



# Систем организације, попуне и мобилизације Војске Југославије

УДК 355/359(497.1)

*Ристо Матовић, генерал-пуковник*

*У раду су разматрани релевантни аспекти система организације, попуне и мобилизације као сложене управно-планске и стручне функције која се остварује на нивоу Генералштаба ВЈ и у јединицама и установама Војске. Функције су декомпоноване на следеће елементе: основе организације ВЈ, систем кадровског обезбеђења и мобилизација, и приказана су системска решења са становишта планирања, организовања и спровођења. Обухваћена је основна проблематика у појединим фазама развоја, с посебним освртом на садашње стање и будуће правце развоја наведене функције.*

### **Опште поставке о организацији Војске**

Војска Југославије (ВЈ) сложени је организацијски систем, који је по карактеру хијерархијски, отворен према окружењу и динамичан по природи. С аспекта хијерархијског устројства и комплексности, ВЈ функционише као систем повезаних организацијских облика (команде, јединице и установе), а заснован је на јединственим основама за утврђивање организације (функције, организацијска структура, формацијски елементи) које су прописане нормативно-системским документима о организацији ВЈ (критеријуми, наредбе, правилници итд.). Организацијске основе на којима се заснива функционисање ВЈ произишле су из законом прецизираних надлежности, и чине комплекс права и дужности које имају појединци, односно поједини организацијски облици. Надлежност је резултат унутрашње поделе рада, успостављене диференцијацијом и специјализацијом носилаца функција. Организација ВЈ заснована је на поставкама науке о организацији и специфичностима сопствене организације. Искуства везана за организовање Војске, која произилазе из богате традиције српске и црногорске војске, имају изузетну важност, као и искуства из организације страних оружаних снага.

Садашњом реорганизацијом ВЈ обезбеђује се ефикасно остваривање одређених циљева који су у функцији обезбеђивања континуитета развоја СРЈ кроз стварање: професионалне Војске, модерно опремљене,

савремено организоване, борбено ефикасније и бројно мање, која наставља традиције српске и црногорске војске. Постављени циљеви реорганизације ВЈ остварују се непрестано и плански, уз одређена ограничења, а основни принципи који се примењују у организацији јесу: ефикасност, еластичност и економичност (модел ЗЕ).

Реорганизација ВЈ пројектована је у духу нових опредељења у њеној изградњи. Дефинисање организацијске структуре основних јединица, као основних облика организовања, обухвата њихову унификацију и стандардизацију, чиме се обезбеђује модуларни принцип у реорганизацији Војске. Модел основних јединица је основа организацијског структурирања виших организационих облика Војске Југославије. Предност тако пројектоване и структуриране организације ВЈ огледа се у томе што је она усаглашена са строгим захтевима који се постављају носиоцима како припрема, тако и самог извођења борбених задатака у свим условима. Тиме су многе активности поједностављене и учињене оперативнијим, а степен ефикасности обављања борбених задатака значајно је повећан.

Значајна је чињеница да је остварен повољан однос мирнодопске и ратне величине ВЈ, што је и одраз демографског напрезања земље. Наиме, један одсто од укупног броја становника који се ангажује у миру и око четири одсто за ратни састав пропорције су на којима се пројектује рационалан однос бројне величине ВЈ за стања мир – рат, на шта упућују и савремени светски стандарди у области војног организовања. Полазећи од оперативних потреба за брзим ангажовањем „готових снага“ и стварањем услова за ефикасан мобилизацијски развој, реорганизацијом ВЈ остварује се одговарајући борбени потенцијал „активних“ и „неактивних“ јединица ВЈ, који се састоји од одређеног броја јединица ранга пука – бригаде, из састава КоВ, РВ и ПВО и Ратне морнарице.

Организацијско реструктурирање ВЈ реализује се од базе, што значи да ће организација виших нивоа командовања проистећи из успостављене организације ВЈ као интегралног система на нижим нивоима командовања. Зато је разумљиво што се, пре коначних одлука и решења, истовремено ради више истраживачких пројеката, чијом реализацијом ће се доћи до најповољнијих решења за пројектовање могућих варијаната организације ВЈ по нивоима организовања, и у целини.

