



За и против школовања жена за официрске дужности у Војсци Србије

УДК: 355.23-055.2(497.11)
355.1-055.2 : 378.6 (497.11)

Др Јованка Шарановић* и проф. др Зоран Килибарда**

Школовање жена за улогу професионалих војних старешина једно је од незаобилазних питања у оквиру реформе војног школства у Србији. Мишљења о том питању су разумљиво подељена. Као главни аргументи у прилог школовања жена на Војној академији наводи се неопходност поштовања опредељења за равноправан третман мушкараца и жена у свим областима радног ангажовања као и нове мисије војске у контексту приступања земље евроатлантским интеграцијама, чиме се ствара додатни простор за продуктивно упошљавање жена у улози војног старешине. Не постоје довољно чврсти аргументи за оспоравање одлуке о почетку школовања жена, али се указује на неопходност диференцираног приступа у вези са дужностима за које првенствено треба да се оспособљавају.

Кључне речи: *школовање, Војна академија, жене.*

Увод

Да ли располажемо информацијама неопходним за изналажење ваљаног одговора на питање да ли је женама место међу официрима? Како год тај одговор да гласи, наћи ће се они који га подржавају и они који га оспоравају, а самим пребројавањем тих гласова дилема се не решава. Много битније од утврђивања броја „навијача“ и „опонената“ јесте то на којим се аргументима заснива подршка или противљење сврставању жена у официрске редове. Под непристрасним

* Аутор је научни сарадник, начелник одељења за студије одбране Института за стратегијска истраживања.

** Аутор је ванредни професор Факултета безбедности.

опредељењем за једну или другу варијанту подразумева се одговарајућа информисаност о проблему о којем се одлучује. У конкретном случају, то значи прибављање додатних информација о бројним питањима која се тичу не само школовања као образовног процеса већ и коришћења резултата школовања. Да ли, на пример, ико у овој земљи поседује податак о томе колико су девојке стварно заинтересоване за официрски позив? Колико су обавештене о условима живота и рада у војсци? Какве су могућности да се у догледно време значајно побољша материјални положај професионалних припадника Војске? Какво је расположење армијске средине према укључивању жена у официрски кор будући да у овом тренутку постоји суфицит, а не дефицит официрског кадра? Да ли је са етичког становишта оправдано позивање девојака да се определе за каријеру официра када се свакодневно најављује неопходност отпуста из службе официра с неоспорно богатим радним и ратним искуством? Одговори на та питања морају да претходе дефинитивној одлуци о моделу школовања и динамици његове имплементације. То подразумева реализовање одговарајућих истраживачких пројеката, али и јасан став надлежних државних органа о статусу војне професије уопште.

Аргументи којима се оспорава школовање жена

Дугогодишња пракса одсуства жена из војничких редова може да се тумачи као постојање довољно ваљаних разлога да се жене не оспособљавају за ту професију. Логика таквог закључка заснива се на искуственом сазнању да треба уважавати све што довољно дуго траје јер није без разлога претрајало искушења времена. Једноставно речено, да је било добро и да је било нужно да жене командују војском то би одавно постала уобичајена пракса. Истина, многе земље су направиле значајан отклон у односу на традиционалну праксу, и то је оно што наведени аргумент чини недовољно убедљивим. Међутим, истовремено, још постоје армије респективне снаге, не само у локалним него и у регионалним размерама, које изгледа још и не помишљају да у своје редове укључе жене, а поготову не да им додељују командне позиције.

Као разлог за резервисаност према школовању жена за официрске дужности помиње се и чињеница да и у армијама с дугогодишњом праксом ангажовања жена њихов удео у укупном саставу није импозантан а у већини борбених састава често је занемарљив. С обзиром на то да се под официрском дужношћу првенствено подразумева командна улога, поставља се питање зашто се треба оптерећивати проблемом произвођења жена официра ако се није успело да их буде у довољном броју у статусу војника. Наиме, за војну професију је карактеристично да је удео професионалних војних лица официрског ранга знатно мањи од удела професионалних лица у статусу обичног војника. Према томе, тамо где се не очекује значајан број жена војни-

ка не би, по мишљењу неких, требало да буде жена официра. Тај аргумент онолико је ваљан колико је прихватљиво становиште да није добро да жене командују претежно мушким саставима. Разумљиво да то становиште, за које постоји нимало ласкав назив „мушки шовинизам“, не би могло да издржи озбиљније критичко преиспитивање. Међутим, иако није прихватљиво, то питање се не може игнорисати из простог разлога што од њега, уколико је широко распрострањено, умногоме зависи како ће претежно мушка армијска средина прихватити жене официре у јединицама, где би биле ексклузивна појава.

