**ZNAČAJ BENEFICIJA U PRIVLAČENJU I ZADRŽAVANJU ZAPOSLENIKA U VOJNOJ ORGANIZACIJI U REPUBLICI HRVATSKOJ**

mr.sc. Slobodan Čurčija

Zagreb, siječanj 2016.

Sažetak rada na hrvatskom jeziku

Beneficije ili pogodnosti su dio ukupnog paketa kompenzacija. Razlikuju se od plaće koja se daje za radno vrijeme, a osiguravaju se zaposlenicima u cijelosti ili djelomično iz isplata poslodavaca kao npr. zdravstveno, mirovinsko osiguranje, životno osiguranje, plaćeni godišnji odmori i dr. Beneficije zaposlenima danas su glavne, a mnogi tvrde i opterećujuće komponente poslovanja. Tržišna osjetljivost na različite pakete poticaja i određivanje razine kompenzacije koja će privući, zadržati i motivirati kvalitetne zaposlenike je temelj za uspjeh u izazovnom poslovnom okruženju. Učinkovito se natjecati s kompanijama za iste zaposlenike predstavlja izazov koji se stalno pojavljuje pred velikim i malim tvrtkama ali i vojnoj organizaciji. Suvremene organizacije vide u različitim beneficijskim opcijama mogućnost za privlačenje novih zaposlenika ali i kvalitetniju skrb o onima koje žele zadržati u svojim redovima. Svi stručnjaci koji se bave kompenzacijskim menadžmentom se slažu da dobar program beneficija pomaže u stvaranju motivirajuće okoline koja će potaknuti pojedince da potraže posao u organizaciji i da u njoj ostanu. Postavlja se onda pitanje kako moderne vojne strukture na to reagiraju te kakve su opcije beneficija spremne ponuditi da bi ostale koliko toliko konkurentne na tržištu radne snage.

Sažetak rada na engleskom jeziku

Benefits or privileges are part of the total compensation package. They differ from the salary that is paid for working hours, and are provided for employees in full or in part from the payment of employers, such as, health and pension insurance, life insurance, paid vacations etc. Employee benefits are major and burdening components of business today.

Market sensitivity to different stimulation packages and determination of the compensation level able to attract, retain and motivate quality employees is the foundation of success in a challenging business environment. Effective competition with companies for the same employees is a challenge that keeps emerging in front of large and small companies as well as a military organization.

Modern organizations perceive different benefit options as ability to attract new employees and also to treat better those whom they want to keep within their divisions.

All professionals involved in the compensation management agree that a good benefits program helps to create a motivating environment that will encourage individuals to look for a job in the organization and to remain there.

Thus, the question is how modern military structures respond to that and what benefit options they are ready to offer to their employees in order to stay as much as competitive in the labor market.

Ključne riječi

Na hrvatskom jeziku

beneficije, privlačenje, zadržavanje, motivacija

Na engleskom jeziku

benefits, attract, retain, motivation

**1. Uvod**

Beneficije predstavljaju indirektne nagrade koje se isplaćuju zaposlenicima za njihovu pripadnost organizaciji odnosno tvrtki. One uključuju mirovinske planove, životno osiguranje, plaćene godišnje odmore, zdravstveno osiguranje, pomoć u obrazovanju i mnoge druge programe.

Iz razloga što većina beneficija za zaposlenike u mnogim zemljama nije oporeziva, može se reći da su beneficije isplative a cijena koja se plaća za beneficije koje se ugovaraju za grupu kao što su npr. životno osiguranje je niža nego što je to slučaj kod pojedinačnog ugovaranja (Galetić, 2015.)

Postoje različita promišljanja o utjecaju beneficija na produktivnost zaposlenika. Pojedini autori tvrde kako će beneficije povećati produktivnost iako nisu direktno povezane s rezultatima, dok drugi promatraju beneficije kroz njihov utjecaj na motivaciju i učinak djelatnika.

Troškovi koji se odnose na beneficije obično iznose od 30-40% ukupnih platnih troškova. Iz tog razloga, management nastoji pronaći ravnotežu između porasta troškova za beneficije i njihovog korištenja u ostvarivanju organizacijskih ciljeva (Mathis i Jackson, 2011.).