### ***Систем кадровског обезбеђења***

Кадровско обезбеђење ВЈ чини комплексан систем, који обухвата: 1) планирање кадра (утврђивање „прилива“ по изворима добијања кадра, димензионисање класа у војним школама, предвиђање „одлива“ и утврђивање могућег развоја кадра); 2) обезбеђење кадра (утврђивање извора и начина добијања кадра, пријем у службу и школе и распоред кадра); 3) кадровање (дефинисање принципа и опредељења и доношење конкретних одлука), и 4) регулисање стања у служби (доношење аката



о постављењу, унапређивању итд.). Кадровско обезбеђење је изузетно значајно јер у основи детерминише успешност функционисања и обављања задатака Војске. Од квалитета и квантитета кадра зависи како ће се искористити сви потенцијали у функцији задатака које има Војска. Кадровска питања су увек у средишту интересовања командовања, које настоји да максимизира кадровске компоненте. То је било опредељење у целокупном послератном развоју ЈА и ЈНА, као и у развоју ВЈ, а остаће као једно од основних опредељења и у времену које долази.

---

## Карактеристике кадровског обезбеђења у периоду пре доношења Закона о Војсци Југославије

---

У периоду од 1945. до 1973. године није дугорочно планиран кадар, па су класе у школама и укупан „прилив“ планирани на основу тренутних потреба. Разлике између бројног стања кадра и утврђених формацијских потреба решаване су повременим великим „одливом“ кадра. У појединим периодима из ЈА одлазио је већи број углавном младих старешина. То је, с једне стране, стварало несигурност код људи због могућег отпуштања из ЈА, а са друге стране усложавало је одржавање траженог квалитета, који се обезбеђује дугогодишњом службом. Да би се надокнадио тако велики „одлив“ кадра повремено су у војне школе увођене велике класе, које су касније стварале тзв. таласе у кадровској структури, усложшавајући вођење и планирање кадра. Одлазак кадра из ЈА, који је тиме био озбиљно егзистенцијално угрожен, негативно се одражавао на одзив младих у војне школе.

Законом о служби у Југословенској армији (1946. године) регулисана су само нека питања из области произвођења, унапређивања, постављења, превођења у резерву, пензионисања и скидања са евиденције. Основна слабост те нормативне регулативе било је то што није обезбеђивала потребан степен стабилности и сигурности кадра, а то је одвраћало младе од војног позива. Тадашњи принципи кадровске политике су наглашавали идејно-политичку опредељеност (подобност), национални „кључ“ и одржавање класног карактера старешинског кадра. Ти принципи су имали дубоку идеолошку садржину и предност у односу на принципе који одређују стручност и способност кадра, што се негативно одразило на селекцију и квалитет кадра, посебно оног на највишим дужностима.

Од 1974. године кадровска ситуација се „стабилизovala“, а кадар је планиран дугорочно – за целокупан радни век. Интересовање младих за војне школе било је релативно велико (посебно осамдесетих година), тако да је обезбеђиван потребан број кандидата. Међутим, проблем је настао у обезбеђењу довољног броја старешина из редова појединих народа и народности. Захваљујући добром „приливу“ и стабилизovanом „одливу“ кадра, обезбеђена је добра попуна формацијских места (ФМ) старешина. Из војних школа је обезбеђивано 80–90 одсто старешина, а

из осталих извора (стипендисти, резервни састав, по уговору) 10–20 одсто. Крајем осамдесетих година поново је створена могућност стицања више стручне спреме (школовањем подофицира и резервних старешина) да би се обезбедио повећани „прилив“ кадра и тако зауставило опадање нивоа попуне формацијских места. Истовремено, интензивирањем је пријем војника по уговору.

Законом о служби у ОС (1974. године) по први пут је целовито уређен статус војних и грађанских лица (права, дужности и одговорности у вршењу службе, и друго). Законски су регулисана готово сва статусна питања (војна служба, престанак службе, пензионисање, оцењивање, одликовање, социјално осигурање, радно време, платни систем, стамбено обезбеђење итд.). Осим тога, уведене су важне новине у систему одлучивања о кадру које су обезбедиле учешће ширег круга старешина и већу јавност. Успостављени су кадровски савети и кадровске комисије, чија је обавеза била да разматрају и предлажу решења за сва значајна кадровска питања. Све то је омогућило објективније вредновање и селекцију кадра, што је била основа за адекватније регулисање статуса припадника Југословенске народне армије. Ако се томе дода загарантована „стабилност“ кадра, која је дефинисана по закону, може се рећи да је у том периоду остварен значајан напредак у кадровској области. Међутим, и тада су задржани основни идеолошки принципи кадровске политике (политичка подобност, национални „кључ“ и класни карактер кадра).