Евентуална резервисаност армијске средине према појави жена официра могла би да буде додатно изражена у ситуацији у којој се потенцира вишак старешинског кадра и када се, у име промовисања реформских опредељења, такорећи константно и са свих нивоа најављује неопходно смањење броја официра. Истина, вишка официра млађих узраста нема – пре би се могло рећи да их нема довољно. Али, и тај дефицит млађег кадра није равномерно распоређен. Највише је изражен у оним родовима војске, који су, судећи по искуствима страних армија, најмање пријемчиви за жене. Према томе, нема довољно гаранција да би школовање жена у војним академијама битно утицало на поправљање кадровске структуре у тим областима војне делатности.

Међу најозбиљније приговоре на рачун целисходности произвођења жена официра спадају они који произилазе из чињенице да ће, према новим принципима кадровске политике, само мањи део официра остати на служби у војсци током читавог радног века. С обзиром на то, и већина жена официра биће принуђена да након извесног времена проведених у служби тражи запослење изван војске. Вероватно су у праву они који предвиђају да ће њима бити теже да дођу до запослења, него мушкарцима, тако да би се могло догодити да оне у догледно време постану жртве сопственог опредељења за војну професију. Чини се да у време најаве почетка школовања жена у војним школама та чињеница није довољно узета у обзир, а то може да има за последицу недољан одзив квалитетних кандидата за војне школе.

У вези с том неизвесношћу намеће се и својеврсна морална дилема: да ли треба позивати жене да се посвете војном позиву у тренутку када се војска налази у фази реформисања, када се још увек недовољно знају услови у којима ће оне службовати и какве ће бити могућности за њихово професионално усавршавање и напредовање у служби? Наиме, - поставља се питање да ли је поштеније сачекати да се и то разјасни, па тек онда започети тај пројекат. С друге стране, логично је и залагање да се управо у оквиру реформских захвата демонстрира спремност равноправног третмана мушкараца и жена у војсци. На то залагање, пак, - редовно се одговара примедбом да, баш зато што су толико дуго биле дискриминисане у погледу могућности равноправног ангажовања у војсци, жене нису заслужиле да се с њима експериментираше.

Постоје, такође, мишљења да – чак и под претпоставком да се ангажују на пословима за које су по стручности једнако компетентне као и мушкарци – присуство жена официра на руководећим положајима није пожељно јер може неповољно да утиче на социјалну климу и ефикасност војног колектива. Тај негативан ефекат доводи се у везу с традиционалним схватањем улоге жене у војсци која се углавном сводила на обављање помоћних, односно споредних послова. Под утиском тог стереотипа људи су, наводно, убеђени да жене нису дорасле старешинским улогама, што има за последицу недостатак поверења у њихову стручну компетентност, тако да су суочене с додатним проблемом приликом обављања улоге претпостављеног. Из тога се изводи закључак да је у њиховом интересу да буду поштеђене од те незахвалне ситуације. Мада има довољно аргумената за оспоравање те претпоставке, њихова распрострањеност, објективно, јесте нешто што треба да се узима у обзир као препрека коју треба отклањати, а не игнорисати. Такође, не може се игнорисати упозорење да успостављање праксе школовања жена у војним школама условљава додатне материјалне трошкове. То су, пре свега, додатни трошкови смештаја (адаптација или изградња посебних објеката за становање жена у интернатима војних школа, трошкови израде униформе према антропометријским карактеристикама женске популације, трошкови хигијенско-здравственог збрињавања итд.). Тачно је да неки од тих трошкова представљају једнократна издвајања и да, вероватно, нису највећа ставка, под условом да се оно у шта се инвестира користи довољно дуго. У противном, трошкови се мултипликују. Међутим, остаје трајна потреба додатних издвајања за поједине видове логистичког обезбеђења.

