojaki ne smejo zasedati položajev, ki temeljijo na političnem zaupanju, lahko so le na položajih javnih uslužbencev, zaposlenih v nacionalnem varnostnem sistemu.

Znesek plače za vojake in seznam dodatnih obveznosti, ki prinašajo dodatke, določi vlada. Osebe z enkratno vojaško specializacijo imajo zagotovljeno še dodatno spodbudo. Poskrbljeno je tudi za socialno varnost, ki vojakom jamči zdravstveno varnost in zavarovanje (obvezno življenjsko in nezgodno zavarovanje, ki se krije iz državnega proračuna), med opravljanjem vojaške službe jim država krije poštno in prevozne stroške (za vse vrste prevoza, razen taksijev), lahko dobijo vojaško stanovanje, hkrati pa so upravičeni tudi do 30 dni plačanega dopusta. Glede na delovno dobo v vojski lahko dobijo še dodatni plačani dopust, a ne več kot 15 dni. Prav tako so upravičeni do odškodnin, nadomestila ob smrti ali ob poslabšanju zdravstvenega stanja ter do posebne pokojnine za vojake. Če pripadnik obrambnih sil postane opravilno nesposoben, dobi odškodnino v višini 60 mesečnih plač. Ob smrti pa svojci dobijo 120 mesečnih plač. Litva si v prihodnje želi socialno varnost še povečati, in sicer s posebnim programom in z uvedbo nefinančne pomoči družinam vojakov, ki sodelujejo na mednarodnih misijah. Namen socialne pomoči je zmanjšati odhajanje osebja in povečati motivacijo za službovanje v poklicni vojski ter aktivni rezervi, hkrati pa tako pripadnikom obrambnih sil in njihovim družinam zagotoviti socialno varnost. Motivacijo za služenje v obrambnem sistemu poskušajo doseči z denarno nagrado za določeno število let službovanja, povračilom potnih stroškov, nadomestilom za ločeno družinsko življenje, finančno pomočjo med študijem ter s povračilom potnih stroškov za pripadnike aktivne rezerve. Cilj teh ugodnosti je povečati materialno motivacijo za služenje v nacionalnem obrambnem sistemu, saj se ve, da plača v javnem sektorju v motivacijskem smislu ni tako prilagodljiva, kot je v zasebnem sektorju (Ciemynte, 2009).

4.4 Zvezna Republika Nemčija

Nemška vojska je primer vojske, ki je vključena v uslužbenski sistem. Po koncu vojne Nemčija ni imela svoje enotne vojske. V začetku petdesetih let prejšnjega stoletja se je začelo sodelovanje z Natom, predvsem zaradi groženj Sovjetske zveze ter ozadja korejske vojne. Zahodnonemške vojaške sile so že takoj uvrstili v uslužbenski sistem, kar pomeni, da nimajo svojih predpisov in plačnega sistema. Tak sistem je bil uveljavljen z uvedbo stalne vojske in je še vedno enak. Nemški sistem dovoljuje parlamentu obsežen nadzor nad obrambnimi silami in hkrati poveljujočemu v vojski onemogoča, da bi ravnal po svoji vesti, saj za vsako odločitev potrebuje politično dovoljenje.

Ureditev plač v javnem sektorju temelji na delitvi statusa zaposlenih na uradnike (Beamter), uslužbence (Angestellte) in delavce (Arbeiter). Plače uradnikov enotno ureja Zvezni zakon o plačah, plače uslužbencev in delavcev pa urejajo predvsem kolektivne pogodbe. Zvezni zakon o plačah ureja plače in druge prejemke zveznih uradnikov, uradnikov dežel, občin, zvez občin in drugih organizacij, zavodov ter skladov javnega prava, sodnikov zveznih in deželnih sodišč. Plačni sistem je torej enotno urejen z zveznim zakonom, zato lahko dežele sprejmejo predpise, ki urejajo področje plač, le, če je to dovoljeno z zveznim zakonom. Izrecno je tudi določeno, da plačo uradnikov, sodnikov in pripadnikov obrambnih sil ureja zakon, kar izključuje možnost urejanja s podzakonskimi predpisi ali kolektivnimi pogodbami. Treba je opozoriti še na dejstvo, da so po zakonski določbi dodatna zagotovila, sporazumi in poravnave, ki naj uradniku, sodniku ali pripadniku obrambnih sil preskrbijo višjo plačo od tiste, ki mu pripada po zakonu, pravno neučinkovita. Iz povedanega izhaja, da bi bil morebitni predpis, ki bi lahko bil podlaga za višji dohodek, nezakonit. Posebnost nemškega plačnega sistema je tudi ta, da se službeni prejemki izplačujejo mesečno, in sicer vnaprej, ne šele po opravljenem delu. Če oseba opravlja delo na več delovnih mestih, ki niso nezdržljiva, in ima torej različne nazive, se mu izplača plača, ki pripada nazivu z višjimi prejemki. Plača se ne navezuje na delovno mesto uradnika, temveč na naziv, ki ga ta pridobi z imenovanjem. Zakon tako določa, da se morajo naloge uradnikov ovrednotiti skladno z njihovo zahtevnostjo in dodeliti ustreznim nazivom. Določeno je tudi, da se z razporeditvijo v plačne razrede vzpostavi splošno razmerje med nazivi in plačami uradnikov, sodnikov in pripadnikov obrambnih sil. Osnovna plača se tako določi na podlagi plačnega razreda, v katerega je uvrščen njegov naziv (Schubert, 2009).