Beneficije se mogu koristiti u cilju stvaranja i održavanja konkurencijskih prednosti te ih ne treba uvijek gledati kao čimbenike troškova jer mogu poticajno utjecati na napore zaposlenika. U stalnom natjecanju za stručne djelatnike, kompanije trebaju razmotriti ulaganje u beneficijske pakete koji privlače takve radnike. Poslodavci nude beneficije iz različitih razloga, npr. kako bi pozitivno utjecali na organizacijski učinak, privlačenje i zadržavanje zaposlenika, ispunjavanje pravnih zahtjeva ali i jačanja filozofije kompanije o prihvatljivom društvenom ponašanju i odnosu prema zajednici. Kompanije koje osiguravaju kvalitetnije beneficije ostavljaju upečatljiviji i pozitivniji dojam u zajednici te djelatnosti kojoj pripadaju**.**

Glavni izvršni direktori cesto se služe različitim beneficijama kako bi privukli, a zatim i zadržali talentirane zaposlenike te ispunili svoje obveze i odgovornosti prema istima.

Na temelju istraživanja provedenog od strane međunarodne konzultantske tvrtke (stavi ime tvrtke ak znaš), vidljivo je kako većina glavnih izvrsnih direktora (CEO), točnije njih 48%, smatra beneficije krucijalnim za poslovanje i opstanak na tržištu, a ostalih 41%, smatra ih neophodnim. (Mathis i Jackson, 2011.). Isto tako, ovo istraživanje potvrđuje mišljenje poslodavaca i zaposlenika o beneficijama kao faktorima koji definiraju kvalitetan menadžment.

Budući da se brojne suvremene vojne organizacije nadmeću kako bi privukle i zadržale kvalitetne zaposlenike, beneficijski programi te aktualnosti trendova koji se odnose na upravljanje ljudskim potencijalima, često se preispituju unutar tih organizacija.

**2. Beneficije u vojsci SAD-a**

U cilju stjecanja uvida u razvijenost programa beneficija u suvremenim vojnim organizacijama razmotrit će se pojedini programi koje nudi američka vojska. Djelatnici u aktivnoj službi, pričuvnici i pripadnici Nacionalne garde te veterani primaju značajne beneficije u obliku programa edukacije, zdravstvenog osiguranja, stomatološke skrbi, prodavaonica u vojnim bazama, morala, blagostanja i rekreacije, plana štednje, dopusta, vojnog mirovinskog programa, programa za veterane i ostalih vrsta beneficija. Za potrebe ovog rada prikazat će se samo beneficije koje se odnose na programe edukacije i plana štednje.

Dakle, beneficije za potrebe edukacije pripadnika oružanih snaga SAD-a obuhvaćaju sljedeće programe:

# GI Bill Program,

# Military College Loan Repayment Program i

# Army College Tuition Assistance Program.

### 2.1. GI Bill program

Središnji dio beneficija za izobrazbu djelatnika američke vojske predstavlja GI Bill program. Suština programa je korištenje pogodnosti za obrazovanje aktivnih vojnih osoba, pričuvne komponente i Nacionalne garde SAD-a tijekom ali i nakon napuštanja vojne službe. (<http://usmilitary.about.com/cs/joiningup/a/recruiter8.htm> (22.11.2015.)

Pri tom, se također vodi računa o kvaliteti izobrazbe koja predstavlja bitan čimbenik profesionalnog razvoja zaposlenika vojne organizacije.

### GI Bill obuhvaća nekoliko obrazovnih programa, uključujući post-9/11 GI Bill, Montgomery GI Bill za djelatnu službu i branitelje (A/M GIB-AD), Montgomery GI Bill za pričuvne pripadnike (MGIB-SR) i još neke.

### 2.1.1. Post-9/11 GI Bill Program

Post-9/11 GI Bill pruža obrazovne pogodnosti za osobe koji su ostvarile staž u djelatnoj vojnoj službi od 90 ili više dana u razdoblju od 10. rujna 2001. Post-9/11 GI Bill je namijenjen za plaćanje pune školarine i ostalih naknada u obrazovnoj instituciji, osiguranje novca za mjesečnu stanarinu te isplatu iznosa do 1.000 $ godišnje za knjige i nastavna pomagala.

Pored toga, ako se obrazovna institucija ne nalazi u mjestu prebivališta, program omogućava pokrivenost troškova odlaska i dolaska s predavanja, vježbi i drugih oblika provedbe nastave (<http://usmilitary.about.com/cs/joiningup/a/recruiter8.htm> (22.11.2015.).

### 2.1.2. Active Duty Montgomery G. I. Bill (ADMGIB) Program

ADMGIBje program školovanja namijenjen svim pripadnicima koji se nalaze u statusu djelatne vojne službe (<http://usmilitary.about.com/cs/joiningup/a/recruiter8.htm> (22.11.2015.). Sudjelovanje u programu prepušteno je izboru novaka, koji odluku o tome donosi nakon provedene temeljne obuke. Navedena opcija predstavlja jednokratni izbor, što znači da se nakon donesene odluke novak ne može predomisliti. Ako novak odluči sudjelovati, njezina/njegova plaća se umanjuje za 100 dolara mjesečno, narednih 12 mjeseci. Zauzvrat novak dobiva edukacijske beneficije u iznosu od 37,224 dolara. Prema trenutnom zakonu, Kongres može uvećati ove iznose svake godine u cilju praćenja inflacije. Postoji mogućnost korištenja ADMGIB tijekom djelatne službe ili nakon časnog otpusta iz aktivne vojne službe.

