

РЕФОРМЕ



Уверен сам да ова наша реформа није неуспешна. Да ли је популарна? Још није време да се о томе суди. Популарност уосталом није лако стећи драстичним мењањем ствари. Можда и није толико важно да ли је реформа популарна, много је важније да ли наилази на разумевање. А ја мислим даразумевање имамо, и то све више. Не би људи са таквом енергијом урадили свој део посла током реорганизације да није било разумевања. Било је очигледно да ситуација од пре неколико година никуда не води. Војна професија и Војска данас поново постају тема, али на знатно позитивнији начин.

Реорганизација Војске завршена је у јуну 2007. године. „Нама треба квалитетнија Војска која је у стању да уради посао због кога постоји. Генерално опредељење реформе било је да неоговарајући квантитет променимо у потребан квалитет“ – изјавио је тим поводом генерал-потпуковник Здравко Понош. Каква су искуства у пракси протеклих шест месеци уходавања новог модела организације и да ли смо њиме добили то што се очекивало, питања су којима започињемо разговор:

– Тачно је да смо завршили реорганизацију Војске за 13 месеци. То је необично брзо урађено, чак брже него што је било предвиђено. Први ефекат те реорганизације био је да смо створили неупоредиво прегледнију ситуацију у Војсци. Као да смо раскрчили неку шикару у шуми, па је било сасвим јасно које од тог преосталог дрвећа расте усправно, које ваља, које је квргаво и расте криво, а које уопште ту не треба да постоји. Потврдило се да прича о десетинама бригада у нашој војсци није баш стајала на

Снимио Немања ПАНЧИЋ

СУ ИЛИ НЕПОПУЛАРНЕ, ИЛИ НЕУСПЕШНЕ

чврстим ногама. Када смо формирали мање бригаде, показало се да су готово сви квалитетни ресурси које смо имали, материјални и људски, били једва довољни за те нове бригаде. Једини озбиљан вишак након реорганизације била је инфраструктура. Тај вишак и сада имамо и са њим се прилично мучимо. Требало би да се прода. У међувремену, ми га и даље чувамо, а све то непотребно одлива енергију и средства.

Јединице које смо формирали сада су у стању да изврше задатке због којих постоје. Почетну идеју о превозињу вишка квантитета у квалитет самим тим смо и остварили. Обарајући непотребни квантитет постизали смо уштеде које су нам омогућиле да подигнемо квалитет ономе што треба да постоји. Управо тим уштедама, са таквим смањењем трошкова и реорганизацијом Војске, смањили смо и оперативне трошкове, пре свега логистичке и административне, толико да је било могуће да се у финансијском плану за 2008. годину озбиљно повећају инвестициони трошкови и да се покрену озбиљније набавке. Први видљиви ефекат тога о чему говорим јесте и повећање плата. Говоримо пре свега о резултатима унутрашњих уштеда. И то је веома значајан ефекат реорганизације коју смо спровели.

■ *Радикални кораци предузети на почетку трансформације ВС значајни су у организационом смислу. Сада је Војска сведена на оптимални облик и бројно стање. Друга фаза реформе је знатно суптилнија, спорија... Узпорили сте да је за њу неопходна и промена система вредности. О каквим промена је реч?*

– Веома је важно то што је у Војсци напакон формацијски успостављена кадровска пирамида. Ми сада по формацији имамо много мањи број мајора него поручника, потпуковника него мајора, мање пуковника него потпуковника... Таква пирамида постоји у скоро свим модерним војскама. Ми смо је следили, настојећи да исправимо потпуно неоправдану и непотребну ситуацију у којој смо дуги низ година имали деформисану кадровску пирамиду... Тај посао је најпре требало формацијски свести у одговарајуће оквире, а онда усвојити одређење да се виши чинови добијају само онда када за то постоји потреба у систему. Виши чин се не може добити само зато што је неко „одстажирао“ на неком радном месту довољно дуго, а то што тренутно Војсци не треба још један пуковник, „није ни важно – њему то следује, јер је стекао услов“. Ту логику смо дефинитивно променили. У овом тренутку у Војсци имамо око 200 пуковника, таман толико колико и формацијски имамо места за тај чин. То је, треба и то рећи, два и по пута мање него што има пуковника у структурама Министарства одбране. Та аномалија треба хитно да буде решена, јер таква ситуација једноставно није нормална. Чак и постојање огромних система војног здравства и школства не оправдава такав дисбаланс.

