



Генерал-мајор Петар Радојчић, начелник Управе за људске ресурсе

Професионализација Војске

Професионални војник, у односу на војника на редовном служењу војног рока, више кошта. Али он је и знатно оспособљенији од онога који се за дефинисане мисије и задатке Војске Србије обучава шест месеци.

Поред тога, укључивање у колективне системе безбедности претпоставља учешће у мултинационалним операцијама, за шта се искључиво ангажује професионални састав.

Напослетку, оправдано је и логично да савременим и сложеним техничким средствима рукују професионалци.

Професионализација Војске Србије плени пажњу и стручне војне и шире јавности, наравно, уз организационе промене спроведене у протеклим неколико година, новине у систему обучавања и оспособљавања састава, модернизацију техничких капацитета и инфраструктуре, стабилније финансирање и успон међународне сарадње.

Најаве да ће се тај процес окончати до краја 2010. године често су предмет различитих спекулација, дневнополитичких тумачења или неразумевања. Свакако да о томе одлучују и крајњи суд доносе надлежне државне институције, уважавајући интересе Републике Србије и њених грађана, савремене захтеве времена, али и мишљење струке.

Генерал-мајора Петра Радојчића, начелника Управе за људске ресурсе Генералштаба Војске, питали смо, најпре, о достигнутом степену професионализације јединица у 2008. години, потребама, могућностима и приоритетима попуње војних састава професионалним војницима.

– Уколико разматрамо формацијско бројно стање, 80 одсто састава Војске Србије је професионално. Ако сагледамо расположиви персонал, 74 одсто су професионални припадници. Проблем који постоји већ дужи време јесте недовољна попуна професионалним војницима, што непосредно утиче на оперативне и функционалне способности Војске. Недостатак те категорије припадника *амортизујемо* попуном војницима на одслужењу војног рока.

Организацијске целине Министарства одбране и Генералштаба, функционално надлежне за пријем кадра, али и команде оперативног нивоа, предузимале су мере да се стање поправи. Поред осталог, 2007. године добијена је сагласност Министарства финансија за пријем 1.358 лица из грађанства у професионалну војну

службу, у својству војника по уговору. Ове године одобрен је пријем још 1.060 професионалних војника. Ипак, изостали су жељени и очекивани ефекти – у односу на потребе попуњено је 66,5 одсто.

Узрока је више, али основни јесу неогдговарајућа материјална сатисфакција – плата, те недовољна информисаност грађана о потребама, могућностима и условима заснивања службе и рада у Војсци. На то су, у извесној мери, утицале и организацијско-мобилизацијске промене, јер је део професионалних војника напустио службу због расформирања или преформирања јединица са којима су склопили уговор о раду.

Средином године закључили смо да је неопходно осмишљено, хитно и координисано деловање Министарства одбране и Генералштаба, како би се створили услови за побољшање попуње професионалним војницима, односно повећало занимање младих за ступање у војну службу. У противном, игнорисање фактичког стања резултирало би даљим неповољним утицајем на целокупан живот и рад јединица, била би угрожена и професионализација, која представља један од најважнијих садржаја реформе Војске.

Приоритет у попуни професионалним војницима имају артиљеријско-ракетне јединице за противваздухопловна дејства, састави везе, Речне флотиле и Специјалне бригаде. Када је реч о војновиденционим специјалностима, потребни су возачи неборбених и борбених возила, руковоаоци инжењеријских машина, послужоци ракетних и радарских система, артиљеријских оруђа и средстава за телекомуникацију, техничари, пешадинци, али и остале специјалности у свим родовима и службама.

■ *Шта је, заправо, нормативни оквир професионализације наше војске?*

– Први идејни пројекат о *Професионализацији Војске Србије и Црне Горе* потиче из 2005. године, када је започело знатно смањење броја припадника тадашње Војске. Он је, касније, дограђиван и прилагођен новонасталим околностима, посебно после раздруживања државне заједнице Србија и Црна Гора.

Професионализација Војске Србије упориште налази и у *Нацрту стратегијског прегледа одбране*, али и у закључцима са радног стола број 8 *Групе за реформу Србија – НАТО*, који су уврштени у модификовани пројекат професионализације.