Preglednica 1:
Primerjalna
analiza držav
o vključenosti
vojakov v
sistem javnih
uslužbencev in
plačni sistem

Država	Vojaki so vključeni v sistem javnih uslužbencev	Vojaki imajo svoj plačni sistem
Slovenija	da	ne
Češka republika	ne	da
Litva	ne	da
Nemčija	da	ne
Belgija	ne	da

Sklep Na podlagi (omejene) mednarodne primerjave (tabela 1) lahko ugotovimo, da so vojaki del uslužbenkega sistema v Sloveniji, Nemčiji in na Češkem, v Litvi in Belgiji pa so si enotni v mnenju, da so pripadniki obrambnih sil posebna kategorija uslužbencev, ki je ni mogoče enačiti z drugimi javnimi uslužbenci, zato morajo imeti svoj plačni sistem. Prepričani so, da je le takšna ureditev ustrezna in da se pripadniki obrambnih sil zaradi svojih posebnosti nikakor ne morejo primerjati z drugimi javnimi uslužbenci. Takšno ureditev bi v Sloveniji podprl tudi nekdanji načelnik generalštaba generalpodpolkovnik Albin Gutman, ki navaja, da pri pripadnikih SV kot javnih uslužbencih niso dovolj upoštevane posebnosti vojaškega poklica, saj opravljajo svoje delo v bistveno drugačnih razmerah in z drugačnimi sredstvi, kot to velja za druge javne uslužbence (Pišlar, 2007). Podobno je položaj pripadnikov SV zagovarjal tudi nekdanji minister za obrambo, ki je trdil, da je vključenost vojakov v sistem javnih uslužbencev slovenska posebnost in da vojaki niso tipični javni uslužbenci (Grmek, 2007). Obema mnenjema lahko na podlagi mednarodne primerjalne analize pritrdimo. Večina slovenskih strokovnjakov meni, da izločitev pripadnikov Slovenske vojske iz plačnega sistema ne bi prinesla večjih pravnih posledic. Tudi če bi jih resnično izločili iz enotnega plačnega sistema, bi njihovi prejemki morali ostati v okvirih, ki veljajo za ves javni sektor. Pripadniki SV bi verjetno dosegli manjše povišanje plače, in sicer na račun dodatkov, ki so bili po novem plačnem sistemu prevedeni v osnovno plačo¹¹ in za katere menijo, da v tem plačnem sistemu niso dovolj upoštrevani¹² ali pa še nikoli niso imeli vloge dodatka. Kot primer navajajo dodatek za dostop do tajnih podatkov in dodatek za varnostno preverjanje. Ti dve omejitvi še nista bili ustrezno ovrednoteni. Novega dodatka ni predvidel niti Zakon o dostopu do tajnih podatkov, ki je bil sprejet leta 2002, saj je bila takrat že v veljavi zamrznitev plač in s tem tudi omejitev novih dodatkov. Vse od leta 2002, ko se je začel uvajati enotni plačni sistem, so pripadnike SV začeli izenačevati z drugimi javnimi uslužbenci. Posledica izenačitve je prav v odsotnosti dodatkov za posebne pogoje dela, kamor spada tudi varnostno preverjanje, ki prav tako ni upoštevano v plači pripadnika SV.