### Карактеристике кадровског обезбеђења у садашњем периоду

Бројно стање плаћеног кадра ВЈ смањено је у односу на ЈНА за око 40 одсто. До смањења је дошло због „одлива“ кадра који је припадао отцепљеним републикама СФР Југославије. У почетном периоду стварања ВЈ дошло је до повећаног „одлива“ кадра, који је био знатно већи од „прилива“. Део кадра је отишао зато што својим радним, моралним, стручним и другим квалитетима није могао да задовољи постављене критеријуме и захтеве професионализације, док је део, иако потребан Војсци, отишао из материјалних, породичних и других разлога. Такође, дошло је до великог „одлива“ великог броја високостручног младог кадра (доктори наука и магистри), нарочито током 1993. и 1994. године. Тај кадар је био значајан потенцијал у војним научноистраживачким установама и истраживачко-развојним јединицама, а део тих старешина је обављао основне командирске и друге трупне дужности. У кратком временском периоду отишао је део кадра који је дуго стваран и који ће се веома споро заменити.

У садашњем периоду, и поред свих отежавајућих околности, обезбеђен је општи ниво попуне формацијских места. „Прилив“ кадра је нешто већи од „одлива“ и, уз смањење броја ФМ, обезбеђује постепено побољшање попуне. У укупном приливу учешће старешина из војних школа износи 70 одсто, док се из осталих извора (стипендисти, по



уговору, резервне старешине, лица с факултетом) добија око 30 одсто старешина. То значи да се стално повећава могућност добијања кадра из допунских извора, с опредељењем да се убудуће из војних школа добија само кадар који се не може школовати у грађанству. Повећан је и прилив војника по уговору. Тако је „одлив“ старешина знатно смањен у односу на 1993. годину, али још увек је евидентан.

Полазећи од достигнутог нивоа у регулисању статусних питања, Законом о ВЈ и подзаконским прописима је учињен корак даље ради задовољења захтева професионализације и поједностављења поступка у регулисању статуса и остваривању права. Уграђене су одредбе којима се гарантује постављење старешина на ФМ свог рода – службе, чина и војноевиденционе специјалности (ВЕС) и омогућава остваривање више положајне групе (ПГ) у тренутку постављења, а не постепеним достизањем, а гарантују се и одређена решења за лица која проведу на располагању дуже од шест месеци. Све то, уз постојећа решења, којима се, уз одређене услове, гарантује останак у служби до остварења пуног стажа и задржавање ПГ у случају промене формације, ограничава број премештаја и омогућава несметано напредовање, потврђује да је та област целовито регулисана.

Суштина нормативних решења, односно принципа кадровске политике и основних опредељења јесте да се омогући 1) да све старешине имају исте услове и исте могућности у напредовању у служби; 2) да селекција на свим нивоима буде што објективнија; 3) да напредовање и статус зависе искључиво од квалитета и резултата рада старешине; 4) да се постављење и премештај кадра усклађује са захтевима ФМ и потребама службе; 5) да се перспективно сагледавају потребе, планира и припрема кадар и сагледава његов развој; 6) да се оствари планирано задржавање старешина у трупи, на дужностима и у појединим гарнизонима, и 7) да се максимално задовоље жеље и амбиције појединаца у оквиру потреба службе.

---

## Будуће потребе кадровског обезбеђења

---

*Полазећи од формацијских потреба дефинисаних „Моделом ВЈ“ и процењене попуне кадром, може се закључити да ће бити потребно велико ангажовање Генералштаба ВЈ и осталих субјеката да би се остварио потребан „прилив“ кадра. Реализација попуне ће зависити и од будућег материјалног положаја Војске и животног стандарда њених припадника. У оквиру тога, Генералштаб ВЈ спроводи сталне анализе и предлаже одређене мере како би се обезбедио сигуран и стабилан „прилив“ потребног броја квалитетног кадра. Одлучено је да се у неколико наредних година прима нешто већи број ученика и студената у војне школе како би се ублажио настали мањак кадра. У вези с тим, објављују се редовни и поновљени конкурси за пријем кандидата у војне школе и академије. Такође, настоји се обезбедити довољно финансијских средстава како би се могао стипендирати што већи број ученика*

и студената из грађанства. Дата је сагласност да команде, јединице и установе могу имати стално отворене конкурсе за пријем лица по уговору на одређено време, као и лица одређених профила са факултетом у сталну службу.

Значајно је да се и у условима економских недаћа одржава задовољавајући ниво интереса младих за војне школе. Изузимајући одзив кандидата за војне академије (првенствено ВА ВЈ), који је донекле опао у односу на 1996. годину, одзив за остале војне школе је задовољавајући. За једногодишње специјалистичко школовање за дужност подофицира јавило се 38,5 одсто више кандидата него у претходној години. Већ је постало традиционално да се за Војну гимназију јавља довољно, и то углавном одличних кандидата.