Реорганизацијом коју смо спровели у Војску је враћен и такмичарски дух. Поставка у којој има мање места за више чинове доводи људе у ситуацију да се такмиче за њих. Са реформом система плата добили смо скалу по којој свако напредовање у служби, не само по чину него пре свега по положају, носи озбиљно повећање плате. На тај начин се вреднује посао који се обавља, а не чин који је стечен стицајем околности у досадашњем периоду.

Успоставили смо и много мању квоту за упис на више облике усавршавања – командно-штабног и генералштабног. Мора постојати сасвим јасна пројекција шта ће људи који похађају те школе радити када их заврше. Та врста школовања је скупа, то је инвестиција, а та инвестиција ће се вратити само ако знамо кога и зашто школујемо. Очекују нас велики послови на реформи војног школства. Рекао бих да ту има још много да се ради. Војна академија је пре свега специфична производња која треба да ради за одређено тржиште. То тржиште је Војска. Значи, мораће да „производи“ то што Војсци треба.

■ *Помињањем промене система вредности, претпостављам да сте мислили и на промену односа према послу и професији.*

– Више пута сам говорио да је у овој нашој професији немогуће позитиван однос према послу напаяти само патриотизмом. Мора постојати и друга димензија – рационална, материјална. Ствари полако препознајемо по повећању плата, али то, нажалост, не бисмо могли тврдити и за стамбену политику. Ту се још ништа није догодило. Невоља је што та осека у решавању стамбеног питања траје већ годинама, што су људи на ивици стрпљења, а мени се чини да је тешко правдати да све баш тако мора и да буде. Има толико војне имовине која чека да буде продата. Сада нам само причињава трошак, и тешко је објаснити зашто све то не може да се претвори у оно што нам треба. Нама требају станови, треба нам војна опрема... Та питања нису у надлежности Војске и Генералштаба. Нажалост, нису комплетно ни у надлежности Министарства. Пренета су на једну државну агенцију у овом моменту. Не знам да ли тако мора да буде, али је заиста тешко оправдати то непотребно дуго стојање...

■ *Поменули сте баласт инфраструктуре. Да ли се њеном продајом ствари заиста могу решити?*

– Без икаквог повећања буџета ми можемо да урадимо много. Од почетка сам указивао да Војска не тражи толико драстично повећање буџета у апсолутном износу. На крају, ми и нисмо у ситуацији да се погађамо са државом о томе колико тражи да јој се омогући располагање сопственим, унутрашњим резервама створеним реформом. Управо су из тих резерви повећане плате, као и буџет за капиталне инвестиције. Крајње је време да се деблокира и заључани вишак имовине.

■ Претпостављам да је питање „бити или не бити“ жртва емоција које су проистекле из претходних ратова прилично важно решити. Како га Ви лично разрешавате, превладавате?

– Када говоримо о претходним ратовима, говоримо, у ствари, о прошлости. Оно што је сасвим сигурно јесте чињеница да се у прошлости не живи, а не живи се ни од прошлости. Живи се у садашњости. А како ће се живети у будућности, зависи од тога шта смо научили из прошлости и како усмеравамо свој живот у садашњости. Нормално је да постоје охиљци на нашој генерацији. Многи носе и личне, породичне трауме. Људи који раде државни посао, који носе униформу, ма где се у хијерархији налазили, морају да каналишу личне емоције. На крају, стицај околности који је једну генерацију довео до тога да државне и националне проблеме решава ратом, не сме бити хипотека за генерације које долазе. Свака генерација има право да на свој начин решава односе са суседима, другим државама. Поготово да настоји да тај начин не буде рат. Зато је важно да се такве хипотеке не пренесе на генерације које долазе.

Поремећај система вредности који носи рат оштети једну генерацију, евентуално две, али то не сме бити више од оштећења. Систем вредности на коме ми почивамо стар је више од два миленијума. Као једна генерација, ми не смемо дозволити себи да мислимо да имамо мандат да га драстично модификујемо.

