



КВАЛИТЕТ ЈЕ МЕРИЛО

ЦИВИЛНА ЛИЦА
У СИСТЕМУ ОДБРАНЕ

Цивилна лица имају значајну улогу у раду свих организационих целина Министарства одбране и Војске Србије и зато је неправедно што се о њима нешто више проговори тек када на ред дође смањење те категорије.

Процес трансформације не подразумева само преформацију и линеарно смањење бројног стања, већ и разрешавање других проблема везаних за статус и ангажовање цивилних лица.

Већ дуго се говори да би цивилна лица у Министарству одбране требало да имају статус државних службеника, као и запослени у другим министарствима Републике Србије. Не сме се занемарити ни податак да систем одбране нема довољно високообразованог кадра и да се најбоља и најстручнија цивилна лица тешко задржавају у Министарству одбране и Војсци Србије.

Наравно, разлоге за ову појаву превасходно треба тражити у платама, које су дестимулативне у односу на грађанство. Све ово говори да пројекцији статуса, броја и улоге цивилних лица у систему одбране треба приступити комплексно, организовано и праведно, како се не би направиле грешке које су у блиској прошлости већ учињене.

■ БАЛАНС ИЗМЕЂУ ВОЈНИХ И ЦИВИЛНИХ ЛИЦА

У Скупштини СЦГ фебруара 2005. усвојене су измене и допуне Закона о ВЈ, којима је створен правни основ за отпуштање једног броја цивилних лица из МО и ВСЦГ. Већ почетком априла те године 5.300 “војних цивила” примило је решења о престанку радног односа, у којима је писало да ће отпуштени добити отпремнину од 12 бруто личних доходака. Револт отпуштених довео је до организовања, колико је познато, првих протеста цивилних лица у Војсци на територији бивше Југославије. Они су потом започели потписивање петиција, штрајкове глађу и упућивање захтева надлежним институцијама. Тврдили су да нису против реформи и смањења војних снага и да само желе да се то уради тако што ће из Војске отићи стварни вишак, уз добар социјални програм.

После неколико месеци ситуација се смирила, али је опор укус остао све до данашњих дана. Одговор на питање – откуд незадовољство због реформских потеза у виду смањења очигледно великог и нерационалног бро-

ја припадника система одбране релативно је једноставан. Људима је највише сметало што је поступак отпуштања цивилних лица изведен хаотично, неорганизовано и преко ноћи.

Добро је позната тежина и специфичност проблема везаних за смањење броја цивилних лица у систему одбране. Јасно је да они који остану без посла нови не могу да нађу у некој другој војсци, нити војска може да се приватизује. Уз то, цивилна лица у систему одбране немају многе елементе који спадају у корпус људских права, па тако не могу откупити радни стаж, немају право на колективне уговоре, синдикално организовање или штрајк, а не смеју приступати ни политичким странкама. Зато се они по добијању отказа објективно налазе у много тежој ситуацији него отпуштени из предузећа и државних институција, са којима иначе деле опште проблеме у виду високе стопе незапослености, спорог привредног развоја и ограничених могућности за отварање нових радних места. Поменуте чињенице указују да је потребно веће разумевање друштва за побољшање социјалног програма, који ће омогућити отпуштеним цивилним лицима да лакше преброде проблем незапослености и транзиције у цивилне радне средине.

У овом тренутку нема поузданих информација о томе колико ће цивилних лица у систему одбране остати без посла ове године. Редослед потеза које треба извести је јасан и он се креће од усвајања *Закона о Војсци Србије* у републичкој скупштини, преко систематизације радних места у Министарству одбране, па до коначног дефинисања броја људи. Треба рећи да *Стратегијски преглед одбране* даје смернице којима се пројектује бројна величина система одбране у 2007. и 2010. и успостављање одрживе структуре и равномернијег односа између појединачних категорија кадра.

Према томе, није никаква тајна да нас у наредном периоду очекује знатно смањење свих категорија професионалних припадника Министарства одбране и

ФРАНЦУСКА ИСКУСТВА

Представник МО Француске потпуковник Ксавијер Маршерз говорио је учесницима Радног стола за људске ресурсе о месту и улози цивилних лица у оружаним снагама Француске. Цивилна лица чине 18 посто од укупног особља одбране у Француској. Они обављају послове везане за финансије, правну службу, људске ресурсе, исхрану, грађевину, телекомуникације, електротехнику, информатику, социјалну помоћ и као помоћно медицинско особље. Основна разлика између војних и цивилних лица је у чињеници да војна лица морају бити спремна да се распореде било где и било када, док цивилна лица то не морају. Важно је нагласити да цивилна лица у Министарству одбране Француске имају исти статус као и припадници других министарстава.