Za ostvarivanje prava korištenja edukacijskih beneficija tijekom djelatne službe, vojna osoba mora biti 2 godine neprekidno u aktivnoj službi. Međutim za korištenje edukacijskih beneficija nakon časnog otpusta postoje neki drugi zahtjevi, koji obuhvaćaju sljedeće:

a) 3 godine djelatne službe uz uvjet časnog otpusta koji se ne odnosi na zdravstvene razloge

b) 2 neprekidne godine provedene u djelatnoj službi odnosno pristupanje u obveznu pričuvu unutar jedne godine od otpusta iz aktivne službe.

Potrebito je napomenuti, da ako se ADMGIB koristi nakon izlaska iz oružanih snaga, može se dobiti više financijskih sredstava nego kada se koristi za vrijeme djelatne službe. Naime, ADMGIB omogućuje isplatu samo za troškove školarine određenog tečaja. Upravo zbog tog razloga većina djelatnika ne koristi ADMGIB dok je u djelatnoj službi nego se odlučuju za opciju naziva Active Duty Tuition Assistance programa o kojem će biti riječi kasnije.

### 2.1.3. G. I. Bill Program za pričuvu i pripadnike Nacionalne garde

U osnovi, ovaj program sličan je kao i gore spomenuti ADMGIB, ali s nekoliko izuzetaka. Za sudjelovanje u ovom programu, vojna plaća se ne umanjuje. Međutim, vrijednost beneficije je manja te iznosi 10,692 dolara. Pored tog, zahtijeva se sklapanje ugovora na 6 ili više godina službe, a mogućnost edukacije se može koristiti odmah nakon temeljne obuke. Otegotna okolnost je ukidanje beneficija ukoliko se ne odsluži ugovor do kraja.

# 2.2. Military College Loan Repayment Program (CLRP)

CLRP je program namijenjen privlačenju budućih pripadnika američke vojske (<http://usmilitary.about.com/cs/joiningup/a/clrp.htm> (22.11.2015.). Svaka grana Oružanih snaga SAD-a može ponuditi program u svrhu postizanja ciljeva novačenja. Program omogućuje otplatu dijela prihvaćenog fakultetskog kredita novim vojnim djelatnicima. Između 2008. i 2011. Marinski korpus testirao je program nudeći otplatu do 30.000 dolara pojedinim kandidatima za časnike u zamjenu za produljenje službe do 6 mjeseci. Kongres je donio zakon te ograničio maksimalni iznos isplate na 65.000 dolara, a unutar tih granica svaka grana je odredila svoj maksimum. Trenutačno, kopnena vojska i mornarica isplaćuju maksimalni iznos za pripadnike vojske koji sklapaju djelatni ugovor.

Uvjeti za pristupanje programu obuhvaćaju sljedeće:

* bez prijašnjeg vojnog iskustva kod sklapanja ugovora za djelatnu vojnu službu
* za djelatnu službu u zrakoplovstvu i mornarici mora se sklopiti ugovor na minimalno 4 godine
* za djelatnu službu u kopnenoj vojsci zahtijeva se sklapanje ugovora na minimalno 3 godine
* za djelatnu službu u kopnenoj vojci, pristupnik mora imati diplomu srednje škole
* za pričuvu kopnene vojske i mornarice, pristupnici s prijašnjim vojnim iskustvom su kvalificirani za participaciju u programu
* mogućnost pristupanja CLRP programu mora biti vidljiva na ugovoru koji se potpisuje prigodom novačenja
* novačenje za potrebe djelatne službe u kopnenoj vojsci, pričuvi kopnene vojske, Nacionalnoj gardi kopnene vojske i Nacionalnoj gardi zrakoplovstva se temelji na popisu kritičnih vojnih specijalnosti

Iznosi novčanih isplata se vrše izravno vjerovniku, a prva uplata slijedi tek nakon što kandidat odsluži prvu godinu službe što podrazumijeva završenu temeljnu vojničku te obuku za posao. Za djelatnu službu, te pričuvu kopnene vojske i mornarice isplaćuje se 1500 dolara, a u slučaju Nacionalne garde zrakoplovstva to iznosi 5000 dolara za svaku godinu službe.

CLRP je definiran kao oporezivi dohodak od strane porezne uprave, u iznosu od 28%. Iako ga vojne osobe ne plaćaju iz vlastitog džepa moraju ga navesti svake godine kada prijavljuju porez. U tu svrhu, vojni financijski uredi izdaju W-2 klauzulu u kojoj je navedena CLRP beneficija.