Поред наведених предвидљивих додатних трошкова, школовање жена оцењује се као скупље из следећа два разлога: прво, већа је вероватноћа напуштања школовања, и друго, већа је стопа повређивања жена, посебно у почетном периоду школовања (у фази основне војничке обуке). На пример, у генерацији кадета Вест Поинта из 1976. године у току основне обуке 16 одсто жена напустило је школовање.¹ У истом периоду академију је напустило 10 одсто мушкараца. У непосредној вези са већим изгледима да жене одустану од школовања, што инвестирање у њихово школовање чини мање исплативим, јесу и подаци на основу којих се може закључити да би жене, у поређењу с мушкарцима, могле да буду мање експедитивне у испуњавању испитних обавеза. Ту претпоставку, на посредан начин, потврђују и искуства америчких војних академија. Наиме, према статистичким подацима из Вест Поинта и Морнаричке војне академије, приметно је мањи број девојака него младића који успевају да дипломирају у редов-

¹ А. Витерс, и Н. Скот Кинзер, „Жене у Вест Поинту“, *Војно дело*, бр. 3, Београд, 1979, стр. 165.

ном року (у току четири године). Разлика у броју дипломираних на Вест Поинту је 9,3 одсто а на Морнаричкој академији 7,1 одсто у корист мушкараца. То је утолико интересантније када се узме у обзир чињеница да на колеџима у САД девојке брже завршавају студије. Постоји неколико могућих објашњења за појаву тих разлика. На пример, обимни физички захтеви могу у том контексту да имају велики значај и поред чињенице да су модификовани седамдесетих година прошлог века, када се први пут почело са пријемом жена на академије, а као могући разлог наводи се и претежно мушко окружење, које може да представља потешкоћу за жене².

Већа склоност ка повређивању на практичној обуци такође изискује две врсте додатних трошкова: непосредне и посредне трошкове. Непосредни трошкови се односе на санирање повреда и рехабилитацију, што у случају немогућности наставка школовања подразумева и целокупан износ средстава који је утрошен на дотадашње школовање. Посредним трошковима могу да се сматрају трошкови због предузимање мера за смањење ризика од повреде. Када се, на пример, због диференцираног физичког оптерећивања, обука са женама изводи одвојено од обуке са мушкарцима неминовно се увећава број наставних група, што повлачи, уз најбољу организацију рада, додатни трошак.

Аргументи у прилог школовања

Кад год се поставља питање оправданости значајних промена у било којем подручју друштвеног живота уобичајено је да се учини осврт на праксу из прошлости. У случају школовања жена, такав приступ не обезбеђује уобичајено обиље података будући да такве праксе све до недавно није ни било. Па ипак, не би било коректно не присетити се ликова жена које су се и без формалног војног образовања и супротно пракси времена у којем су живеле нашле, бар на кратко, у улози војсковође и ту дужност часно обавиле. Поред Јованке Орлеанке, која је симбол жене војног старешине из народа, вредни подсећања су, не тако ретки, примери жена – најчешће чланова владарских кућа (удовице, кћерке и сестре преминулих владара), које су, као способније и агилније од осталих наследника, успеле да се домогну престола и често се показале као достојне круне. Међу њима су из античког доба остале најпознатије египатска краљица Клеопатра, британска краљица Бодичеа и краљица Зенобија из Палмире.³

² Као објашњење наводи се и претпоставка да су мушкарци који уписују академије преданији, одговорнији, и посвећенији будућој каријери него бруцоши на цивилним колеџима и универзитетима.

³ У средњем веку је било много жена владара због тога што је власт била наследна. Оне су се, кад год им се указала прилика, ослобађале туторства својих мушких рођака и владале самостално. Опширније о женама војсковођама и владарима видети у: Јованка Шарановић, *Жена у одбрани – од традиционалног до савременог*, „ВИЗ“, Београд, 2006.

Традиција краљица или принцеза ратника које заступају своје мушке рођаке наставила се кроз цео касни средњи век и, даље, кроз доба ренесансе. У то време, најпознатија жена владар и командант била је енглеска краљица Елизабета (1533–1603).⁴ Царице Јелисавета и Катарина Велика водиле су бројне ратове и против Турске и против Персије, а та друга је први пут довела руску царевину до обала Црног мора.⁵ Истина, трупама на фронту непосредно су командовали за то посебно одабрани и њима одани генерали. Марија Терезија се током рата за аустријско наслеђе (1740–1748) и у Седмогодишњем рату (1756–1763) ослањала на фелдмаршала Дауна, а Катарина Велика имала је за ту сврху Суворова.

