

Rešavanje pitanja viška vojnog kadra

Jun 2004.

pukovnik Slobodan Tadić, zamenik načelnika Personalne uprave Generalštaba Vojske SCG

Ključne reči: vojska, reforma, vojnik, ljudski resursi, kadar, upravljanje

Citiranje: Tadić, S. 2004. *Rešavanje pitanja viška vojnog kadra*. [e-book] Beograd: Centar za civilno-vojne odnose.

Reforma sistema odbrane, započeta nakon konstituisanja Državne zajednice Srbija i Crna Gora, uzrokuje i značajne promene u kadrovskoj strukturi svih elemenata sistema, što će se najviše osetiti u Vojsci. Kao neminovnost, nameće se potreba smanjenja brojnog stanja Vojske, usled niza uzajamno povezanih faktora. U ovom trenutku ne može se govoriti o obimu tog smanjenja, jer nisu definisani polazni elementi za utvrđivanje brojne veličine Vojske. Naime, još uvek nisu doneti osnovni doktrinarni dokumenti – Strategija odbrane i Vojna doktrina, koji čine osnovu za definisanje organizacije Vojske, a samim tim i kadrovske strukture adekvatne tako postavljenoj organizaciji. Nadalje, treba naglasiti i činjenicu da se sada u sastavu Vojske nalaze i institucije za koje je još uvek otvoreno pitanje da li će u njoj ostati: granične jedinice, remontni zavodi, novinske i izdavačke ustanove, opitni centri, muzeji, vojne škole, vojne zdravstvene ustanove, klubovi Vojske, vojne biblioteke i niz drugih ustanova, koje u ukupnom zbiru čine znatan procenat brojnog stanja Vojske. Takođe, treba imati u vidu i prirodni odliv kadra, izražen kroz prestanak službe licima koja ispunjavaju, ili će u periodu reforme ispuniti uslove za penziju.

Međutim, i pre donošenja doktrinarnih dokumenata i rešavanja napred navedenih pitanja, pouzdano se može zaključiti da će se pojaviti višak kadra. Ovaj zaključak je baziran na činjenici da se Državna zajednica opredelila za razvoj brojno manje, savremeno opremljene vojske, što podrazumeva i promene u kadrovskoj strukturi. Dakle, pojava viška vojnog kadra je neminovnost, pa samim tim i potreba za razvojem programa kojim bi se taj problem rešavao.

Postavlja se pitanje da li je potreban poseban program zbrinjavanja viška vojnog kadra. Neophodnost programa, različitog od programa zbrinjavanja viška radnika u drugim strukturama, ogleda se u činjenici da **otpuštena vojna lica ne gube samo posao, već i profesiju**. Naime, najveći broj vojnih lica školovan je u vojnim školama i njihova znanja nemaju adekvatnu primenu u strukturama van Vojske, te je potrebno, pored ostalih mera socijalnog zbrinjavanja, obezbediti i njihovo osposobljavanje za poslove u strukturama van Vojske, čime će se dovesti u ravnopravan položaj sa ostalim licima koja traže zaposlenje.

Iskustva drugih zemalja

Nakon raspada Varšavskog ugovora, sve bivše članice ovog saveza suočile su se sa znatnim viškom vojnika. Stoga su skoro sve zemlje u tranziciji, tokom poslednje decenije prošlog veka, počele razvoj programa zbrinjavanja tog kadra. Analizirajući iskustva i rezultate koje su te zemlje postigle u pripremi

i primeni tih programa, uočena je velika šarolikost. Opšti je zaključak da je uspešnost programa najviše zavisila od stepena podrške vlade te države. U realizaciji svojih programa, pojedine zemlje postigle su značajne rezultate, pa i do toga da su obezbedile pokretanje privredne aktivnosti u pojedinim oblastima – na primer, Rusija, koja je veliki broj vojnih objekata stavila u funkciju razvoja male privrede, ustupajući ih pod povoljnim uslovima na korišćenje otpuštenim vojnim licima.