Законски прописи ће се мењати према потребама и захтевима с основним циљем да се што боље афирмишу опредељења за стабилност, квалитетну селекцију, функционално постављење и адекватно награђивање кадра у Војсци Југославије. Претпоставка за то је дугорочно планирање и одговарајућа припрема кадра. То значи да се кадар мора припремити за оно што га очекује да би успешно обављао функционалне задатке. Због тога се морају утврдити и сагледати сви чиниоци који утичу на формацијске потребе (научно-технолошки развој, савремено ратовање, захтеви професионализације, итд.), а онда, према томе, треба профилисати кадар.

Под профилисањем се подразумева утврђивање конкретних особина (карактеристика) кадра у оквиру унапред дефинисаних група обележја (карактер, интелектуална, радна, физичка и здравствена способност, кодекс поступања и понашања, и друге карактеристике које се стичу и развијају школовањем и усавршавањем). Официр 21. века треба да има широка општа и војностручна знања, да познаје стране језике, да има способност процењивања и командовања, затим треба да је енергичан, принципијелан и храбар, да има осећај за рад са људима и способност да мотивише колектив, и да је психофизички издржљив.

---

### **Школовање и усавршавање професионалног кадра**

---

Школовање и усавршавање професионалног кадра је једно од најважнијих питања за сваку војску, па према томе и за Војску Југославије. Зато се том питању придаје изузетна важност, како у процесу основног школовања, тако и у процесу усавршавања кадра након завршеног школовања. Школовање нашег војног кадра има дугу традицију – непрекидно траје око 150 година, и имало је веома важну улогу у свим пресудним историјским догађајима који су се у том периоду десили на нашим просторима.

Војне академије (ВА) биле су и остале окосница за школовање официрског кадра, а нарочито кадра за потребе родова. У периоду од 1850. до 1941. године у Краљевини Србији, а касније и у Краљевини Југославији, била је једна ВА, у којој се школовао кадар за све родове



и већину служби тадашње војске. У СРЈ у ВА школује се официрски кадар за потребе свих родова, а у Војнотехничкој академији (ВТА) школује се кадар за потребе већег дела служби Војске. Обе војне академије имају статус високошколске научно-наставне установе. У ВА школовање студената траје четири, а у ВТА пет година. Кадар који се у њима школује чини окосницу официрског кадра Војске Југославије.

Усавршавање официрског кадра после основних студија увек је била стална обавеза. У разним периодима војног школства извођено је на различите начине, и то претежно у земљи, а делимично и изван земље. Садашње усавршавање официра је веома разноврсно, а изводи се на разним нивоима, почев од обичних курсева до оперативно-стратегијског усавршавања, односно до докторских студија. Ипак, основно усавршавање официра одвија се, по правилу, у два правца (смера), као командно усавршавање и усавршавање за бављење научноистраживачким радом. Командно усавршавање има два нивоа: тактичко-оперативни и оперативно-стратегијски ниво. Први ниво се реализује у Генералштабној школи (ГШШ), а други ниво у Школи националне одбране (ШНО). Официрима који имају више жеље и склоности за бављење научноистраживачким радом омогућава се да усавршавање наставе на последипломским студијама облика магистеријума или специјализације, односно докторским студијама у војним академијама или у грађанству. При томе, школовање и усавршавање официра одвија се током њиховог целокупног радног века. То је израз не само потреба, већ и неопходности да официрски састав стално буде у току савремених достигнућа у војној науци и технологији.

Подофицирски кадар је у разним периодима војног школства обезбђиван, односно школован, на различите начине, најчешће путем разних курсева, у трајању од неколико месеци до, најдуже, годину дана. Најдуже је тај кадар школован у СФРЈ, у седам врста подофицирских школа, у трајању од четири године. То је у историји војног образовања, био најдужи и најскупљи начин добијања подофицира.

За потребе Војске Југославије подофицири се углавном добијају путем једногодишњег специјалистичког школовања у средњој војној школи, а кандидати су свршени ученици разних средњих школа из грађанства. Они се, кроз једногодишњу добро осмишљену едукацију, уз истовремено служење војног рока, оспособљавају за обављање дужности подофицира у родовима и службама Војске. Досадашња искуства су показала да је тај начин добијања подофицира веома ефикасан, рентабилан и да највише одговара нашим садашњим потребама и могућностима. Четворогодишње школовање (две године у грађанској, а две у средњој војној школи) организује се само за специфичне профиле подофицирског кадра, као што су ЕИ и ПЕД, веза, АРЈ ПВО, ВОЈ и техничка служба.