■ „За успех реформе важно је да имамо унутрашње разумевање у Војсци и подршку, јер ако само генерали причају о овоме, а изостаје разумевање до последњег војника, онда су мале шансе да успемо“ – рекли сте. Колико је свест о неопходности реформе и оправданости њених облика присутна унутар Војске? Ново и захтевније, по правилу, наилази на „отпор средине“...

– Цитираћу свог потчињеног, мада то није уобичајено. Генерал Божидар Форца ми је био наставник на Академији. Једном приликом је рекао нешто што мислим да је велика истина – да су реформе или непопуларне, или неуспешне. Уверен сам да ова наша реформа није неуспешна. Да ли је популарна? Још није време да се суди. Популарност уосталом није лако стећи драстичним мењањем ствари. Можда и није толико важно да ли је реформа популарна, много је важније да ли наилази на разумевање. А ја мислим да разумевање имамо, и то све више. Не би људи са таквом енергијом урадили свој део посла током реорганизације да није било разумевања. Било је очигледно да ситуација од пре неколико година никуда не води, да ће, уколико се ништа не предузме, систем одбране атрофирати. Војничка професија се урушавала. Постајала је све непопуларнија. Људи су почели да избегавају да говоре шта су по професији. То је било само по себи довољно алармантно. Војна професија и Војска поново постају тема, али на знатно позитивнији начин. Нажалост, и даље се дешавају ствари које доносе негативну конотацију... Није пријатно када из камиона испадну сандуци са бомбама. Мало значи оправдање да су камиони стари 25 година, а и бомбе скоро исто толико, да их имамо много више него што нам треба, да су ресурси за њихово уништавање ограничени, за складиштење исто тако, да су све то наслеђени проблеми. Да расправљамо да ли је у основи свега тога била грешка само једног човека на дну војничке хијерархије, или није... Све то утиче на углед Војске у дру-



штву. Поготово данас када је све доступно, када не постоје забрањене информације о томе шта Војска ради и како функционише у миру. Нама је потребно разумевање цивилног сектора. Треба нам да нас грађани Србије препознају и прихвате као потребан и користан део друштва. Војска није неко ко само троши. Мислим да идемо у том смеру, иако знам да је то процес који се не одвија тако брзо. Када говоримо о људима у Војсци и њиховом разумевању реформе, врло је битно да све то доје резултате и у равни њихових приватних живота. Да ли они живе боље? Још увек не. После повећања плата, неки да, а многи још увек не. Можда се опет појавио проблем изневерених очекивања. Можда су неке изјаве дате пре повишице, које су говориле о просеку од неколико десетина процената, људе навеле на то да помисле да се баш они сврставају у тај просек, или да су изнад њега. То није испало баш тако, а изневерена очекивања су поново проблем. Са становима се, као што сам поменуо, још ништа није десило. Ишчекивања су нормална, јер су људи обавили свој део посла. Сада свој део посла треба да уради неко други.

■ Нову фазу реформе није могуће спровести без нове социјалне димензије унутар система. Јасно постављена мотивација, систем бенефиција за одређене захтеве и изазове, јесте део нове социјалне политике. Колика је и на који начин све то реално и измериво и изводљиво?

– Многе ствари су изводљиве. Ми смо и кренули са идејом да можемо унутрашњим захватима да створимо материјалне резерве. Онда смо променом система напредовања и упућивања на школовање почели да обновљамо такмичарску димензију. Једна од могућности јесте да ресурсе које имамо претворимо у обновљиве, а не у потрошне.

Мислим конкретно на службене станове. Већ дужи низ година категорија службених станова функционише као чудна и перфидна ситуација за регуларне станове. Чињеница је да у већини случајева људи који су добили службене станове више из њих нису ни излазили. Покренили смо варијанту да више службени станови никако не буду додељивани на личност, име, већ на одређену дужност. Када командант преузме бригаду, преузеће своју канцеларију, стан на коме слободно може да пише командант те и те бригаде. Без обзира на то колико деце има и да ли има својину негде другде у држави. Када Војска једном купи тих стотину-две станова, решиће тај проблем за „вјеке вјекова“.