Za proces prekvalifikacije u Bugarskoj karakterističan je izuzetno veliki broj otpuštenih lica u kratkom vremenskom periodu. Naime, u prvih šest godina realizacije programa (1996. do 2002. godine) otpušten je izuzetno mali broj lica, tako da su u 2002. godini pristupili ubrzanom otpustu, sa namerom da u 2004. godinu uđu sa projektovanim brojnim stanjem. Za godinu dana (od 1.3.2002. do 1.3.2003.) otpustili su više od 8.000 lica, u naredna tri meseca (od 1.3. do 1.6.2003.) 5.600 lica i još 1.500 do kraja godine. U uslovima tranzicije, bugarska privreda nije mogla apsorbovati ovoliku radnu snagu pa je novo zaposlenje našlo svega oko 800 osoba od ukupno više od 15.000 otpuštenih za nepune dve godine.

Među programima koje su razvile zapadnoevropske zemlje, po sadržaju i rezultatima, ističe se britanski, koji karakteriše izuzetno visok stepen podrške vlade, sveobuhvatnost i višedecenijsko iskustvo. Podrška vlade nije samo deklarativna, već konkretna, što se ogleda u angažovanju finansijskih sredstava, stalnom praćenju realizacije i razvijenim mehanizmima za obezbeđenje prednosti otpuštenim vojnim licima pri zapošljavanju. Normativno je regulisano da se pripadniku vojske otpust najavljuje najmanje dve godine unapred. Britanski program ima dugu tradiciju (od 1922. godine), razvijen je i usavršavan decenijama i doveden do visokog stepena efikasnosti. Uz pomoć institucija koje se razvijene, više od 95% otpuštenih vojnih lica nađe adekvatan posao u roku od šest meseci posle otpusta. Pri tome, treba imati u vidu i stepen razvijenosti britanske privrede.

Naravno, navedena iskustva treba imati u vidu pri razvoju programa u našoj zemlji, ali bi bilo pogrešno pokušati kopirati bilo koji od njih.

Program u Srbiji i Crnoj Gori

Licima koja se otpuštaju iz Vojske treba obezbediti pomoć u njihovoj socijalnoj adaptaciji i ekonomskoj integraciji u civilno društvo. Ovo treba naglasiti kao izuzetno složenu aktivnost, upravo zbog toga što ta lica ne gube samo posao, već i profesiju. Pored rešavanja pitanja zaposlenja, programom treba obezbediti uslove za rešavanje i niza drugih socijalnih problema.

Kao posebnu oblast, programom treba obezbediti razvoj spoznaje o sposobnostima koje su vojna lica razvila školovanjem u vojnim školama i tokom službe u Vojsci, a koje su poželjne svakom poslodavcu, u svim strukturama: disciplinovanost, odgovornost, odlučnost, pouzdanost, prilagodljivost, snalažljivost, organizatorske sposobnosti, osposobljenost za timski rad, sposobnost da motiviše sebe i druge, iskustvo u rukovođenju ljudima i niz drugih sposobnosti i osobina.

Radi obezbeđenja kvalitetne pripreme i realizacije programa i njegovih sadržaja, neophodno je:

- na nivou Državne zajednice formirati nacionalni tim koji će rukovoditi izradom i realizacijom programa i koordinirati rad svih učesnika,
- u pripremu i realizaciju programa uključiti sve institucije Državne zajednice i članica, do nivoa lokalne samouprave,
- formirati strukture koje će pripremiti program i neposredno realizovati njegove sadržaje,