Ločitev pripadnikov vojske in drugih javnih uslužbencev bo izjemno težko uveljaviti, saj lahko pričakujemo odpor drugih poklicnih skupin (policija, sodniki, zdravniki in drugi), ki so željo po izločitvi iz enotnega plačnega sistema že izrazile. Omenimo naj predvsem skupino uniformiranih poklicev, v katero poleg pripadnikov vojske uvrščamo policiste, carinike in paznike, ki so po zahtevnosti nalog, zahtevani usposobljenosti, odgovornostih in pooblastilih, psihofizičnih in umskih naporih ter vplivu okolja med seboj primerljivi. Ravnodušni pa v primeru izločitve pripadnikov vojske ne bi ostali niti zaposleni v obveščevalno-varnostnih službah in drugih različnih organih državne uprave, ki so prav tako obremenjeni z mehanizmom nenehnega varnostnega preverjanja.

¹¹ Dodatek za vrednotenje posebnih obremenitev in prepovedi, dodatek za vrednotenje posebnih pogojev dela in odgovornosti, dodatek za omejitev pravice do stavke in dodatek po 58. členu Zakona o službi v Slovenski vojski – povečanje osnovne plače za 10 odstotkov (Kolektivna pogodba za javni sektor, priloga 1, 2008).

¹² Zmanjšanje dodatka za stalnost oziroma dodatka na delovno dobo z 0,5 na 0,33.

Tudi na Ministrstvu za javno upravo nad zamislijo, da bi pripadnike vojske izvzeli iz enotnega plačnega sistema, niso navdušeni, saj je eno izmed njegovih temeljnih izhodišč prav njegova enotnost za ves javni sektor, brez izjem. Če bi jih izločili, bi to pomenilo začetek konca enotnega plačnega sistema. Hkrati pa izločitev vojakov iz skupnega plačnega sistema v času globalne gospodarske krize ne bi bila ravno modra odločitev. Obrambni proračun je bil že tako temeljito zmanjšan, posledica tega je zelo omejeno kupovanje sodobnih oborožitvenih sistemov. Ob izstopu iz skupnega plačnega sistema pa bi lahko pričakovali, da bi ga vlada še dodatno zmanjšala, s tem pa bi bilo tudi manj sredstev za izplačilo plač pripadnikom vojske. Glede na dejstvo, da si ti delijo usodo celotnega javnega sektorja, jim ni treba skrbeti, da bi se njihove plače zmanjšale. Vlada namreč v trenutni gospodarski krizi in ob sorazmerno visoki stopnji varnosti obrambnemu področju namenja zelo malo proračunskih sredstev. Izpostavljena dilema izbire med »topovi ali kruhom« je v tem trenutku jasna. Najprej je treba poskrbeti za osnovno eksistenco ljudi, kar pomeni, da trenutno čas ni primeren niti za pogovore o povišanju plač niti za posodabljanje oborožitvenih sistemov. Ko pa se bo gospodarstvo ponovno okrepilo, bo tematika ponovno aktualna.

Ob razmišljanju o morebitni uvedbi ločenega plačnega sistema je treba opozoriti še na eno slabost, in sicer na pomanjkanje socialnega dialoga ter nezmožnost poenotenja zahtev med Ministrstvom za obrambo, Slovensko vojsko in sindikati, ki bi se ob uvedbi samostojnega plačnega sistema verjetno še poglobila, saj bi na površje prišli apetiti posameznikov, predvsem tistih, ki zasedajo najvišja mesta, medtem ko se položaj vojakov finančno verjetno ne bi bistveno spremenil.

Vsekakor menimo, da bi bilo treba položaj pripadnikov SV znotraj sistema ponovno proučiti in za nekatere skupine, ki opravljajo predvsem tehnične naloge in so bile z vstopom v nov sistem najbolj oškodovane, definirati nova delovna mesta in nove plačne razrede. Težko je urediti enoten sistem, ki bi ugajal vsem. Glede na očitne posebnosti vojaškega sistema menimo, da bi pripadniki Slovenske vojske lahko tvorili posebno podskupino znotraj uslužbenskega sistema z ločeno plačno lestvico, ki bi glede na njihove posebnosti določala nekatere dodatke, ki pa vseeno ne bi smeli predstavljati večjega dela plače. Seveda pa ostaja tudi možnost, da bi lahko znotraj skupnega plačnega sistema z veliko volje, truda in predvsem s socialnim dialogom dosegli nekatere dopolnitve, s katerimi bi pripadniki vojske po končani globalni finančni krizi lahko izboljšali svoj položaj. Trenutno morajo kot vsi državljani oziroma javni uslužbenci deliti skupno usodo, predvsem zaradi pomanjkanja finančnih sredstev, ko pa se bo gospodarstvo stabiliziralo, verjamem, da bodo pomembne tudi teme, povezane z novimi dodatki in izboljšanjem položaja posameznih poklicnih skupin, med drugim tudi pripadnikov Slovenske vojske.