Дугорочна стратегија за трајно решавање стамбеног проблема јесу кредити. У овом тренутку, када нас наше плате још не чине и кредитно способним, мора да постоји нека задршка са старим системом поделе станова у закуп. Људи који су на самом крају каријере морају, ипак, имати реалну могућност да добију стан у закуп. Све су то неки начини којима можемо да рационализујемо читаву причу, да је учинимо одрживом. Са досадашњим приступом и правилницима проблем никада не би могао да буде решен. Опет ми из Војске указујемо како ситуација може да буде решена, уместо да инсистирамо на претходном приступу који је примамљив, али је већ годинама заглављен и проблем се увећава. Зато с правом очекујем да се то и уважи и да се ствари почну решавати. Предлози нових стамбених правилника, које смо сачинили пре неколико месеци, још увек нису дошли на дневни ред.

■ Војску Србије, почевши од ове – 2008. године, очекује модернизација обуке. Шта је то што се у систему обуке мења? Модернизација војне технике је такође важан корак који предстоји. У ком правцу идемо и колико смо се свим тим корацима заиста приближили реалним захтевима компатибилности?

– Постоји неколико ствари које морамо да модернизujemo, осим што смо успоставили модерну структуру. Рекао сам да морамо да модернизujemo школство, да га учинимо рационалним. Тешко је објаснити зашто Војна академија упошљава три пута више људи него Генералштаб. Чека нас и модернизација система обуке. Формирали смо Команду за обуку, увели смо систем инструкторске обуке, комплетно нови приступ. Уводимо и подофицирски кор, као подршку линији командовања и систем који носи обуку, систем у којем подофицири имају јасну перспективу напредовања до врха подофицирске пирамиде. Увођење тог система у већини војски централне и источне Европе трајало је дуго и било прилично болно, уз сву подршку која им је била на располагању. Ми немамо тако галантну подршку, али мислим да идемо много брже него остали, јер имамо нешто од доброг наслеђа из времена ЈНА. Имамо одличан подофицирски кадар из тог времена, када је подофицирско школовање трајало четири године. То је била скупа и велика инвестиција, питање је да ли би данас све то било рационално, али је чињеница да имамо људе који много знају и могу, те ће успешно носити систем обуке.

Модернизација у области опреме и ратне технике је огроман посао који нас чека. Могло би се рећи да смо у неким областима пропустили скоро две технолошке генерације. Шта су нам приоритети? Нова средства везе. Ту је наша временска задршка од око двадесетак година и ту мора хитно да се ради. Неки уговори су закључени, креће се у набавке. Међутим, изгледа да ће тај процес трајати знатно дуже но што смо мислили, и изгледа да нам се ту држава није баш одужила на начин како је био заузет став на Влади Србије, а то је да ћемо добити посебна средства за измештање из фреквенцијског опсега у коме Војска ради, а на име давања лиценце цивилним корисницима. Ми тај новац у буџету за 2008. годину нисмо добили, а набавка се финансира из редовног буџета.

Оклопна возила, точкаши, такође спадају у приоритет. Требају нам и нова транспортна средства. Камиони су нам старији од људи који се у њима превозе. У ваздухопловству ће нам и у наредних неколико година приоритети бити ремонт и модернизација, а тек негде око 2011. године можемо да очекујемо набавку вишенаменског борбеног авиона. Започели смо са модернизацијом личне опреме војника пешадије. Развојни пројекат се приводи крају и креће се са опремањем. Нешто од тога ће моћи да произведе домаћа индустрија, нешто баш и не. Да ли имамо довољно пара за све то? За нешто да, за нешто не. Неке капиталне инвестиције, попут новог авиона, не иду из редовног буџета, то је свима јасно.

Можемо да се хвалимо да нам је буџет много бољи него што је био, али не смео заборавити да није једина и поуздана мера апсолутни износ буџета, него колико средстава имамо по глави војника. Тужно звучи чињеница да је српски војник и даље при дну европске лествице по тој врсти издвајања. Само Војске у неколико суседних земаља су лошије од нас.

Можемо да се хвалимо да нам је буџет много бољи него што је био, али не смео заборавити да није једина и поуздана мера апсолутни износ буџета, него колико средстава имамо по глави војника. Тужно звучи чињеница да је српски војник и даље при дну европске лествице по тој врсти издвајања. Само Војске у неколико суседних земаља су лошије од нас.

Можемо да се хвалимо да нам је буџет много бољи него што је био, али не смео заборавити да није једина и поуздана мера апсолутни износ буџета, него колико средстава имамо по глави војника. Тужно звучи чињеница да је српски војник и даље при дну европске лествице по тој врсти издвајања. Само Војске у неколико суседних земаља су лошије од нас.