Да бисмо остварили постављени циљ, неопходно је обезбедити политички консензус. Сведоци смо различитих ставова о професионализацији Војске, потреби да уђемо у колективне системе безбедности и евроатлантске интеграције. Затим, недостају нам потребни и одговарајући стратешко-доктринарни и плански документи. Без финансијских средстава, такође, не може се много учинити, али и без подршке јавности, јер грађани треба да знају зашто реформишемо сектор одбране и колико кошта безбедност.

Трансформација Војске Србије представља озбиљан и захтеван државни посао – стварање нове, складно димензионисане, професионалне Војске, способне да изврши додељене мисије и задатке, а која одговара потребама и могућностима државе. О томе каква и колика Војска нам треба одлучују највише државне институције, јер је реч о националном пројекту и интересу. То није само питање Министарства одбране и Генералштаба. Али, Војска Србије мора имати визију развоја, јер се без ње не може кретати напред.

Са усвајањем закона о одбрани и Војсци професионализација је добила одговарајући правни основ и оквир. Непостојање стратешких, доктринарних и планских докумената у систему одбране

може да успори, па чак и онемогући даљу трансформацију Војске Србије. Зато је нужно, за што краће време, донети *Стратегију националне безбедности, Стратегију одбране и Доктрину војске*. Потом следе евентуална корекција и усвајање функционалних доктрина, које су већ припремљене, попут доктрине управљања људским ресурсима, доктрине обуке, доктрине развоја и осталих доктрина.

■ *Конкурс за пријем око 2.300 професионалних војника у саставе Војске Србије расписан је средином октобра. Пратила га је и својеврсна медијска кампања, осмишљена први пут тако да на савремен начин мотивише младе људе за војну службу. Какви су резултати тог пројекта?*

– Припреме за расписивање јавног конкурса и медијску кампању започеле су у јуну. Врло амбициозно, зашртали смо да до краја августа израдимо *Смернице за стратегију попуње професионалним војницима*. Министар одбране одобрио их је 31. августа. Концепт медијске кампање био је саставни део тог документа. Све што смо до сада урадили резултат је заједничког ангажовања Управе за људске ресурсе Генералштаба и организацијских састава Министарства одбране, посебно Управе за обавезе одбране и Управе за односе са јавношћу. За операционализацију *Смерница* припремили смо све нивое командовања. Са Управом за кадрове и Управом за систем логистике Министарства одбране изменили смо поједине одредбе подзаконских прописа како бисмо избегли нормативна ограничења. Имали смо потребну и довољну подршку министра одбране, његових помоћника и државних секретара.

Конкурс за професионалне војнике расписан је средином октобра, и биће отворен до попуње упражњених места. Кампања у штампаним и електронским медијима почела је нешто раније. Први пут смо, на савремен начин, новим идејним решењима и дизајном пропагандног материјала – флајера, информатора, плаката и спота – презентовали наше кадровске потребе. Конкурс смо објавили у више дневних листова, на Интернет страници Министарства одбране и Војске Србије, у националној и локалним службама за запошљавање, али и у командама јединица и гарнизона, те војнотериторијалним командама – војним одсецима и одељцима. Војни позив промовишемо и на војничким заклетвама, акцијама *Отворени дан* у касарнама, али и на сајмовима запошљавања широм Србије.

Циљне групе су младићи који су регулисали војну обавезу, служењем војног рока са оружјем, старости до 30 година, војници који су сада у Војсци, али и девојке. Намера нам је да мотивишемо младе људе за професионалну војну службу, али и да задржимо већ постојећи кадар. Охрабрује испољено занимање – до 21. новембра примили смо 1.177 молби, а од тог броја пријавило се 159 жена. Посебно наглашавамо могућност да конкуришу лица без претходног радног стажа и девојке. Сагледавамо и користимо искуства страних армија, где се бројна заступљеност креће од шест до шест и по одсто у Португалији и Шпанији, до 14 одсто у оружаним снагама САД. Код нас је тај проценат знатно мањи и износи око један одсто, што није довољно. Треба имати у виду да постоје ограничења у погледу дужности које оне могу обављати, али не и у погледу напредовања током каријере.

Заинтересовани кандидати могу да се пријаве на конкурс уколико испуњавају прописане опште и посебне услове. Потребну документацију могу послати на наведене адресе или лично предати у команде јединица у којима желе да заснују радни однос.