2.3. Army College Tuition Assistance Program (TA)

Ova vrsta programa je dostupna gotovo svim djelatnicima, uključujući pričuvu kopnene vojske i pripadnike Nacionalne garde kopnene vojske s djelatnim statusom (<http://usmilitary.about.com/od/armytrng/a/ArmyTA.htm> (22.11.2015.).

Svrha je pružanje financijske pomoći za dragovoljne programe obrazovanja koji se provode izvan radnog vremena. Izobrazba se organizira u obliku standardnih tečajeva ili učenja na daljinu. Obrazovne institucije koje nude različite oblike izobrazbe moraju biti registrirane i prepoznate od Ministarstva obrazovanja SAD-a.

Unutar TA dostupni su programi preddiplomske i diplomske razine te mogućnost završetka srednje škole odnosno certificiranih tečaja. Prema odredbama zakona, časnici koji koriste TA program dužni su se obvezati na određeno vrijeme služenja u vojsci. Tako na primjer, časnici u djelatnoj službi obvezuju se na dvije, a u pričuvi na četiri godine služenja. Maksimalna vrijednost školarine u fiskalnoj godini iznosi 4500 dolara. Vojna organizacija plaća taj iznos u cijelosti kao i obvezne naknade odnosno priručnike ako su uključeni u iznos školarine.

Vojnici uključeni u Montgomery G.I. Bill (MGIB), a koji su bili u aktivnoj službi najmanje dvije godine, mogu izabrati korištenje dijela njihovog MGIB prava kako bi pokrili troškove dijela ukupnog školovanja. Vojnici koji ne uspješno završe školsku godinu moraju vratiti uložen novac.

Tablica br.1 daje usporeni prikaz ponuđenih beneficijskih opcija za potrebe obrazovanja pripadnika američke vojske:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Program | Opis | Podobnost za korištenje | Beneficija |
| **Tuition Assistance** | vojna beneficija koja plaća troškove školarine i neke naknade | gotovo svi vojni članovi, međutim svaka grana ima svoje kriterije kvalifikacije | pokriva 100% školarine  |
| **Post-9/11 GI Bill****Program**  | plaćanje troškova pune školarine i ostalih naknada | osobe s ostvarenim stažom u djelatnoj vojnoj službi od najmanje 90 dana nakon 11.9.2001. | plaćena obuka i naknade, stanarine, stipendije i knjige. Visina beneficija temeljena je na danima služenja. Beneficija može biti prenesena članu obitelji ili supružniku/ci |
| **Montgomery GI Bill Active Duty** | plaćanje troškova školarine i ostalih naknada | 2 neprekidne godine u djelatnoj službi, a postoji mogućnost korištenja nakon časnog otpusta | djelatniku se plaća umanjuje za 100 dolara mjesečno, a za uzvrat dobiva beneficije u iznosu od 37.224 dolara |
| **GI Bill - Selected Reserves** | Plaćanje dijela troškova školarine i naknada | obveza sklapanja ugovora na 6 i više godina služenja | plaća se ne umanjuje, a vrijednost beneficije iznosi 10.692 dolara |

Izvor: <http://usmilitary.about.com/cs/joiningup/a/recruiter8.htm> (22.11.2015.)

#### 2.4. Plan štednje (TSP)

Plan štednje program je mirovinske štednje za vojne djelatnike i civilne državne zaposlenike (http://[usmilitary.about.com/cs/joiningup/a/recruiter8.htm](http://usmilitary.about.com/cs/joiningup/a/recruiter8.htm) (22.11.2015.).

TSP je porezno odgođeni fond, što znači da je novac koji se stavlja na račun odbijen odmah od oporezivog dohotka osobe, a novac u fondu nije oporezivan dok se ne ostvari pravo na mirovinu, što je obično nakon 59,5 godina starosti

Uprava poreznog vijeća Oružanih snaga SAD-a ističe kako sve više pripadnika Američke vojske treba iskoristiti prednosti Plana štednje, zato što je to privlačna investicijska mogućnost s jedinstvenim beneficijama za vojne djelatnike.

Ako se pogleda kroz cjelokupnu četrdesetogodišnju vojnu karijeru, djelatnik Američke vojske može podignuti par stotina tisuća dolara stavljajući svoj novac na porezno odgođeni račun. Kada je ovaj program 2000. prvi put postao dostupan djelatnicima, mogli su položiti na račun fonda do 5% svojega dohotka. U skladu s ograničenjima unutarnje uprave prihoda, a od 2009., pripadnici Američke vojske imaju limitiran iznos kojim mogu sudjelovati u TSP-u. Taj limit iznosi 15 000 dolara godišnje na račune s porezno odgođenim plaćanjem.