Слично Марији Терезији у 18. веку, Голда Меир у Израелу, Индира Ганди у Индији и Маргарет Тачар у Великој Британији биле су надлежне за послове својих земаља за време рата.⁶ Беназир Буто у Пакистану и Акино Корасон на Филипинима водиле су борбу за контролу властите војне силе пред крај осамдесетих година прошлог века. Тана-су Чилер у Турској сурово је угушила побуну Курда средином 1990. године. Председница Шри Ланке Сиримаво Бандаранаике водила је рат против тамилских сепаратиста после пропале мировне иницијативе.⁷ На таквим положајима, оне су, под огромним стресом, биле одговорне за доношење изузетно важних војно–политичких одлука. С друге стране, ниједна није имала никакво војно знање, ни искуство вредно помена. То је чак важило и за Голду Меир као председника владе једне од

⁴ И неке друге краљице ратници, као, на пример, Тамара од Грузије из 12. века и Изабела Кастиљанска, такође су се називале „краљевима“. То показује колико су се тешко жене прихватале као војници и команданти. Изгледа да су то могле постићи једино одрицањем од свог пола.

⁵ Под њеним вођством Русија је увећала своју територију за 200.000 квадратних миља, остварила свој вековни сан да добије излаз на Босфор, преко Црног мора, и постала богатија за много величанствених палата, државних зграда и потпуно нових градова. Катарина је, створила победничку атмосферу и на руском двору која је привукла многе велике умове Европе и допринела многим војним успесима Русије и ван њених граница. Умрла је изненада 7. новембра 1796. у шездесет седмој години (Шели Клајн, *Највећи злотвори – жене у историји*, „Народна књига“, Београд, 2004, стр. 106).

⁶ Тако је Маргарет Тачер, без трунке сажаљења и дилеме, угушила војним средствима рударске побуне, наредила војну интервенцију на Фокландска острва, и дала да се потопа са посадом разарач „Белграно“ који се нашао у забрањеној зони за аргентинске бродове. Средином 1991, када је после 11 година проведених на положају председника Владе Велике Британије, поднела оставку, у више земаља су се на челу владе налазиле жене: у Француској – Едит Кресон, која је добила назив „челична дама социјализма“; у Ирској – Мери Робинсон; на Исланду – Вигдис Финбогодотир; у Норвешкој – Гро Харлем Брунтланд; у Никарагви – Виолета Чамаро; у Доминиканској Републици – Мари Евгенија; у Бангладешу – Бегун Каледа Зи, и на Филипинима – Корасон Акино (Никола Грубишић, „Жене мушке енергије“, *Војска*, Београд, 2. марта 1995, стр. 32).

⁷ Она је прва жена у свету којој је пошло за руком да победи на председничким изборима 1960. године и, истовремено, прва жена у свету министар народне одбране. Та жена, чије име на језику њеног народа значи „срећа“, пре него што је почела активно да се бави политиком бавила се проблемима жена у Шри Ланки. (Јованка Шарановић, *исто*).

ретких земаља у којима жене служе војску. Све те даме владале су чврстом руком, а већина је нерадо прибегавала војној акцији да би разрешила сукобе. Уколико нису могле да поступају у складу са Черчиловим ставом да је „боље разговарати него ратовати“, мудро су препуштале вођење операција професионалцима – мушкарцима.

Када се говори о потреби већег ангажовања жена у војсци обично се, пре свега, наглашава неопходност поштовања општеприхваћеног принципа равноправности полова као цивилизацијске тековине⁸ која је постала неодојиви део корпуса људских права и један од основних показатеља демократичности друштва.⁹ То опште опредељење савременог света исказано је одредбама Резолуције Савета безбедности УН 1325, којом се захтева повећана представљеност жена на свим нивоима доношења одлука – у националним, регионалним и међународним институцијама. Да би се испоштовали ти захтеви и да би жене биле компетентне да учествују у доношењу одлука неопходно је да им буду доступне све професије, па тако и војна, из које су, све до недавно, биле искључене и која и данас важи за подручје које им није једнако доступно као и мушкарцима. Ипак, ситуација се из године у годину побољшава, што убедљиво показују подаци о повећању процентуалне заступљености жена у армијама земаља чланица НАТО-а у периоду од 1986. до 2000. године.

Та тенденција изједначавања полова у вези с правом на службу у војсци није само питање њихове формалне равноправности већ и реална потреба која произилази из специфичности улоге оружаних снага у савременим условима под којом се подразумева веће ангажовање жена у свим активностима везаним за одржање и унапређење мира и безбедности. Тим нетрадиционалним ангажовањем војске створена је додатна потреба за укључивањем жена у војничке редове, па је и у Резолуцији 1325 посебно наглашена важна улога жена у превенцији конфликта, конфликтима, периоду после конфликта, безбедности и грађењу и очувању мира.¹⁰ Резолуцијом се позива на ширење улоге и

⁸ Код нас су мушкарци и жене законом изједначени 1945. године. Од тада су увек гарантована једнака права мушкараца и жена, али је често занемаривана чињеница да једнака права не значе аутоматски и једнак положај. Према свим расположивим подацима, положај жена гори је од положаја мушкараца, па је неопходно да држава води политику једнаких могућности, односно да жене и мушкарци имају једнаке могућности у животу, да су једнако третирани, једнако плаћени за исти рад, да једнако напредују у каријери, да имају једнака права да изаберу свој лични пут и да управљају својим животом.