■ *Стиче се утисак да је управо подофицирски кор прилично незадовољан новим расподелама плата у Војсци.*

– Разумљиво је да људи у доњем делу платне лествице нису у потпуности задовољни. Али није проблем у распону плата него у нивоу најниже плате. Ипак треба рећи да је Министарство одбране направило озбиљан искорак када је реч о платама. Није могуће решити наследићен проблем у једном кораку. Ово није само једнократна повишица, него реформа система плата. Бивши систем је врвио од разних додатака који су носили печате моћних људи из одређеног времена. Министарство је било под притиском тумачења да наше плате треба да се вежу за плате државних службеника у другим министарствима према образовном нивоу, уз напомену да су у Министарству одбране и Војсци људи са средњом школом стајали нешто боље са платама него у другим министарствима. То образложење за запослене у адми-

нистрацији нашег министарства можда би и могло да буде прихватљиво, али за Војску није, и она заиста не треба да се пореди ни са ким, јер нико у држави не ради тај посао. Ако би евентуално могла се неким да се пореди, то је можда МУП, али чак ни то. Када говоримо о подофицирском кору, формацијска места првих и главних подофицира носиће и више положајне групе. Заставници на таквим радним местима треба да имају плате не само у рангу потпоручника и поручника него и капетана и мајора.

■ *Искуства из Копнене зоне безбедности су најинтензивнија у том смислу. Рад унутар база је већ ушао у одређене прописане процедуре, тамо је састав војске потпуно професионалан... Шта нам тај, условно речено узорак, потврђује. Претпостављам да то искуство намеће и неке нове захтеве, а самим тим и решења.*

– Искуство из Копнене зоне безбедности је доста добро. Већ две године су доле искључиво професионалци. То су људи који знају свој посао. Наравно, претио је ризик да ће се ући у рутину, па смо одлучили да обнављамо кадар који долази. Зато смо укључили и професионалне војнике из ВиПВО, Команде за обуку, јединица непосредно потчињених Генералштабу и структура Министарства. Било је злонамерних тумачења у медијима – тврђи да нисмо имали довољно војника, па смо у КЗБ морали да шаљемо људе из Ваздухопловства. Уопште није реч о томе. Покушали смо да кондиционирамо људе који су професионални војници, а при том неколико година проведу на некој пријавници у Београду. То баш и није посао професионалног војника. Стога смо одлучили да већина одради понеку смену у КЗБ. Већ после првог циклуса таква идеја је наишла на све веће интересовање. Сада се увелико људи распитају када ће следећа смена. Не траје то тако дуго, није ни тако напорно, а опет је прилика да се и заради. Нема ту неке велике неизвесности. Постоји извесан ризик, али то је нешто што се подразумева у војничкој професији.

Јединице у КЗБ су добро опремљене, снабдевање се несметано одвија, исхрана и смештај су доста добри. То искуство је одлично. У Копненој зони безбедности успоставили смо и једну нову функцију, која је тек уведена у Војску Србије, а то је цивилно-војна сарадња, која даје одличне резултате. Нашу канцеларију у Врању већ препознају у том смислу и неке међународне организације, попут Међународног комитета Црвеног крста. Слово као врло успешна у успостављању добре комуникације између Војске и локалног становништва, посебно албанске националне заједнице у тој зони. Јединице у Зони су нам и даље приоритет у сваком погледу, па и у опремању, а Четврта бригада, уз Специјалну бригаду, заиста заслужује такав третман.

■ *Како је протекао Ваш најновији састанак са командантом Кфора, имајући у виду ситуацију на Косову и Метохији?*

– Контакти које Војска Србије има са Кфором већ неколико година, откако је на снази Војно-технички споразум, развијали су се у позитивном смеру. Откако сам укључен у све то нисам учио никакве осцилације, већ би се пре могло рећи да сам сведок напретка. Мере поверења које су грађене све ово време дају резултате. Ти састанци одавно нису места где се гледамо преко стола и очекујемо неко изненађење, већ места на којима потврђујемо све што смо се у међувремену договорили. Све чешћи су и састанци који нису предвиђени тромесечним циклусом. Ако за то постоји потреба, заказивање кратко траје, а у последње време се често чујем телефоном са командантом Кфора уколико постоји потреба да размислимо мишљења или информације. Такав начин комуникације, који онемогућава погрешна тумачења било каквог геста или изјаве, врло је користан за обе стране.