По речима потпуковника Маршерза цивилна лица се примају у француску војску јавним и интерним конкурсима. Постоје четири категорије цивилних лица и то А (цивилни менаџери – баве се управљањем и концепцијом), Б (административни секретари – надгледање), Ц (административни помоћници – стручно извршење и надгледање) и Д (радници). Постоје и цивилна лица по уговору која се ангажују по потреби за неке специфичне или временски ограничене потребе (једна до три године). Цивилна лица у француској војсци одлазе у пензију по годинама старости (55–60 година) или после 40 година рада и тада добијају максимум од 75 посто.

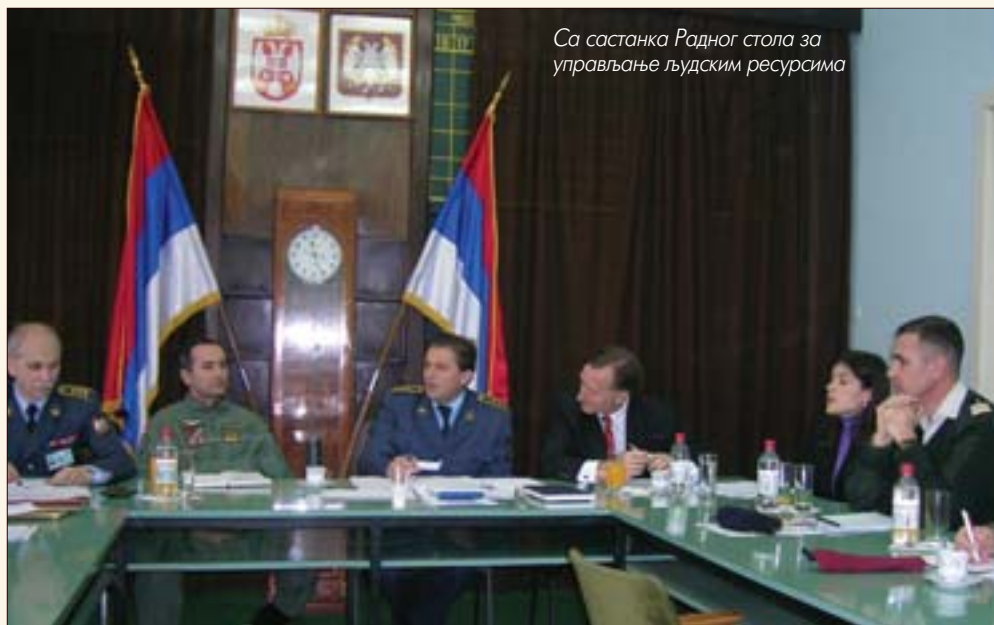
УПРАВЉАЊЕ ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА

У Команди В и ПВО одржан је састанак Радног стола за управљање људским ресурсима коме су присуствовали заменик начелника Управе за кадрове МО пуковник Миодраг Гордић, заменик команданта В и ПВО пуковник Небојша Ђукановић, изасланик одбране Велике Британије пуковник Сајмон Ванделур, помоћник војног аташеа Краљевине Холандије Едвин Хурдеман, представник МО Француске потпуковник Ксавијер Маршерз, командант 72. специјалне бригаде пуковник Илија Тодоров и представници ВОА, ВБА, Управе за људске ресурсе ГШ ВС, ВМА и команде Копнених снага. Основна тема радног стола била је израда нацрта *Критеријума за службу цивилних лица у МО и ВС*, али се разговарало и о другим питањима.

Војске Србије. До смањења броја цивилних лица у систему одбране ће доћи, како због опредељења да реформу одбрамбеног система прати и свођење укупних људских ресурса на праву меру, тако и због стварања одговарајућег баланса између војних и цивилних лица у нашим оружаним снагама. На пример, у румунској војсци има 90.000 војних и 16.000 цивилних лица, док код нас на двадесетак хиљада војних професионалаца долази више од 11.000 цивилних лица, а то је према важећим међународним стандардима неприхватљиво.