⁹ Није случајно што је поштовање тог захтева један од услова за придруживање Европској унији. На пример, земље кандидати за чланство у Унији обавезне су, између осталог, да усвоје закон о равноправности полова.

¹⁰ Када се разматра питање жена и превенције конфликта, наглашава се да је потребно систематско јачање улоге жена у друштву и делотворно учешће жена у јавном и економском животу. Јасна је повезаност статуса жена у друштву и интензитета конфликта. Насилни конфликти се чешће дешавају у земљама у којима су жене неадекватно представљене у јавним институцијама и службама и тамо где не постоји адекватна институционална реакција на домаће насиље.

повећање доприноса жена у операцијама Уједињених нација на терену, посебно међу војним посматрачима и цивилној полицији, као и међу особљем које се бави људским правима и хуманитарним радом.

Србија, као чланица ОУН и претендент на чланство у ЕУ, и као држава са несумњиво богатом демократском традицијом из читавог периода њеног постојања као независне државе (у другој половини 19. и почетком 20. века), придружује се тенденцији остварења потпуне равноправности полова. То њено опредељење недвосмислено је исказано у новом уставу Републике Србије, којим је предвиђена обавеза вођења политике једнаких могућности (чл. 15), што значи равноправан приступ образовању, уједначавање заступљености мушкараца и жена на свим нивоима образовања и у свим образовним профилима, те равноправно учешће у креирању европског модела „друштва знања“. Разумљиво је, стога, да та одредба највишег правног акта треба да се одрази и на концепцију новог модела школовања официра Војске Србије. Осим тога, опредељење Србије за приступање евроатланским безбедносним интеграцијама подразумева усвајање стандарда које промовишу те интеграције¹¹. Један од тих стандарда јесте отвореност за веће ангажовање жена, у војсци у свим улогама. У складу с том оријентацијом и обавезама које из ње произилазе, Стратегијским прегледом одбране и Министарским упутством недвосмислено је најављено интензивирање процеса стварања услова за значајније учешће жена у структури професионалних припадника војске, као и почетак њиховог школовања у војним школама. Тиме је исказана сагласност са општеприхваћеним ставом да је дошло време стварног партнерства између мушкараца и жена, што значи рад у условима једнакости и комплементарности и узајамно обogaћивање својим разликама.

Један од разлога који ће допринети бржој интеграцији жена у војну средину јесте и перспективна мисија војске, под којом се подразумева учешће у изградњи и очувању мира у региону и свету и подршка држави у случају природних непогода и катастрофа, хуманитарне операције и, операције одржавања мира, као и учешће у међународној војној сарадњи и мировним операцијама под окриљем ОУН и

Питање жена у времену трајања конфликта имплицира, пре свега, комплекс питања везаних за родно засновано насиље, укључујући сексуално насиље, које је у порасту као све чешће оружје у ратним сукобима. Такође, искуства из ратова снажно утичу на родне улоге и друштвене вредности. Тада долази до мењања родних улога и друштвених положаја, што је интегрални део изазове реконструкције. Ту се јављају могућности утицаја на друштвене и политичке структуре које су у миру обично изван домашаја жена (Зорица Мршевић, „Жене у војсци као део програма *gender mainstreaming*“, излагање на Међународној конференцији *Жене у војсци*, Београд, 5. октобар, 2006).

¹¹ Наша земља је потписница и бројних међународних докумената који нас обавезују на поштовање одређених стандарда, међу којима су Конвенција за елиминацију дискриминације према женама (CEDAW), Пекиншка платформа УН, Резолуција СБ 1325 и друге, а као чланица УН, Савета Европе, ОЕБС-а и других организација мора водити политику у складу са тим.