Кандидати се, после комисијске селекције и одлуке о пријему, распоређују у јединице за које су конкурисали. Уколико су се прија-

Кадровска пирамида

Војска Србије тренутно има 16,7 одсто официра, 27,3 подофицира, 16,9 професионалних војника, 26,5 војника на служењу војног рока и 12,6 одсто цивилних лица. Такво стање људских ресурса не одговара у потпуности захтевима стандардима интероперабилности са сличним системима у земљама Партнерства за мир и НАТО.

Формацијски однос професионалних припадника и војника који служе војни рок је 80 према 20 одсто, што омогућава смањење броја војника, у одређеном времену, до потпуне професионализације Војске.

Код официрског кадра изражен је несклад између официра виших и нижих чинов. Официра до чина капетана има 55,1 одсто. Стандарди модерних армија намећу потребу да се број официра нижих чинова додатно повећа.

Старосна структура Војске је повољна – око 1,5 одсто официра и 0,1 подофицира су старији од 50 година. Највише их је између 30 и 40 година живота – 41,5 одсто официра и 48 подофицира. Просечна старост професионалних војника износи 31 годину.

вили на дужност за коју нису оспособљени током служења војног рока, у неком од центара за обуку биће им организована обука. После успешно завршене обуке склапају уговоре са Војском Србије на три године. Уговори се, за сада, могу продужавати до краја календарске године у којој навршавају 40 година живота.

■ У односу на остале послодавце, шта Војска Србије нуди будућим професионалним војницима?

– Најпре сигуран посао, редовна новчана примања и предвидиву каријеру. Поред права на социјално и здравствено осигурање, посебних додатака на основну плату од 15 до 25 одсто за службу у специјалним јединицама и стажа осигурања са увећаним трајањем од три до шест месеци, сходно дужности коју обављају, нарочите погодности јесу могућност да користе бесплатан смештај и исхрану у касарни – месту у коме роде за време трајања уговора, да имају плаћене путне трошкове за долазак и одлазак с посла, да се усавршавају и напредују у служби, те да буду унапређени у подофицирски чин, уколико изразе жељу и испуне предвиђене критеријуме, или да буду примљени у професионалну војну службу на неодређено време.

■ Каква су надаље Ваша очекивања када је реч о таквом начину попуне јединица? Демантује ли пракса поједина решења?

– Конкретне резултате пројекта очекујемо крајем ове и почетком наредне године. У зависности од потреба Војске, пријем професионалних војника наставиће се и 2009. године, у складу са одобреним Кадровским планом. Уколико се озваничи модел професионалне војске, до краја 2010. године, смањиваћемо, постепено, број војника на редовном служењу војног рока, а повећавати број професионалаца. На тај начин отвараће се нова радна места. Војска Србије је сада велики, а надамо се да ће бити и пожељан послодавац.

Нормативно ограничење и могући разлог да се не конкурише јесте законска одредба по којој се уговорна обавеза може продужавати само до 40. године живота. Олакшавајуће је то што до тада професионални војник, уколико испуни предвиђене услове, каријеру може наставити као подофицир. Ипак, сматрамо да регулативу треба изменити, прописујући могућност да се, зависно од потреба службе, уговори продужавају до 50. године. На тај начин би та категорија персонала имала већу пословну сигурност. Смањιο би се и непотребан одлив оспособљеног и искусног кадра, који размишља о одласку из Војске чим пронађе сигурнији посао у грађанству. Јасно је, на пример, да професионални војник не може бити специјалац после 40. године, али може да буде возач, да рукује инжињеријским машинама, да буде послужилац на средствима телекомуникације, кувар, чувар, и слично. Предлог измена и допуна Закона о Војсци је у припреми и биће, у редовној процедури, достављен на разматрање Скупштини Републике Србије.

Намеравамо и да изменама Правилника о платама стимулишемо професионалне војнике. Дефинисане су три групе дужности и платни коефицијенти, у зависности од услова рада, сложености система којима војници рукују и чина. Тако ће, на пример, возачи борбених возила бити боље плаћени од возача моторних возила. Износ плате професионалних војника, чина десетара и млађег водника, чије су дужности у првој групи, биће приближан плати подофицира са чином водника и 20. платном групом. Идејно решење је да до краја 2010. године она достигне цифру једне и по просечне плате запослених у привреди Србије.