## **Избор кандидата за школовање и усавршавање у**

### **војним школама**

Питању избора кандидата за разне нивое образовања увек се придавао изузетан значај, јер је квалитет кандидата који се бирају у војне школе у високом степену корелације с успехом који кандидати постижу у току школовања, односно усавршавања. У разним периодима развоја војног образовања избор кандидата је решаван на различите начине, али се увек тежило да квалитет кандидата буде што је могуће бољи, како у погледу претходног нивоа образовања, тако и у погледу година старости.

Општи услови за пријем кандидата у војне школе ВЈ дефинисани су Законом, док се посебни услови дефинишу подзаконским актима или их, у сарадњи са другим субјектима, одређује расписивач конкурса. Према сада важећим нормативним актима, кандидати се за разне нивое образовања обезбеђују путем конкурса. Кандидати за последипломске студије облика магистеријума и специјализације у високим војним школама, односно за тактично-оперативно усавршавање, јесу официри чина капетана и више, старости до 38 година, док се за оперативно-стратигијско усавршавање бирају официри чина мајора и више, старости до 45 година. Приликом одређивања тих услова за официре законодавац је узимао у обзир да њихова едукација на оба наведена нивоа и на последипломским студијама треба да буде у најпродуктивнијем делу радног стажа официра, при чему остаје довољно времена за сваког кандидата да се после завршетка школовања докаже у служби. Према томе, избор за школовање и усавршавање кандидата је први, али веома важан корак у стварању, одржавању и вођењу кадра у току службе за потребе Војске Југославије.

### **Мобилизација**

#### **Мобилизацијске припреме**

Опште је познато да је за сваку земљу, па тако и за нашу, мобилизација радња која има стратегијски значај. Успешно изведена мобилизација прва је велика победа над агресором. Мобилизација значајно опредељује ток, а често и исход рата, па је питање припрема и извршења мобилизације превасходно државно питање.

Тежишни циљ мобилизације у СРЈ јесте да се правовремено и организовано целокупне снаге и средства земље, према припремљеним плановима, доведу у стање спремности за вођење оружане борбе и за рад у ратним условима. Од квалитета припреме и извршења мобилизације зависи успешно одвраћање агресора и ефикасност супротстављања агресији на СРЈ, односно одбране суверенитета, територије, независности и уставног поретка СР Југославије.



Мобилизација је веома сложена борбена и организацијско-техничка радња и може се успешно спровести само ако се реално планира према условима у којима ће се изводити, правовремено и потпуно припреми и ако се сви субјекти оспособе за правовремено, ефикасно и брзо обављање својих мобилизацијских послова и задатака и у најтежим условима. У нашим условима мобилизација може бити успешна само ако се припрема и извршава уз најшире, непосредно и активно учешће највиших државних органа и свих других органа власти, привредних предузећа, грађана и јединица, команди и установа Војске Југославије. Према својим правима и дужностима, сви наведени субјекти су одговорни за спровођење мобилизацијских припрема и мобилизацију на одређеној територији и у СР Југославији.

Припремама за мобилизацију треба да се обезбеди организована и брза мобилизација свих снага и средстава друштва, а посебно јединица ВЈ, за успешно супротстављање агресији оружаном борбом и другим облицима отпора у свим условима. Оне су саставни део укупних припрема за одбрану земље и стална су обавеза и саставни део свакодневне делатности свих људи и грађана, органа власти, предузећа, других правних лица и војних органа. Одређене дужности у миру треба обавити према захтевима мобилизације свих снага и средстава за потребе одбране земље. *Припреме за мобилизацију обухватају:* планирање мобилизације; обавештавање субјеката мобилизације о обавезама у мобилизацији; материјално-техничке и друге припреме; организовање службе позивања обвезника мобилизације, и обуку, увежбавање и проверу спремности обвезника мобилизације. Поред наведеног, изузетно је значајно и стварање тзв. *општих услова* за мобилизацију, што првенствено претпоставља функционисање правне државе, развој патриотизма и оданости грађана отаџбини, материјално-финансијско обезбеђење и друго.

---

### Планирање мобилизације

---

*Основе за планирање и припреме мобилизације чине:* план одбране земље (организација, заједница, предузећа); план употребе ВЈ; изводи из основа плана усклађивања мобилизацијских припрема и мобилизације; документа добијена од надлежног министарства и вишег подручног органа, а у Војсци документа од претпостављене команде и установе.

План мобилизације је основни документ на основу којег се припрема и извршава мобилизација, а раде га сви субјекти мобилизације. *План мобилизације садржи:* процену основних услова у којима ће се припремати и извршавати мобилизација (мобилизацијска процена); одлуку о начину припреме и мобилизацији; документа за припрему и мобилизацију; контролу припрема и мобилизације и остала питања значајна за њено извршење.