Djelatnici postrojba predviđenih za razmještaj imaju drugačiji limit zato što je njihov prihod oslobođen od poreza te oni mogu uložiti u plan štednje iznos do 44 000 dolara godišnje. TSP nije klasičan štedni račun. Novac koji se stavlja na njega ne bi trebao biti novac koji je korisnicima uskoro potreban. Međutim, TSP ima kreditni program za situacije kao što je na primjer prvo rješavanje stambenog pitanja, gdje sudionici mogu posuditi novac s vlastitog računa, a zatim plaćati ratu po tržišnoj kamatnoj stopi. Nakon napuštanja vojske, pripadnici oružanih snaga ne mogu nastaviti ulaganja u TSP osim ako se ponovno ne zaposle u državnoj službi. U tom slučaju, mogu ostaviti svoj novac u TSP-u te tako nastaviti dobivati profit.

**3. Beneficije zaposlenika u Oružanim snagama Republike Hrvatske**

Beneficije djelatnika OS RH (u daljnjem tekstu OS RH) određene su zakonom ili nekim drugim propisima, a obuhvaćaju sljedeće kategorije:

* staž osiguranja s povećanim trajanjem;
* obvezno i dopunsko zdravstveno osiguranje;
* životno osiguranje;
* godišnji odmori;
* mirovinski planovi.

3.1. Staž osiguranja s povećanim trajanjem

Djelatnoj vojnoj osobi (u daljnjem tekstu DVO) kao staž osiguranja s povećanim trajanjem računa se staž osiguranja proveden na određenim dužnostima (Uredba o utvrđivanju dužnosti djelatnih vojnih osoba kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem i načinu računanja toga staža, NN 42/03, NN 99/12, NN 37/14). U skladu s tim, određuje se staž osiguranja s povećanim trajanjem u iznosu od 18, 16 i 15 mjeseci.

#### 3.2. Obvezno i dopunsko zdravstveno osiguranje

DVO u OS RH pripada pravo na osnovno i dopunsko zdravstveno osiguranje. Ovdje treba naglasiti da ne postoji poseban pravilnik Ministarstva obrane (u daljnjem tekstu MORH) koji uređuje ovo područje, a način, uvjeti, prava i ostalo propisani su zakonima i podzakonskim aktima koji vrijede za sve građane Republike Hrvatske (Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju, NN 150/08).

Dopunsko zdravstveno osiguranje DVO-a u OS RH ostvaruje se na temelju ugovora koji MORH sklapa s Hrvatskim zavodom za zdravstveno osiguranje. Za sve DVO u OS RH poslodavac se obvezuje platiti ugovornu premiju dopunskog osiguranja.

3.3. Životno osiguranje

Djelatne vojne osobe kolektivno se osiguravaju od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službe. Nesretnim slučajem smatra se svaki iznenadni događaj koji djelujući uglavnom izvana i naglo na tijelo osiguranika ima za posljedicu njegovu smrt, potpuni i djelomični invaliditet, privremenu nesposobnost za rad ili narušavanje zdravlja koje zahtijeva liječničku pomoć.

Kolektivno osiguranje DVO od posljedica nesretnog slučaja ugovara se za:

* slučaj smrti uslijed nezgode;
* slučaj trajnog invaliditeta;
* slučaj dnevne naknade za boravak u bolnici zbog liječenja kao posljedice nesretnog slučaja (dnevna naknada za liječenje u bolnici).

Djelatna vojna osoba ostvaruje pravo na osiguranje od posljedica nesretnog slučaja od dana prijama u službu do njezina prestanka. Na temelju pravne regulative, MORH je sklopio ugovor o osiguranju koji pokriva sljedeće osigurane skupine:

* osiguranje pripadnika OS RH koji sudjeluju u mirovnim operacijama od posljedica nesretnog slučaja (nezgode);
* osiguranje djelatnika OS RH koji rade na poslovima razminiranja od posljedica nesretnog slučaja (nezgode);
* kolektivno osiguranje djelatnih vojnih osoba OS RH od posljedica nesretnog slučaja (nezgode);
* osiguranje pripadnika OS RH koji se upućuju u operacije potpore mira od posljedica

nesretnog slučaja (nezgode);

* posljedice nesretnog slučaja prilikom bavljenja sportskom rekreacijom uključujući i padobranstvo;
* upućivanje u inozemstvo DVO iz MO i OS RH-a u sklopu preduputne obuke ili drugih aktivnosti

Osiguravatelj, na temelju ugovora i pojedinačnog zahtjeva ugovaratelja, izdaje policu osiguranja za svaku skupinu koja se upućuje u operaciju potpore miru.