■ У протеклих неколико месеци формиран је подофицирски кор српске војске. Усвојен је савремен облик њиховог оспособљавања за прве и главне подофицире, али и модел избалансираних структура Војске, у којој они чине 25 одсто професионалног састава. Професионализација им, очито, намеће и нове улоге у систему одбране...

– Подофицири представљају значајан кадар у функционисању сваке војске, па и Војске Србије. Реформски процеси захтевају другачији приступ њиховом вођењу у служби, али и стручном усавршавању и напредовању. Дужности које ће подофицири убудуће обављати знатно су сложеније него у претходном периоду. Каријера ће им се градити према сличним принципима који се примењују и на



Школовање и усавршавање

Око 93 одсто официра српске војске има високу стручну спрему, а 14,6 одсто завршило је специјалистичке или последипломске студије на Војној академији или факултетима у грађанству. Такво стање не одговара потребама Војске. Изражен је недостатак кадра са командно-штабним усавршавањем. Више од 95 одсто подофицира завршило је четворогодишњу средњу школу, а 1,2 одсто има вишу или високу стручну спрему.

Због опредељења за постепено увођење модела професионалне Војске, неопходно је променити начин школовања и усавршавања. У току је усклађивање система војног образовања са оним у грађанству. Унапређена је и сарадна са иностраним војним школама, како би се достигао потребан ниво интероперабилности система одбране Републике Србије са партнерима, за извршавање дефинисаних мисија и задатака Војске.

Министарство одбране и Војска Србије напустили су модел четворогодишњег и једногодишњег специјалистичког школовања подофицира. Тај кадар ће се убудуће добијати додатним оспособљавањем, у нашим и иностраним центрима за обуку, професионалних војника.

официре – пројектовање, усавршавање и развој. Користећи наша искуства из прошлости, нарочито из времена ЈНА, али и савремених армија света, први и главни подофицири, распоређени од нивоа чете до Генералштаба, биће подршка командовању и обуци, али и лидери и узор колегама. Очекивања су велика, али не и нереална. Попуна јединица професионалним војницима значајна је и због чињенице да ће се из њихових редова бирати кандидати за подофицире. Више није исплативо школовати тај профил, јер ако професионални војници испуњавају одговарајуће образовне услове, стручност и оспособљеност, уз додатну обуку могу обављати њихове задатке. На основу модела избалансиране структуре Војске, у којој професионални војници чине 45 одсто, хипотетички је могуће да око 25 одсто њих постану подофицири, па ча и официри уколико заврше одговарајући факултет.

■ *Поменули сте инострана искуства с подофицирима. Да ли у процесу професионализације Војске избегавамо туђе грешке?*

– Сагледали смо искуства осталих држава и армија, пре свега оних које су прошле сличан пут транзиције друштва и реформе војске, настојећи да избегнемо грешке, које су оне чиниле, или их, барем, сведемо на најмању меру. Стога су и организацијско-мобилизацијске промене у Војсци Србије изведене за рекордно кратко време, од средине 2006. до краја 2007. године, када су се одвијале тежишне промене. Треба нагласити да за то нисмо утрошили додатна средства из буџета. Током ове године само дограђујемо систем и унапређујемо поједина решења.

У земљама у којима су државна руководство усвојила професионални модел војске и издвојила финансијска средства, професионализација је успешно окончана. Тај процес, додуше, није текао и трајао једнако код свих. Искуства наших суседа, а за сада само још Албанија нема професионалну војску, говоре да за одржавање оружаних снага издвајају око два одсто бруто друштвеног производа. Проценили смо да је тај проценат довољан и за Србију, под условом да се буџет одбране растерети расхода за војне пензије, а оне чине око 30 одсто укупних трошкова. Наравно, није довољно само окончати професионализацију. Нужно је успоставити континуитет у структури војске, пријему и задржавању кадра, систему образовања, обуке и модернизације.

■ *Говорите о новцу који држава издваја за послове одбране... Колико кошта професионализација Војске Србије, односно професионални војник? Да ли је професионализација, у том смислу, оправдана?*

– Номинално, персонални трошкови професионалног војника износе 8.160 долара на годишњем нивоу. Пројектованом бројном величином те категорије кадра у Војсци Србије, буџет одбране оптерећен је око 11 одсто. Насупрот томе, укупни трошкови војника на одслужењу војног рока, у трајању од шест месеци, достижу вредност од 4.835, или годишње 9.670 долара.