## *Материјално-техничке и друге припреме*

---

Материјално-техничке и друге припреме за мобилизацију обавезан су и саставни део припрема мобилизације. Оне, у основи, обухватају: уређење мобилизацијских локација, зборишта војних команди, јединица и установа; изградњу путева, складишта, склоништа и других објеката; обезбеђење услова за размештај снага и средстава у различитим временским и метеоролошким условима; укључивање мобилизацијских локација и зборишта у систем веза, енергетике и друге системе; одржавање објеката; занављање материјалних средстава; ажурирање евиденције и планова мобилизације, и друго. Носиоци припрема мобилизације усклађују активности на одређеној територији и изводе их према утврђеним плановима.

---

### *Обука и увежбавање за обављање планираних задатака*

---

Обука из мобилизације, а посебно мобилизацијске, мобилизацијско-тактичке и показне мобилизацијске вежбе, саставни су део мобилизацијских припрема и неопходан услов за успешну мобилизацију. Кроз посебне и заједничке мобилизацијске вежбе, као највише облике обуке, проверава се функционисање система мобилизације, стиче увид у степен обучености, стање припрема и мобилизацијске готовости и сагледавају мере за усавршавање мобилизацијског система. За организовање и провођење мобилизацијских вежби неопходно је да се правремено сачине и ускладе планови, програми обуке и вежбовне активности организација, заједница и органа, војних команди и ратних јединица. Обуком из мобилизације треба обухватити све грађане, организације, заједнице и органе, команде, јединице и установе, а посебно извршиоце мобилизације и органе који непосредно раде на пословима мобилизације. Планском обуком треба обезбедити стално оспособљавање свих руководстава, органа и команди да послове мобилизације обављају у оквиру редовних функција.

---

### *Контрола мобилизацијских припрема*

---

Контролу припрема и мобилизације, у оквиру својих права и обавеза, обављају надлежни органи организација, заједница и органа, војне команде и установе и инспекцијски органи. На основу утврђеног стања, надлежни органи руковођења у друштву и командовања у Војсци пружају помоћ и предузимају мере за довођење мобилизацијских припрема и мобилизацијске готовости на ниво потреба у конкретним условима.

---

### *Организовање службе позивања обвезника мобилизације*

---

Позивање, долазак и прихват људства и пријем покретних ствари треба да буде једноставан и прилагођен конкретним условима и потре-



бама. Тиме се обезбеђује да време од објављивања мобилизације до доласка на ратне дужности буде што реалније. Због тога се ангажују општи и посебан систем веза, курирски систем и средства информисања, који у миру треба да буду организовани, повезани и припремљени за функционисање у општој, делимичној, јавној и тајној мобилизацији. У оквиру тога, значајно је да се уоче проблеми организовања позивања и саопштавања наређења, као и да се обезбеди да за наређење о мобилизацији правовремено сазнају одговорне старешине органа и организација, и старешине команди, јединица и установа, што је регулисано у ВЈ посебним наређењима и плановима.

---

### ***Основни остварени резултати мобилизацијске готовости***

---

У изградњи мобилизацијске готовости у току 1997. и у првој половини 1998. године постигнути су значајни резултати, који обезбеђују ефикасну мобилизацију. Оцењено је да су тежишне активности биле успешне: израђени су нови и ажурирани постојећи планови мобилизације према организацијско-формацијским променама; побољшано је планирање мобилизацијских активности; задржан је квалитет обучености команди, извршилаца мобилизације и других кључних органа у припреми и мобилизацији; побољшано је командовање мобилизацијом на читавој дубини командовања; наоружање и војна опрема рационално су сложени у магацинима ратних материјалних резерви (РМР), и друго. Попуна ратних јединица (РЈ) ВЈ реализована је више од 100 одсто у односу на ратну формацију. Забележено је повећање одзива лица из резервног састава за четири одсто у односу на 1996. годину. Против оних који не извршавају војну обавезу надлежни органи предузимају законске мере. Сходно политичко-безбедносној ситуацији у земљи, ажурирани су планови мобилизације ВЈ и планиране мере за отклањање негативних утицаја на мобилизацију. Организовани рад на нивоу ГШ и по дубини, на стручном оспособљавању ВТО и органа за попуну и мобилизацију команди и јединица, даје позитивне резултате. Детаљно су разрађене и усклађене активности између РЈ и војнотериторијалних органа (ВТО) и других субјеката мобилизације у припреми и мобилизацији.