3.4. Godišnji odmori

Djelatne vojne osobe stječu pravo na korištenje godišnjeg odmora na temelju Zakona o službi u Oružanim snagama Republike Hrvatske, Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike te općih propisa o radu. Djelatne vojne osobe u svakoj kalendarskoj godini imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, a najviše 30 radnih dana. Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora djelatnoj vojnoj osobi se isplaćuje naknada plaće u istom iznosu kao da radi. Djelatnoj vojnoj osobi čija je narav službe (posla) takva da mora raditi prekovremeno ili noću, nedjeljom ili blagdanom odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca (Pravilnik o uvjetima i načinu korištenja godišnjeg odmora djelatnih vojnih osoba, službenika i namještenika, NN 140/02, NN 68/11). Godišnji odmor od 18 radnih dana se uvećava s obzirom na uvjete službe, duljinu radnog staža, složenost poslova, ostvarene rezultate rada, navršene godine starosti i posebne socijalne uvjete.

3.5. Mirovinski planovi

Mirovine djelatnih vojnih osoba u OS RH uređene su prije svega Zakonom o mirovinskom osiguranju te drugim zakonskim propisima ([Zakon o pravima iz mirovinskog osiguranja djelatnih vojnih osoba, policijskih službenika i ovlaštenih službenih osoba](http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2012_10_118_2552.html), NN 128/99, 129/00, 16/01, 22/02, 41/08 i 118/12). Općenito gledajući, DVO može ostvariti pravo na sljedeće vrste mirovine:

a) na starosnu mirovinu;

b) prijevremenu starosnu mirovinu;

c) invalidsku mirovinu.

Starosna mirovina

DVO može ostvariti pravo na starosnu mirovinu bez obzira na godine službe, kada navrši mirovinski staž od najmanje trideset godina, od toga najmanje petnaest godina mirovinskog staža na dužnostima, odnosno na poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem. Osobama sa statusom hrvatskog branitelja u petnaest godina mirovinskog staža uračunava se i vrijeme provedeno u Domovinskom ratu u dvostrukom trajanju.

Pored ovoga, a na temelju odluke Vrhovnog zapovjednika, djelatnoj vojnoj osobi koja ima osobite zasluge za unaprjeđenje OS, vojna služba može prestati s pravom na starosnu mirovinu i prije ispunjenja uvjeta za stjecanje prava gore navedenih.

Ovoj kategoriji DVO pripada i otpremnina u iznosu od 10 neto proračunskih osnovica u skladu sa zakonom kojim se uređuju prihodi, primici, rashodi i izdaci državnog proračuna Republike Hrvatske i njegovo izvršavanje (NN 37/13).

Prijevremena starosna mirovina

DVO koja ima dvadeset godina staža osiguranja, a za koju se u odgovarajućem postupku utvrdi nemogućnost daljnjega profesionalnog razvoja, služba može prestati s pravom na invalidsku mirovinu zbog profesionalne nesposobnosti za rad uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću. U staž osiguranja ne uračunava se staž s povećanim trajanjem.

Ovoj kategoriji DVO pripada i otpremnina u visini 3,5 neto proračunske osnovice u skladu sa zakonom kojim se uređuju prihodi, primici, rashodi i izdaci državnog proračuna Republike Hrvatske i njegovo izvršavanje. Osobama koje imaju priznat status hrvatskog branitelja uvećava se otpremnina ovisno o vremenskom razdoblju sudjelovanja u Domovinskom ratu na način da se za svaki puni mjesec dana sudjelovanja u Domovinskom ratu otpremnina uvećava za iznos od 300,00 kuna neto.

Ako se DVO pismeno izjasni za dragovoljni prestanak službe do 30. lipnja tekuće godine tada joj se visina otpremnine uvećava za 50%.

Otpremnina u svrhu novog zapošljavanja ne pripada DVO koja se u roku od tri godine zaposli kod korisnika državnog proračuna Republike Hrvatske. U ovom slučaju osoba je dužna vratiti Ministarstvu obrane otpremninu u punom iznosu (NN 37/13).

Invalidska mirovina

Ako se DVO od strane zdravstvene komisije MORH-a proglasi nesposobnom za vojnu službu, tada će se utvrditi stupanj nesposobnosti za vojnu službu. Ovoj kategoriji DVO pripada i otpremnina u iznosu od tri (3) neto proračunske osnovice u skladu sa zakonom kojim se uređuju prihodi, primici, rashodi i izdaci državnog proračuna Republike Hrvatske (RH). Pored toga, osobama koje imaju priznat status hrvatskog branitelja uvećava se otpremnina ovisno o vremenskom razdoblju sudjelovanja u Domovinskom ratu na način da se za svaki puni mjesec dana sudjelovanja u Domovinskom ratu otpremnina uvećava za iznos od 300,00 kuna neto (NN 37/13). Otpremnina u svrhu novog zapošljavanja ne pripada DVO koja se u roku od tri godine zaposli kod korisnika državnog proračuna Republike Hrvatske. U ovom slučaju osoba je dužna vratiti Ministarstvu obrane otpremninu u punom iznosu.