Очито, професионални војник више кошта. Међутим, треба имати у виду чињеницу да се војник за шест месеци војног рока не

Верска служба

Верска права и слободе припадника Војске дефинисана су Уставом, Законом о црквама и верским заједницама, Законом о државним празницима Републике Србије и Законом о Војсци. Они могу слободно изражавати верска осећања, без права да их пропагирају, посећивати верске објекте, присуствовати обредима и прослављати верске празнике изван војних објеката.

У току је израда Уредбе о верској служби у Војсци Србије, којом се прецизирају циљеви и основни услови под којима се може обезбедити и организовати верска служба. Међусобни односи са црквама и верским заједницама уредиће се надаље посебним споразумом.

Кодекс части

Професионализацијом Војске морал и мотивација припадника не губе на значају, јер представљају квалитативно својство људског фактора. У односу на досадашња решења, неопходно је другачије приступити њиховом вредновању. Кодексом части припадника Војске прописаће се нови систем вредности, који треба да буде основни извор њихове моралне и духовне снаге.

У сарадњи са стручним носиоцима планирања и развоја људских ресурса у систему одбране, Институтом за стратегијска истраживања и осталим организацијским целинама Министарства одбране, Управа за људске ресурсе Генералштаба припрема програм мотивације професионалних припадника Војске Србије, чији се садржај може условно поделити у неколико целина – стандард, очување и јачање менталног здравља, однос према породицама погинулих и брига о породицама припадника Војске. Планирано је да дугорочни програм одржавања и јачања мотивације садржи и различите бенефите, новчане и новчане награде, али и културне и спортске садржаје.

може обучити до нивоа потребне оспособљености за дефинисане мисије и задатке Војске. Онда се поставља питање оправданости уложених средстава, поготово ако се имају у виду обим и учесталост позивања резервног састава на обуку. Познато је да укључивање у колективне системе безбедности подразумева учешће у мултинационалним операцијама, за шта се искључиво ангажује професионални састав. Напослетку, оправдано је и логично да савременим и сложеним техничким средствима и системима рукују професионалци. Закључак је јасан – уложен новац се враћа.

Желим да напоменем да Војска Србије није само потрошач, већ институција која доприноси економском развоју друштва, тако што отклања ризике по безбедност земље, а тиме и ризике за домаће и стране инвестиције.

■ *Надлежни најављују наредне године рестриктивнији буџет одбране. Хоће ли то зауставити професионализацију? Како се превазилазе тешкоће које тренутно оптерећују тај процес?*

– На то питање сам већ делимично одговорио. Стратешко-доктринарним документима се утврђује опредељење Србије о професионализацији Војске, начин и време када ће се она реализовати. За сада не постоје такви документи. Познато је да Војска Србије примењује комбиновани модел попуне кадром – професионални састав и служеће војног рока, што представља законску и уставну обавезу грађана. Најавом професионализације до 2010. године, благим казним одредбама и прилично толерантним односом појединих државних институција, посебно правосудних, према регрутима који избегавају војну обавезу, али и увођењем могућности да се регрути позову на приговор савести, смањује се мотивисаност за служење војног рока под оружјем.

Извесно је да постојећи регрутни систем и комбиновани начин попуне Војске нису рационални и поуздани. Ако се не обезбеде потребна финансијска средства, а смањи регрутни потенцијал, професионализација ће бити угрожена, а на тај начин и оперативна способност Војске. Тренутно је око 13.000 војника на цивилном служењу војног рока, а 7.000 у јединицама.

Српска војска намерава да побољша попуна састава професионалним војницима, у складу са прописаном формацијском величином. Уколико се законодавна и извршна власт одреде за професионализацију, војна обавеза неће бити укинута, већ ће се замрзнути. У том случају, увели бисмо принцип добровољног служења војног рока.

У противном, и даље ће се примењивати комбиновани модел попуне, а организацијским променама створили би се услови да само поједине јединице Војске буду потпуно професионалне.

■ *Може ли, дакле, Војска Србије до краја 2010. године заиста бити професионална?*

– Убеђен сам у то, али наглашавам поново, само под условом да се такав модел прихвати, обезбеде буџетска средства и отклоне поменута ограничења. ■

Владимир ПОЧУЧ
Снимимо Даримир БАНДА