---

### ***Војна обавеза у Савезној Републици Југославији***

---

У нашим условима систем војне обавезе регулисан је Уставом СРЈ, Законом о одбрани, Законом о Војсци Југославије и подзаконским прописима (Уредба о вршењу војне обавезе, Уредба о критеријумима за распоређивање грађана и нормативима материјалних средстава за потребе попуне ВЈ и друге потребе одбране земље и Уредба о мобилизацији). Начин реализације законских и подзаконских прописа из области војне обавезе конкретизован је правилима и упутствима из надлежности начелника Генералштаба ВЈ и савезног министра за одбрану

(Правило о мобилизацији ВЈ, Упутство за регрутовање и попуњу ВЈ у миру и рату, Упутство о вођењу евиденције војних обвезника, Упутство за вођење евиденције материјалних средстава и стоке из пописа у ВЈ, Упутство за извештавање о војним обвезницима, мирнодопској и ратној попуни ВЈ итд.) и другим прописима и актима којима се ближе регулишу поједина питања из делокруга војне обавезе.

Основни циљ реорганизације система војне обавезе 1991. године био је изналажење решења којим ће се онемогућити покушаји разбијања Војске и које ће ефикасно и поуздано функционисати у свим условима и ситуацијама у којима се друштво и држава могу наћи. Систем војне обавезе у целини је враћен у надлежност Војске, а за обављање послова војне обавезе формиран су војни окрузи и војни одсеци. Преузимање војне обавезе и њено преношење у надлежност Војске обављено је августа 1991. године (на основу Закона о изменама и допунама Закона о војној обавези – 30/1991), дакле пре доношења Устава СРЈ (април 1992. године) и Закона о ВЈ (новембар 1993. године). Доношењем Закона о ВЈ верификовано је такво опредељење – војна обавеза стављена је у надлежност Генералштаба ВЈ, односно његових војнотериторијалних органа.

Изузимањем војне обавезе из надлежности друштвено-политичких заједница и њеним стављањем у надлежност ЈНА, а затим у надлежност ВЈ успостављена је и нова организација тог система. Планску функцију има ГШ ВЈ (односно Трећа управа, као тактички носилац система војне обавезе) и команде армија, а извршну функцију имају ВТО (команде војних округа и војних одсека). На функционисање новоуспостављеног система војне обавезе у почетном периоду неповољно су утицали бројни проблеми. Затечено стање у систему војне обавезе, рат у непосредном окружењу и недовољан регрутни контингент за потребе мирнодопске попуње условили су стално ангажовање резервног састава ради одржавања потребног нивоа борбене готовости. Недовољна развијеност организацијске структуре ВТО, посебно на основном нивоу организовања (у општини), као и попуна војнотериторијалних команди кадром који је у великом броју по први пут ангажован на пословима војне обавезе, додатно су усложнили испуњавање обавеза и обављање задатака. Неуслађеност војнотериторијалне поделе са територијалном поделом цивилних органа власти, неповољно се одражавало на сарадњу ВТО са државним и другим органима и организацијама. Предислокација дела јединица изазвала је озбиљне проблеме у обезбеђивању квалитетне ратне попуње лицима из резервног састава. Одмах после доношења законских прописа којима се уређује област војне обавезе било је неопходно да се, у кратком времену, ураде нова правила и упутства којима се регулише начин извршавања војне обавезе и извршиоци стручно оспособе за њихову примену.

У уставу СРЈ војна обавеза је утемељена као општа обавеза којој подлежу сви југословенски држављани, а у целини је уређена Законом о Војсци Југославије и Уредбом о вршењу војне обавезе. Према



наведеним законским прописима војна обавеза је прописано право и дужност грађана СРЈ, а састоји се од: регрутне обавезе, обавезе служења војног рока и обавезе лица у резервном саставу. У суштини, војна обавеза је основни начин мирнодопске и ратне попуње ВЈ и значајан чинилац одбране СР Југославије. За извршавање војне обавезе одговорни су војни обвезници, а о њој се старају надлежни ВТО Војске Југославије.

Регрутна обавеза је почетна фаза извршавања војне обавезе, а састоји се од дужности одазивања на општи и појединачни позив и поштовања прописа и наређења надлежних ВТО у вези с увођењем у војну евиденцију, лекарским и другим прегледима и испитивањима, регрутовањем и ступањем на служење војног рока. Регрутна обавеза обухвата: 1) увођење регрута у војну евиденцију; 2) лекарске и друге прегледе; 3) регрутовање и 4) упућивање регрута на служење војног рока.