**4. Zaključak**

Razmatrajući beneficije ponuđene pripadnicima američke vojske vidljiva je njihova raznolikost i namjena za različite skupine zaposlenika. Pažljivo se usmjerava dio beneficijskih opcija u cilju privlačenja budućih vojnika s određenim stručnim specijalnostima potrebitim granama oružanih snaga. Ovo se prije svega očituje kroz primjenu beneficija za potrebe obrazovanja budućih djelatnika, kojima se nudi mogućnost nastavka školovanja na preddiplomskim i diplomskim studijima kao i pohađanje različitih specijalističkih tečajeva i licenci.

### Neke druge ponuđene beneficijske opcije usmjerene su na edukaciju zaposlenika u djelatnom statusu kao npr. Active Duty Montgomery G. I. Bill (ADMGIB) program. One su prije svega namijenjene za zadržavanje i motiviranje djelatnih pripadnika vojske, a zahtijevaju sklapanje ugovora na minimalno dvije ili više godina. Interesantno je napomenuti, kako postoji mogućnost korištenja ADMGIB programa i nakon časnog izlaska iz oružanih snaga, kada bivši zaposlenik za potrebe obrazovanja može primiti i više financijskih sredstava nego za vrijeme aktivne službe.

Primjena gore navedenih beneficijskih opcija obrazovanja nalazi svoje mjesto i kod veteranske populacije čime se očito želi staviti naglasak na razvoj tzv. druge karijere ali i omogućiti socijalizaciju veterana u američko društvo.

Plan štednje (TSP) koji se nudi pripadnicima američke vojske od 2000. godine, široko je prihvaćen od tamošnjih zaposlenika jer prema izvještaju financijske službe predstavlja privlačnu investicijsku mogućnost s jedinstvenim beneficijama za vojne djelatnike. Prednosti ovog plana su usmjerene na budućnost kada vojna osoba odlazi u mirovinu i u skladu s osobnim ulaganjima ima osiguranu kvalitetniju financijsku skrb. Dodatna pogodnost je i nastavak ulaganja u ovaj plan ako se osoba ponovno zaposli u državnoj službi. Mišljenja smo, kako je riječ o korisnom modelu štednje koji se može primijeniti i u manjim vojnim organizacijama gdje su plaće opterećene većim izdvajanjima za mirovinu ali to na kraju radnog vijeka nema za rezultat i veći financijski iznos.

Kada je riječ o vojnoj organizaciji u RH, treba naglasiti kako je postojala mogućnost korištenja određenih programa prekvalifikacije za drugu karijeru, a nakon časnog otpusta iz OS RH. Ovdje se nije radilo o primitku direktnih financijskih sredstva već o ponudi programa koji su trebali pomoći bivšim zaposlenicima MORH i OS RH-a, lakše pronalaženje posla nakon umirovljenja. Za potrebe školovanja deficitarnih zanimanja, kao npr. časnika logističkih službi iz područja ubojnih, minsko-eksplozivnih i održavanja tehničkih sredstava, s završenom višom stručnom spremom odnosno preddiplomskim stručnim studijem, organizirano je stručno usavršavanje u obliku diplomskog stručnog specijalističkog studija. To usavršavanje predstavljalo je beneficiju jer je poslodavac u cijelosti pokrivao troškove studiranja. Međutim, pohađanje ovakvog studija, više se ne financira iz proračuna ministarstva obrane, iako i dalje postoji nužnost obrazovanja logističkih specijalnosti u vojnom sustavu Republike Hrvatske. Pored tog, tek je nedavno pokrenuto diplomsko školovanje uz rad za pilote ratnog zrakoplovstva, iako je godinama postojala mogućnost za realizaciju programa na akreditiranom sveučilišnom diplomskom studiju. Nadalje, MORH je zadnjih desetak godina suočeno s nedostatkom zdravstvenog osoblja, posebice liječnika u postrojbama. U pokušaju rješavanja tog problema, poslodavac u zadnje vrijeme nudi sklapanje ugovora kojim se daje mogućnost specijalizacije, ključnog nedostatka u zapošljavanju liječnika u vojnu organizaciju.