системима колективне безбедности.¹² Стога, није претерана тврдња да су у неким од тих улога жене практично незамењиве. То се, пре свега, односи на ситуације у којима се припадници војске могу наћи као учесници у хуманитарним операцијама у различитим деловима света. Познато је, наиме, да обичајно право неких народа не дозвољава присуство мушкараца на местима где се налази локално женско становништво, што значи да се без жена не може успоставити одговарајући контакт и остварити квалитетна сарадња са онима којима се помоћ пружа и због којих се војска ту налази. Чак и тамо где нема стриктне забране контакта са странцима постоје ситуације у којима је ангажовање жена пожељније од ангажовања мушкараца (указивање прве помоћи женском цивилном становништву, послови медицинско-хигијенске едукације, и слично).

Залагање да се жене свестраније ангажују у посебним операцијама – операцијама другачијим од ратних (*other than war*), може се несумњиво правдати савременим социјално-психолошким и етичким опсервацијама интерперсоналне комуникације и групне динамике. Оне, у односу на традиционална схватања, донекле другачије тумаче способност да се успешно ради са другим људима; способност да се доносе ваљане етичке одлуке у непредвиђеним ситуацијама и у контексту ситуационих фактора, способност да се доносе ваљани морални судови који ће утицати на велики број људи и способност да се успешно мотивишу други људи.

Сада се, на основу демократског модела устројства војске, од војника очекује да не буду слепо послушни својим претпостављенима када су њихове наредбе погрешне или очигледно морално спорне, што им омогућава иницијативу и доношење индивидуалних моралних судова. Према демократском моделу, морална одговорност је различито расподељена, за разлику од класичног модела, по којем се морална одговорност готово у целини тицала старијих и виших старешина: млађи су извршавали наређења и у већини случајева нису сносили директну моралну одговорност за своје поступке. Отуда се данас у свету на војним академијама етика изучава као обавезни наставни предмет. Поред тога, придавање све већег значаја личним способностима и вештинама и посредној контроли у војном образовању, као и све већи значај материјалне користи и групних циљева, утицали су на настанак схватања да војне старешине и руководиоци треба да буду и војни менаџери. За жене те нове околности несумњиво значе предност јер се релативизују уобичајени аргументи о тежини војничког

¹² Као илустрација тог подручја ангажовања жена може да послужи вест да је недавно Индија упутила у Либерiju, у саставу снага УН, одред састављен искључиво од жена официра (125 жена). Улазак чисто женске мировне јединице у структуру плавих шлемова оцењен је као „догађај без преседана, релевантан за будуће безбедносне потребе светске организације“ („Првенац међу плавим шлемовима“, *Политика*, Београд, 19. јануар 2007).

позива и непримерености нежнијем полу. Физичка снага и физичка издржљивост, које су се традиционално подразумевале као приоритетне војничке способности, и које још увек имају велики значај, више немају елиминаторни карактер с обзиром на то да постоји довољно велики број војничких дужности за чије обављање нису пресудне. Такође, сходно демократском моделу, класични нагласак на дисциплину ублажен је позивањем на потребу за комуникационим вештинама неопходним за успешан тимски рад, а у томе су жене пословично успешније.

Актуелна социјално-економска ситуација у нашој земљи може такође да се уврсти у разлоге за школовање жена за војну професију. Из историје је познато да је до већег ангажовања жена у војсци, по правилу, долазило у следећим околностима: прво, када је вероватноћа ангажовања војске у оружаним сукобима великих размера била релативно мала; друго, када је атрактивност војног позива била недовољна (недовољан одзив мушкараца за службу у војсци), и треће, у условима велике незапослености. Изгледа да су се у нашој земљи у овом тренутку стекла сва та три услова, али је смањење интересовања за војни позив приметно и у већем делу света, што није само последица ниског материјалног стандарда професионалних војних лица. Могуће је да је то једна од последица све веће либерализације друштва и повећања обима људских слобода, што логично узрокује пад мотивисаности за професије у којима се траже потчињавање, излагање психофизичким напорима и пристајање на ауторитативни стил руковођења. Када је реч о нашој земљи, статистички подаци показују да већина кандидата за школовање у војним школама потиче из неразвијених подручја и из породица с лошијим материјалним стањем. Дакле, може се закључити да је битан мотив младића за опредељење за војни позив решавање егзистенцијалних питања, а будући да су због проблема незапослености девојке више угрожене него младићи, може се претпоставити да су оне спремне да то питање решавају кроз школовање за официрски позив. Као доказ за ту претпоставку обично се наводе аргументи о високој заинтересованости девојака за школовање у полицијској академији.¹³ То је апсолутно тачно, мада извођење закључка по аналогији са одзивом за Полицијску академију није сасвим коректно због чињенице да се интересовање за Полицијску академију повећавало упоредо са опадањем интересовања за војни позив. Према томе, проблем одзива за војне школе сигурно се може делимично ублажити пријемом девојака на школовање, али би то, у

¹³ У првој генерацији студената Полицијске академије, школске 2002/2003. године, од укупно 1.111 пријављених кандидата 413 биле су жене (37 одсто). У генерацији из 2003/2004. године њихов удео међу пријављеним кандидатима био је 34 одсто; 2004/2005. – 30 одсто, и 2005/2006. – 27 одсто (подаци Полицијске академије достављени Радном тиму 3 – подгрупа за школовање жена на Војној академији, ради задничких активности у оквиру рада подгрупе).