НАЦРТ КРИТЕРИЈУМА

Постојећа документа (*Стратегијски преглед одбране*) прецизирају да ће се током 2007. број "цивила" у систему одбране смањити за 3.605 лица, што код запослених изазива оправдану забринутост. Досадашњи приступ смањења кадра линеарним отпустом није се показао као добар и довео је до отпуштања стручних и квалитетних лица са непроцењивим радним искуством. Одговорни људи у Министарству одбране и Војсци Србије нашли су се пред деликатним питањем – како остварити предвиђено бројчано смањење цивилних лица, а истовремено задржати оне који су најква-



Са састанка Радног стола за управљање људским ресурсима

литетнији, најперспективнији и имају најбоље резултатерада. Одговор је пронађен у изради Критеријума за службу цивилних лица у Министарству одбране и Војсци Србије, који ће представљати поуздан ослонац за оне који треба да донесу тешке одлуке. О нацрту Критеријума се већ дуго расправља у свим организацијским целинама Министарства одбране, а они су били и тема Радног стола за управљање људским ресурсима који је недавно одржан у Земуну. Очекује се да ће Критеријуми бити на снази од маја ове године.

Полазне основе за израду Критеријума за службу цивилних лица у МО и ВС налазе се у одредбама Закона о ВЈ и Уредби о служби цивилних лица. Одмах треба рећи, они ће се примењивати само за цивилна лица којима се укину радна места или у ситуацији када се смањи број извршилаца на радном месту. Наиме, новим формацијама и систематизацијама формирају се нове јединице и установе, а Закон прецизира да се свим цивилним лицима, која су била распоређена у оквиру раније важећих формација, радна места укидају и стварају законске могућности за престанак службе. Сва цивилна лица чија су радна места укинута (или смањен број извршилаца) биће анкетирани како би се изјаснили око могућности новог распоређивања и остајања у служби. У зависности од изражених жеља и потреба службе формираће се појединачне ранг-листе за свако радно место. Цивилним лицима која испуне услове за одређено радно место понудиће се распоред, сходно редоследу на ранг-листи, а они којима се не понуди радно место остаће без посла. Неће се рангирати лица која испуњавају услове за старосну пензију, инвалиди рада и они који се изјасне да не желе распоређивање на друго радно место.

Радни тим у саставу пуковник Миодраг Гордић, пуковник Војкан Неоричић, потпуковник Саша Трандафиловић, капетан прве класе Александар Турунчић и цивилна лица Вера Дашић, Драгица Јеринић и Јелена Мимовић израдио је нацрт Критеријума којима се прецизира да ће се цивилна лица за нова радна места рангирати према оцени резултата рада у току службе у Војсци, степену стручног образовања, одсуству са рада у одређеним случајевима, броју година оствареног стажа осигурања, броју година проведених на служби у МО и Војсци, по основу статуса удове, удовца или детета војног лица погинулог или умрлог за време службе и у вези са службом у Војсци, броју издржаваних чланова породице и броја чланова породи-



Учешће појединих елемената у Критеријумима

це који остварују сталне приходе, основу пријема у службу у Војсци, распореду на службу ван места службовања и знању страних језика. По овом нацрту највећи утицај (40,63 посто) има просечна оцена резултата рада током последњих десет година службе, што треба да омогући објективан увид у рад цивилних лица и избегавање субјективности оцењивача у појединим периодима.

Процес израде Критеријума још траје. У досадашњој расправи чуло се већ много занимљивих, конструктивних и аргументованих предлога, али и супротстављених мишљења. Јасно је да идеалних критеријума нема, мада учешће представника свих ор-





ганизационих целина МО и ВС гарантује да ће се оптималан модел ипак наћи и створити документ који ће бити примењив за читав систем. На радном столу у Земуну највише дилема је било око опредељења да оцена резултата рада буду главни критеријум, пошто је више учесника у расправи нагласило да је оцењивање у систему одбране било неуједначено и субјективно. Ипак, нико од критичара овог елемента није предложио решење и прави начин вредновања резултата рада.

У расправи је било примедби и подношења амандмана и на друге елементе нацрта Критеријума, почев од самог назива па до предлога да се за одсуство са рада добијају негативни поени (не може се неко негативно дискриминисати због здравственог стања). На крају је усаглашен и основни закључак који гласи – најважније је да критеријум има и да они важе за све.

Потребно је да Критеријуми уђу и у одређена нормативна акта, како би били доступни свима, јасно и прецизно постављени и како се не би могли мењати по потреби.