Наравно, постоје још многе могућности да се та сарадња унапреди. Ми износимо своје предлоге. На последњем састанку још једном сам добио уверавање од генерала Де Марнака да је Кфор спреман да обави свој посао на Косову и Метохији онако како му то нала-

же мандат – да обезбеди мир и безбедност за све грађане и за њихову имовину. Мандат је јасан, он произилази из резолуције 1244. Однос ВС и Кфора дефинисан је Кумановским споразумом, тако да ту нема нејасноћа. Зато и не очекујем да ће на тој линији бити неких озбиљних проблема. А ако их и буде, ако их изазову они који могу да их изазову, мислим на екстремисте, Војска Србије и Кфор деловаће као партнери, свако у својој зони одговорности.

■ *Прави искорак када је у питању промена свести чини се најчешће инвестирањем у образовање. Какве су могућности Војске Србије у том смислу?*

– Поменуо сам да Војна академија мора да производи оној профил који је Војсци потребан. Сасвим је у реду то што треба да се прилагођава цивилном школству, да се акредитује на Београдском универзитету, да прати Болоњску декларацију... То су ствари које Војска поштује. Међутим, Академија много кошта, има респектабилну историју и мора да образује одговарајући кадар. Са што мање пара да добије што бољи квалитет. И у том школовању наспанаћемо се на цивилне ресурсе. Није то ништа ново. Имали смо то и раније. Војска је позајимљивала професоре са цивилних факултета, за области које сама није могла да попуни. Мислим да је добро да и сада буде тако. Школовање у иностранству је нешто од чега не треба бежати. У том смислу сарађујемо са Француском, Немачком, Италијом, Грчком, САД, Кином, Великом Британијом, а ускоро и са Русијом. Странци се школују и код нас, додуше, још увек срамежљиво, могло би и више и боље.

Област образовања је увек у некој врсти реформе. Ту непрестано нешто мора да се прилагођава. Пре неколико година био је популаран термин „револуција у војним пословима“, који је тешко дефинисати, али се суштински ослањао на чињеницу да су технолошки помаци изазвали многе промене у војној мисли, стратегији, тактици. Све то указује на акутну потребу да се систем образовања брзо прилагођава новинама.

■ *Какав је то и колико различит профил официра који Ви сада очекујете од Војне академије?*

– Треба нам много више техничког образовања. У исто време је веома важно да сачувамо оно што је институционално знање акумулирано у српском војном школству. Било би прилично неодговорно одрећи се нечега што је грађено више од сто година. Али исто тако не може да се учи о нечему што у нашој војсци више не постоји. Несхватљиво је да је прошле године неко од професора дао слушаоцу, како по мом утиску неоправдано називају студенте, „да решава неку бригаду“ каква у Војсци Србије више не постоји. Неки од наставника, очигледно, не знају од чега се ова војска састоји.

■ *Прва фаза реформе, а и друга поготово, поново условно речено, као последицу има и извешан број официра који се пензионису са 40, 45 година старости. Да ли постоје планови који би те људе, ветеране, мотивисали и мобилисали да своја знања и искуства на неки начин и даље преносе систему одбране?*

– Од када сам ја на челу Генералштаба, у Војсци није било линеарног пензионисања – ни по годинама, ни по чину. Знао да је управо таквим поступком направљена велика штета у претходном периоду и мислим да је добро урађено што смо то зауставили. Не може да буде критеријум за пензионисање то колико неко има година или који је чин, већ колико квалитетно ради свој посао. Основни критеријум је да се није огрешио о закон и војне прописе. За оне који добро раде свој посао у Војсци Србије биће места – аутоматизма у напредовању више неће бити. У овом моменту ми још имамо нешто кадра који је вишак. Исто тако, мада парадоксално звучи, имамо и мањак кадра. Ми, у ствари, имамо проблем са неодговарајућим војноевиденционим специјалностима. Верујем да ти људи који су сада на располагању не треба да иду из Војске само зато што немају одговарајућу војноевиденциону специјалност. Њима треба понудити могућност преквалификације,

У овом тренутку у Војсци имамо око 200 пуковника, таман толико колико и формацијски имамо места за тај чин. То је, треба и то рећи, два и по пута мање него што има пуковника у структурама Министарства одбране. Та аномалија хитно треба да буде решена, јер таква ситуација једноставно није нормална.