најбољем случају, дало само краткорочне позитивне ефекте уколико нова решења не би била праћена адекватним мерама за побољшање статуса војне професије уопште. У сваком случају, отварање врата војних школа за жене била би добра прилика да барем неке од њих реше основни егзистенцијални проблем – запослење, према својим професионалним интересовањима.

У прилог одлуци за школовање жена на Војној академији јесу и сазнања о неким предностима мешовитих васпитно-образовних група над једнообразним групама. Наиме, присуство девојака у војној средини омогућује успостављање потпуно нових видова социјалне комуникације; обogaћује друштвени живот и чини социјалну климу динамичнијом, интересантнијом и, самим тим, погоднијом за укупан развој студената. Искуство из Војне академије Вест Поинт везано за прву генерацију жена кадета показује да су оне знатно више од мушкараца учествовале у ваннаставним активностима (клубови, секције). На пример, активно су учествовале у раду 46 од укупно 80 клубова и секција који су постојали у то време у Војној академији. Осим тога, формирале су неколико спортских тимова, од којих су неки постигли значајне резултате на такмичењима са клубовима изван Академије.

Када је реч о успешности жена на руководећим дужностима као аргуменуу у прилог школовању жена на војним школама, посебно су значајни подаци из досадашње праксе ангажовања жена на официрским дужностима. Наиме, према тим подацима, жене су успеле да се у конкуренцији са официрима – мушкарцима докажу као способне за обављање веома одговорних функција. Али, као противаргумент наведеним тврдњама, често се подсећа на околност да су се жене домогле високих положаја у војсци не првенствено на основу својих способности, већ због тога што су као малобројне биле поштеђене праве конкуренције. Једноставно, тамо где се појави једна жена официр отворена су јој врата ка вишим положајима као „ексклузивној појави“. Заправо, привилеговане су јер их колеге мушкарци штеде у компликованим ситуацијама, односно, када је најтеже увек им се нађу при руци да помогну или да их одмене. Због свега тога, наводи се да би тек у случају већег присуства жена официра, што значи у условима изражене конкуренције између њих и између њих и мушкараца, била могућа ваљана провера колико су оне стварно компетентне за високе положаје који одговарају високим чиновима којих су се домогле жене официри у неким армијама. Такав коментар чује се и мада је реч о високим чиновима које су добиле жене официри у Војсци Србије.

Коначно, као аргумент за опредељење да Војска Србије отпочне са школовањем жена за официрске дужности може се узети чињеница да та пракса већ довољно дуго постоји у већини развијених земаља, затим да је најизраженија у земљама чије безбедносне стандарде желимо да достигнемо и с којима намеравамо да успоставља-

мо партнерске односе, као и да ту праксу постепено уводе и земље у којима она до сада није постојала. Дакле, ако се пође од тога да не може бити лоше оно што већина ради или намерава да ради и да је Војска Србије у оквиру предузете реформе већ учинила значајне кораке у правцу испуњавања услова неопходних за прикључивање безбедносним евроатланским интеграцијама, логичан је закључак да треба подржати наведену иницијативу. Додатни разлог за то јесте чињеница да то за нашу војску не би био пионирски подухват. Јер, у ЈНА постојала је пракса школовања жена за официрске дужности у оквиру школе резервних официра и Војнотехничког факултета, тако да жена официр, ма колико ретка, није непозната појава у нашој војној средини. Све су то, вероватно, узели у обзир органи који су надлежни за војно школство приликом припремања одлуке, саопштене у *Министарском упутству за 2006. годину*, да се обаве неопходне припреме за почетак школовања жена на Војној академији већ у току наредне школске године.