Увођење регрута у војну евиденцију је прва и веома битна фаза у функционисању система војне обавезе. Од њених резултата зависи бројна величина људског потенцијала који је на располагању за регрутовање и попуњу јединица – установа Војске. Увођење регрута у војну евиденцију обављају надлежни органи команде војног одсека (ВОд) на основу података добијених од одељака ВОд који се формирају у општинама. Одељци ВОд почетком године у којој регрути навршавају 17 година живота, на основу података о грађанима које воде надлежни органи (МУП), матичних књига рођених, евиденције школа и других органа и организација, позивају регруте за увођење у евиденцију војних обвезника. На основу прикупљених података и изјава регрута, формирају приручну документацију, која се доставља команди ВОд, где се обавља упис у матичну књигу војних обвезника за текућу годину и формира одговарајућа документација.

Лекарски и други прегледи и психолошка испитивања регрута обављају се ради оцене здравствене способности регрута за војну службу и подобности за одређивање рода – службе, војноевиденционе специјалности (ВЕС) и категорије јединице у којој регрут може да служи војни рок. Основни садржаји лекарских прегледа и психолошких испитивања регрута су: антропометријска мерења и испитивања физичких и функционалних способности; лабораторијски прегледи; офталмолошки преглед; психолошка испитивања; општемедицински преглед и други специјалистички прегледи и испитивања према индикацијама.

Регрутовање обавља регрутна комисија, која свој рад заснива на: Закону о Војсци Југославије (чл. 291 до 295), Уредби о вршењу војне обавезе (чл. 12 до 21), Упутству за регрутовање и попуњу ВЈ у миру и рату, мерилима за оцењивање здравствене способности војних обвезника за војну службу, која утичу на оцену здравствене способности војних обвезника, условима за одређивање регрутима рода, службе и ВЕС, наређењу и плану регрутовања и плану рада регрутне комисије.

Надлежна команда војног округа (ВОк) образује регрутну комисију и регулише организацију њеног рада, која обухвата: планирање рада регрутне комисије, место, време и број регрута, одговарајуће припреме за регрутовање и материјално и административно обезбеђење за рад.

Планом рада регрутне комисије мора се обезбедити да сви регрути који подлежу регрутовању у тој календарској години буду регрутовани у року који се одреди годишњим наређењем за регрутовање. Планирање упућивања регрута на служење војног рока – планирање мирнодопске попуне, подразумева израду плана попуне којим се обезбеђује: одређени ниво борбене готовости јединица – установа Војске; континуитет попуне по периодима упута и према плановима и програмима обуке регрута; ефикасна попуна РЈ и занављање те попуне; равномерна попуна јединица – установа регрутима према здравственом стању; школској спреми, социјалном саставу, моралним и другим квалитетима; упућивање регрута на служење војног рока према одредбама Закона о ВЈ и усвојеном систему попуне; попуну јединица и појединих ВЕС регрутима прве и друге категорије према прописаним условима; попуну за одређене дужности регрутима одговарајућих стручних знања стечених у грађанству, и слично. Планом попуне исказује се број регрута према роковима упућивања за све јединице и установе Војске које се попуњавају регрутима, и то по роду – служби, ВЕС и ВТО који их упућују. Изводи из плана попуне достављају се војном одсеку као планови упућивања. Поред годишњег планирања упућивања и пријема регрута, за сваки упутни рок обавља се периодично планирање у току године. Сви планови упућивања регрута на служење војног рока у том периоду успешно су реализовани, што је обезбедило квалитетну попуну војницима на служењу војног рока.

---

### ***Војнотериторијални органи***

---

Војнотериторијални органи су основни извршни органи у систему војне обавезе. Своје задатке обављају кроз реализацију следећих основних функција: регрутовања, мирнодопске попуне војничким саставом, ратне попуне РЈ и осталих субјеката друштва и одбране свим категоријама кадра лицима из резервног састава, кадровске политике резервних војних старешина, војностручног оспособљавања ВТО и војнотериторијалних јединица (ВТЈ), безбедности и позадинског обезбеђења ВТО и ВТЈ. Основни садржаји рада ВТО јесу: вођење евиденције војних обвезника на својој територији, предлагање планова регрутовања и реализација одобрених планова, регрутовање, избор кандидата за војне школе и академије, реализација планова попуне РЈ, послови у области припрема и мобилизације РЈ ВЈ, решавање статусних питања војних обвезника и предузимање мера сарадње са надлежним државним и другим органима.



Успостављена организацијска структура ВТО, према броју и развијености, сразмерна је броју лица у резервном саставу и величини регрутног контингента територије за коју су формирана. Такође, развијеност ВТО у срезмери је с развијеношћу организацијске структуре Војске. На тај начин створена је могућност да ВТО обављају своје наменске задатке према потребама ВЈ и да обезбеђују потребе за попуном лицима у резервном саставу свих субјеката одбране који према својим ратним систематизацијама ангажују у попуни лица из резервног састава.