Druga vrsta beneficija, kao što su planovi štednje, ne nalazi primjenu u OS RH. Razmatrajući iskustva u korištenju planova štednje, ističe se prije svega njihova porezno odgodiva klauzula. Zanimljiva je i mogućnost korištenja ušteđenih financijskih sredstva za rješavanje stambenog pitanja vojnih zaposlenika. Smatramo da bi ovakav modus korištenja ušteđenog novca bio interesantan i u slučaju vojne organizacije u RH gdje postoji problem stambenog zbrinjavanja posebice u slučajevima privremene ili trajne promjene mjesta službovanja njenih pripadnika. Na taj bi se način mogao otvoriti prostor za rotacije zaposlenika koje su neophodne u njihovom profesionalnom razvoju.

Razmatrajući prijevremene starosne i invalidske mirovinske planove, znakovito je smanjivanje iznosa otpremnine osobama koje imaju priznat status hrvatskog branitelja čime se djelatnici koji su otišli u mirovinu tijekom 2014. i 2015. stavljaju u neravnopravan položaj u odnosu na one zaposlenike MORH-a umirovljene prije navedenog razdoblja. Pored toga, nepovoljnom se čini i odredba po kojoj DVO mora vratiti otpremninu ako se u roku od tri godine zaposli kod korisnika državnog proračuna Republike Hrvatske. Ističemo, kako bivšim pripadnicima oružanih snaga treba omogućiti drugu karijeru što može biti i eventualno zapošljavanje kod korisnika državnog proračuna. Vojna profesija pripada u kategoriju izrazito stresnih zanimanja i smanjivanje prava stečenih tijekom profesionalne karijere nije dobar pristup kod privlačenja, zadržavanja i motiviranja zaposlenika u vojnoj organizaciji.

Može se zaključiti kako se u vojnom sustavu RH-a primjenjuju beneficije određene i ograničene zakonom. Predlažemo veću autonomiju MORH-a u cilju donošenja pravilnika i podzakonskih akata kojima bi se otvorile mogućnosti uvođenja dodatnih beneficija. Iako su napravljeni mali pomaci, postoji nedostatak primjene beneficijskih opcija obrazovanja namijenjen privlačenju vojnih i civilnih djelatnika. Promatrajući prije navedene opcije obrazovanja budućih zaposlenika, može se utvrditi kako su ti programi samo djelomično postali dio beneficija koje poslodavac u RH nudi u cilju privlačenja novih zaposlenika u obrambenu djelatnost. Ako želi privući zaposlenike nedostajućih stručnih specijalnosti, poslodavac će morati uložiti veće napore koristeći i već prije spomenute programe. Slična je situacija kod zadržavanja i motiviranja djelanih vojnih i civilnih osoba kojima se nude ograničeni i nedostatni planovi usavršavanja, a posebice se to odnosi na diplomske i poslijediplomske studijske programe odnosno beneficije koje se njihovim završetkom stječu. Financijska situacija nije uvijek dobar izgovor za ne pokretanje planova usavršavanja djelatnika. Njihovo zadovoljstvo kvalitetnijim opcijama edukacije, a tim i profesionalnog razvoja rezultirat će i većom radnom motivacijom.

Literatura

Knjige

* Galetić, L. (2015.), Kompenzacijski menadžment, Zagreb: Sinergija.
* Mathis, R. L. (2011.), Jackson, J. H., Human Resource Management, Mason: South-Western Cengage Learning

Zakonski propisi

* Pravilnik o uvjetima i načinu korištenja godišnjeg odmora djelatnih vojnih osoba,

službenika i namještenika, (NN 140/02, NN 68/11)

* Uredba o utvrđivanju dužnosti djelatnih vojnih osoba kojima se staž osiguranja računa s

povećanim trajanjem i načinu računanja toga staža, (NN 42/03, NN 99/12, NN 37/14)

* Uputa o osiguranju djelatnika MO i pripadnika OS RH, MORH, 2015

Zakon o obrani, (NN 73/13 i 75/15)

* Zakon o službi u Oružanim snagama Republike Hrvatske, (NN 73/13 i 75/15)

[Zakon o pravima iz mirovinskog osiguranja djelatnih vojnih osoba, policijskih službenika i ovlaštenih službenih osoba](http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2012_10_118_2552.html) (NN 128/99, 129/00, 16/01, 22/02, 41/08 i 118/12)

* Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN 150/08)
* Zakon o prihodima, primicima, rashodima i izdacima državnog proračuna Republike

Hrvatske i njegovo izvršavanje (NN 37/13)

Izvori preuzeti s Internet stranica

* <http://usmilitary.about.com/cs/joiningup/a/recruiter8.htm> (22.11.2015.)
* <http://usmilitary.about.com/cs/joiningup/a/clrp.htm> (22.11.2015.)
* <http://usmilitary.about.com/od/armytrng/a/ArmyTA.htm> (22.11.2015.)