ПРАВЕДНО И ЕФИКАСНО

Нацрт Критеријума за службу цивилних лица упућен је свим организацијским целинама МО и ВС. Војна академија и команда Ваздухопловства и противваздухопловне одбране су их изучиле, доградиле и примениле у пракси, а да су то успешно урадили сведочи изузетно мали број жалби на решења која је донео руководећи менаџмент. Начелник за људске ресурсе у команди В и ПВО пуковник Стеван Брусин каже:

– Прошле године команде ВС и ПВО преформирани су и преименоване у команду В и ПВО, што је довело до тога да се поједина радна места укидају, док се на некима смањило број извршилаца. Стриктна примена критеријума и опредељење да постављамо лица која у потпуности испуњавају опште и посебне услове прописане за дужности на која се постављају, знатно су утицали да се цео поступак проведе праведно и ефикасно, тако да нисмо имали ниједну жалбу на донета решења.

ИНФОРМАТИЧКИ СИСТЕМ

У оквиру Радног стола за људске ресурсе формиран је и потпројект “Информациони систем људских ресурса”. У току је сагледавање искустава из страних армија, а велику помоћ на том пољу пружа Министарство одбране Француске. Према мишљењу пуковника Војкана Неоричића из Управе за кадрове МО, изградња информатичког система не може да претходи генералном концепту и јасној визији система за управљање људским ресурсима, али је неопходно обавити припреме и прикупити одређена искуства.

– Такав приступ ће – тврди пуковник Неоричић – омогућити да развој система за управљање људским ресурсима паралелно прати и моделовање информатичког система који треба да обезбеди ефикасан рад.

Израда Критеријума за службу цивилних лица јесте важна, али не треба пренаглашавати њихов значај, пошто су они, ипак, помоћни елемент при избору цивилних лица за одређена радна места. Основни принцип је, наравно, примена Закона и свих важећих подзаконских аката. Тек када се искористе све могућности предвиђене законским актима, приступа се рангирању цивилних лица.

– Када се једном договорите о критеријумима – каже изасланик одбране Велике Британије Сајмон Ванделур – они морају бити транспарентни, тако да сви знају у каквој су ситуацији. Они не могу да буду тајна. Такође, мора да постоји одређена процедура за жалбе и независни одбор који ће доносити одлуке.

Паралелно са израдом Критеријума, ради се и на осмишљавању других мера и припреми докумената који ће олакшати читав поступак. Тако је већ сасвим извесно да ће законом бити предвиђена могућност да део цивилних лица, у складу са потребама службе, пређе у категорију војника по уговору. Много тога регулисаће се и добијањем статуса државних службеника за цивилна лица у МО, као што ће се водити рачуна и да сва решења буду компатибилна са постојећим законима. Нека од могућих решења, попут пензионисања са 25 година радног стажа, зависе од доношења системских закона и неизвесно је да ли ће бити усвојена.

Утисак је да одговорни људи у Министарству одбране и Војсци Србије чине све како се не би поновиле грешке из прошлости, попут стихијног, непланског и неорганизованог отпуштања цивилних лица у 2005. години.

– Наш посао је изузетно тежак и осетљив – говори заменик начелника Управе за кадрове пуковник Миодраг Гордић. – Ради се о људима и свима је јасно да и најмања грешка може да има далекосежне последице. Главни циљ је прецизиран у Стратегијском прегледу одбране, а на основу њега написан је и Програм развоја људских ресурса до 2010. године, који анализира наше стање и нуди могућа решења. Из програма развоја људских ресурса до 2010. настао је програм развоја за 2007. којим се планира увођење економичности и рационалности у систем. Једноставно, неодрживо је стање у коме персонални трошкови износе преко 70 посто војног буџета.

Свако ко хоће да објективно сагледа стање у систему одбране, лако ће доћи до закључка да намену, задатке, организацију и бројну величину система одбране морамо прилагодити економским и демографским могућностима, стварним опасностима и државним интересима. Око ове поставке нема дилема ни код једног правога војног професионалца, војног аналитичара или политичара. Систем одбране и људи у њему спремни су за реформу, па чак и кад то значи њихов одлазак у пензију или са посла, али је свима важно да се то уради осмишљено, транспарентно (да се унапред зна шта ће се и када десити), са социјалним програмом, те да се оно што ваља сачува и ојача. ■

Зоран МИЛАДИНОВИЋ