јер верујем да је лакше од пешадинца направити тенкисту, него од момака који тек долази из цивилства. А и рационалније је.

■ *Питање територијалне покривености могућношћу за одбрану или мобилизацију за сваку врсту активности у ситуацији у којој се Војска реално смањује, такође је важно решити. Искуства Националне гарде Охаја, са којом ВС интензивно сарађује већ више од годину дана, Аустрије, која има сличан концепт, или Енглеске која има чак кадетске организације, говоре да је читав систем, пре свега држава, постављен тако да стимулише ту врсту организованости и мотивисаности друштва за одбрану. Какав је наш концепт?*

– Нисам сигуран да је то најбоље поређење. Наша идеја је била да имамо релативно малу и економски одрживу мирнодопску војску, лако употребљиву, а да постоји територијална војска, која се активира само у случају потребе, природних или технолошких катастрофа, или у случају рата, и тек онда постаје трошак за државу. То су тих осам територијалних бригада. Тај концепт треба и да заживи. То што смо формирали центре за обуку и ратне јединице не значи да је посао завршен. Већ дуги низ година нисмо имали обуку резервног састава. То кошта, али ћемо морати и ту обуку да обновимо. На крају очекујем да се испостави као оправдана почетна опција – да није све у бројкама, у томе колико нечега има, већ колико је то што имамо квалитетно.

То што је наш демографски потенцијал такав да можемо да ставимо више од милион и по мушкараца под оружје, не значи да то треба и да урадимо. Ако још једном погледамо шта је основна улога Војске, видећемо да она треба да омогући остатку друштва да у миру ствара нове вредности и да ужива у њима. Ако погледате ко је то ратно способан, јасно је да су ратно способни они који су и радно способни. Поједностављено гледано, није разумно да у миру превише радно способних људи војно ангажујете, већ да креирате систем који је у стању да се брзо трансформише, сходно безбедносној ситуацији.

■ *„Јер, ништа није горе него велика, стајаћа и слабо плаћена војска. То онда постаје ризик за друштво. Војна професија у Србији је прилично деградирана. Имамо осећај да је Војска нежељено дете у друштву, коме родитељи дају цепарац да га више не гледају. Све што је Војска, упркос таквом ставу, урадила у претходном периоду може се сматрати немогућом мисијом“ – рекли сте новинару Фонета крајем 2007. године. Војска више није велика, није ни стајаћа, али је још увек слабо плаћена. Да ли ће мисија која је пред њом у наредном периоду, ипак, бити могућа, а не више немогућа, а ипак изведена, што додатно исцрпљује?*

– Назвао сам немогућом мисију коју смо, ипак, успешно реализовали у том периоду. Изгледала је као немогућа, а рећи ћу вам и зашто. Када смо кренули са реформом 2006. године разилазила се Државна заједница Србија и Црна Гора, а ми смо и даље спроводили озбиљну реформу непоремећени тим догађајем, што, признаћете, није једноставна ствар. У 2007. години, након избора чекали смо дуго да се формира влада, са техничком владом и привременим финансирањем ми смо и даље водили целу причу и улазили све дубље у реформу. У другом делу 2007. године стигао је нови менаџмент у Министарство одбране, који је такође имао свој период уходавања. Поново смо наставили да радимо свој посао истим интензитетом. Ако смо у свим тим околностима успели да спроведемо трансформацију, зашто то онда не бисмо и сада.

■ *Како се осећа човек који у тренутку председничких избора има јасне назнаке једног од кандидата да ће бити смењен истог тренутка када тај кандидат освоји власт?*

– Постављење и смењивање начелника Генералштаба јесте уставно и законско овлашћење председника Републике. То је нешто што се подразумева и свако ко је на дужности начелника Генералштаба треба да буде потпуно свестан те чињенице. Нема ту емоција. Важно је да се поштује закон и да председници раде свој посао, а генерали свој. ■ Драгана МАРКОВИЋ