- definisati kriterijume za profesionalnu vojnu službu, prema standardima koji važe za savremeno organizovane oružane snage,
- pripremiti normativno-pravne osnove za sprovođenje programa,
- izvršiti ispitivanje tržišta rada radi pribavljanja pouzdanih podataka o nedostajućoj strukturi kadra po regionima, što bi bila osnova za usmeravanje viška kadra na određene – potrebne oblike prekvalifikacije za zanimanja koja imaju realnu šansu za zaposlenje,
- sagledati mogućnost iznajmljivanja pojedinih vojnih objekata, koji će se napuštati, otpuštenim licima za samostalnu delatnost, što može uslediti nakon donošenja Zakona o imovini,
- formirati centre za prekvalifikaciju oficira u kojima će se obezbediti osposobljavanje za poslove u građanstvu, u nivou stručne spreme koju poseduju. Ovo je neophodno iz razloga što takve institucije kod nas nisu razvijene,
- razraditi celovitu marketinšku podršku programa kojom bi se obezbedila njegova uspešna realizacija,
- inicirati aktivnosti nevladinih organizacija,
- pripremiti finansijsku konstrukciju za sprovođenje programa,
- anketirati pripadnike Vojske radi prikupljanja pouzdanih informacija o željenim načinima zbrinjavanja.

Napred navedena pitanja su izuzetno složena i ne mogu se rešiti u kratkom vremenskom roku. Međutim, treba imati u vidu i činjenicu da se ni reorganizacija Vojske neće vršiti "preko noći", već u višegodišnjem periodu, čime se stvaraju uslovi za potpunu razradu programa i nalaženje optimalnih rešenja za sve probleme.

Svesni činjenice da je u pitanju izuzetno osetljiva oblast, da se rešavaju bitna, životna pitanja profesionalnih pripadnika Vojske, mora se uložiti maksimum truda i znanja da bi se pripremio program koji će biti po meri lica o kojima će se odlučivati. Nijedan program ne može obezbediti potpunu realizaciju želja svih koji će njime biti obuhvaćeni, ali mora obezbediti da se svakom pruži maksimalna pomoć u rešavanju problema koji će u ovom procesu nastati.

Šta je do sada urađeno

Rad na projektu programa započet je polovinom 2003. godine. Izučavajući iskustva drugih zemalja, zaključeno je da je neophodno razviti celovit program, koji bi imao trajni karakter i predstavljao sadržaj kadrovanja u budućnosti.

Ministarstvo odbrane SCG uspostavilo je saradnju sa britanskim Ministarstvom odbrane. Do sada je organizovan niz sastanaka sa ekspertima, održano je više seminara i kurseva i obavljene su posete britanskim institucijama koje se bave zbrinjavanjem otpuštenih lica.

Tokom dosadašnjeg rada na projektu, uspostavljena je saradnja sa nadležnim ministarstvima i ostalim institucijama u Srbiji, a u toku je uspostavljanje saradnje sa institucijama u Crnoj Gori.

U sklopu pripreme novih normativnih dokumenata, započet je rad na definisanju kriterijuma za profesionalnu vojnu službu i za prestanak službe, koji će biti osnovna polazišta u određivanju kadra koji će biti u višku.

Formirana je posebna organizacijska jedinica koja će se isključivo baviti razvojem projekta i regionalni centri za prekvalifikaciju u Beogradu, Novom Sadu, Nišu i Podgorici. U toku je formiranje Regionalnog centra za obuku u Beogradu.

Pokrenuta je inicijativa da se na nivou Državne zajednice formira posebno telo (nacionalni komitet ili slično) radi koordinacije rada učesnika u programu.

Opšte je opredeljenje je da treba pripremiti celovit program i razviti sve institucije koje će ga realizovati pre početka otpusta viška kadra, čime će se stvoriti uslovi za organizovan pristup rešavanju viška kadra i problema koji će usled toga nastati u periodu kada to bude rešavano. Dosadašnje aktivnosti ulivaju uverenje u mogućnosti uspešnog rešavanja ovog pitanja. Uostalom, u prilici smo da sagledamo kako su to radili drugi i da ne ponavljamo greške koje su oni činili.



Beogradski centar za bezbednosnu politiku

Gundulićev venac 48, 11000 Beograd

Tel: 011 | 3287 226; 011 | 3287 334

Email: office@ccmr-bg.org

www.ccmr-bg.org | www.bezbednost.org