Literatura

1. Bratušek, B., 2000. *Vojaški menedžment: Vodenje in poveljevanje*. Ljubljana: MO RS, Poveljniško-štabna šola.
2. Cieminyte, V., 2009. *Intervju z avtorico. Po pošti, 16. januar 2009*.
3. Grizold, A., 1999. *Obrambni sistem Republike Slovenije*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve, Visoka policijsko-varnostna šola.
4. Grizold, A., 2005. *Slovenija v spremenjenem varnostnem okolju*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
5. Grmek, M., 2007. *Na MO o predlogu vojaškega zakona in role 2. Slovenska vojska. XV–10, str. 2*.
6. Haček, M., 2001. *Sistem javnih uslužbencev*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
7. Haček, M., Bačlija I., 2007. *Sodobni uslužbenški sistemi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
8. *Kolektivna pogodba za javni sektor (KPJS)*. Uradni list RS, št. 57/2008.
9. Lončar, M., Tkavc, S., Tušak Masten, R., Korenjak, J., 2008. *Nekateri vidiki organizacije, vodenja in poveljevanja v Slovenski vojski*. V Tušak Masten R., Tkavc, S., Tušak, M., ur. *Človeški viri v Slovenski vojski*. Ljubljana: Fakulteta za šport., str. 5–20.
10. Moerman, C., 2009. *Intervju z avtorico. Po pošti, 17. marec 2009*.
11. Pišlar, M., 2007. *Pričakujem, da se bo število odhodov zmanjšalo*. Slovenska vojska. XV–8, str. 3–5.
12. *Predlog Zakona o sistemu plač v javnem sektorju*. 58. seja vlade, 17. 1. 2002: številka: 113-19/2001-3. Dostopno prek: <http://www.dzrs.si/index.php?id=101&st=a&vt=511&qt=zakon+o+sistemu+pla%28+v+javnem+sektorju&mandate=1&o=20&unid=PZ3|C12565D400354E68C1256B49003C652&showdoc=1> (20. 5. 2010).
13. Schubert, T., 2009. *Intervju z avtorico. Po elektronski pošti, 14. januar 2009*.
14. Slovenska vojska. 2010. *O Slovenski vojski*. <http://www.slovenskavojska.si/o-slovenski-vojski/>, 5. 10. 2010.
15. *Uredba o nagradah za sklenitev in podaljšanje pogodbe o zaposlitvi v Slovenski vojski*. Uradni list RS, št. 67/2008.
16. *Uredba o uvrstitvi formacijskih dolžnosti in nazivov v Slovenski vojski v plačne razrede*. Uradni list RS, št. 71/2008.
17. *Uredba o spremembi Uredbe o uvrstitvi formacijskih dolžnosti in nazivov v Slovenski vojski v plačne razrede*. Uradni list RS, št. 78/2008.
18. *Ustava Republike Slovenije*. Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/2000, 24/03 in 69/04.
19. Vanderstuyf, P., 2008. *Intervju z avtorico. Po elektronski pošti, 23. december 2008*.
20. Vidič, B., 2009. *Intervju z avtorico*. Ljubljana 6. maj 2009.
21. Virant, G., 2004. *Pravna ureditev javne uprave*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
22. *Zakon o javnih uslužbencih (ZJU-UPB1)*. Uradni list RS, št. 63/2007.
23. *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o javnih uslužbencih*. Uradni list RS, št. 65/2008 in 96/2008.
24. *Zakon o obrambi (ZObr-UPB1)*. Uradni list RS, št. 103/2004.
25. *Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS-UPB7)*. Uradni list RS, št. 95/2007.
26. *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju*. Uradni list RS, št. 110/2007, 17/2008, 58/2008, 80/2008 in 120/2008.
27. *Zakon o službi v Slovenski vojski (ZSSloV)*. Uradni list RS, št. 68/2007.
28. Zechmeisterova, J., 2009. *Intervju z avtorico. Po elektronski pošti, 19. januar 2009*.