Ваљаност наведене одлуке недвосмислено је потврђена закључцима са међународне конференције, одржане 5. октобра 2006, о теми „Жене у војсци“. Сугестије у вези с тим садржане су и у појединим саопштењима са Научно-стручне конференције „Школовање и обука у систему одбране-евроатлански аспект“, која је одржана 29. и 30. новембра 2006. године. Једногласна порука, која произилази из свих разматрања те проблематике, гласи: жене у војсци – да, жене официри у Војсци Србије – да, жене у војним школама – да. Дакле, више не постоје дилема да ли школовати жене на Војној академији. Међутим, и даље постоје многа питања на која треба одговорити. Колико жена официра је реално потребно за укупни састав Војске, као и за поједине њене делове? Којом динамиком се може доћи до тог пожељног процента? Како треба организовати школовање? Да ли треба да постоје посебни критеријуми за селекцију жена студената? Да ли треба имати жене у свакој генерацији студената или повремено? Како у процесу практичне обуке, посебно оне у теренским условима, уважити чињеницу да се значајно разликују физичке способности жена и мушкараца? Да ли жене приликом реализације појединих програмских садржаја треба да чине посебну наставну групу или треба увек да се обучавају заједно с мушкарцима? Како треба организовати смештај жена током школовања у касарнским и теренским условима? Како да се обезбеди мотивисаност жена за војну професију да би се обезбедио одзив квалитетних кандидата? Ваљане одговоре на многа од тих питања није могуће дати док се не разреши једна, чини се, за почетак основна дилема: да ли треба одмах почети са школовањем жена на свим смеровима Војне академије, односно за све специјалности, независно од тога како ће се школовање реализовати, или је неопходно да се у вези с тим утврде приоритети?

Како решити ту дилему? Будући да су наша искуства, ипак скромна, логично је да се упитамо како то други раде и да ли су њихова решења примењива у нашим условима).¹⁴ Разумљиво, пракса школовања жена у војним академијама разликује се од земље до земље, што је углавном условљено карактером и улогом војске и културним чиниоцима. Када је реч о нашој земљи, чини се неоспорном чињеница да жене официри нису кадар који је ургентно потребан у свим саставима војске. Због тога се, као разборито решење, намеће потреба да се у првој фази реализације пројекта жене школују само за оне дужности у Војсци Србије које им одговарају на основу свих релевантних критеријума. Та поступност у школовању жена на војним академијама испоштована је у скоро свим земљама. Тако су, на пример, на Краљевском војном колеџу у Канади у првој мешовитој генерацији кадета, која је почела школовање 1980. године, биле само 32 девојке (око два одсто). Тај број је постепено повећаван, и усталио се на око 22 одсто.¹⁵ Нема разлога да Војска Србије одступа од те уобичајене праксе. У противном, ризиковала би да направи грешке (на пример, промашене инвестиције). Наравно, то не значи прављење коначног списка профила официра који су, односно који нису доступни женама.

Закључак

На основу анализе свих аргумената за и против школовања жена на Војној академији, може се закључити да у целини, постоји довољно ваљаних разлога за генерално опредељење да се не постављају никаква законска ограничења у вези с доступношћу војне професије женама. Њима у перспективи треба да буде омогућен приступ свим родовима и службама, што значи и могућност избора било којег програма школовања за официрске дужности. Међутим, док се та пракса довољно не устали, тј. док се не изграде ваљани критеријуми

¹⁴ Још од 1976. године у структури НАТО-а постоји Комитет за жене (*Committee on Women in the North Atlantic Treaty Organization Forces*). То је саветодавно тело руководиоца НАТО-а и представника држава чланица питањима везаним за ангажовањем жена у војсци. Комитет делује и као центар за размену информација и искустава између земаља чланица Савеза. Истовремено, прати улогу и статус жена у оружаним снагама чланица и држава кандидата за чланство. Рад Комитета одвија се у три пододбора: за *попуну и запошљавање, за обуку и развој и обично за квалитет живота*. Питања којима се они баве су следећа: унапређење могућности попуне, услови запошљавања, задржавање у служби и напредовање, квалитет живота, заштита здравља, социјална заштита, брига о породици итд.

¹⁵ На војне академије уследиле су озбиљне расправе о томе да ли је женама место на Вест Поинту, на којем се оспособљавају официри за борбене јединице. Будући да женама у то време није било дозвољено непосредно учешће у борбеним дејствима, закључено је да њихов пријем на војну академију не би био у складу са циљевима школовања (А. Витерс, и Скот Н. Кицзер, „Жене у Вест Поинту“, *Војно дело*, бр. 3, Београд, 1979).

за селекцију за поједине смерове ради смањења ризика од „промашеног избора“, добро би било да се почне са школовањем жена за официрске дужности у родовима и службама у којима ће оне несумњиво бити продуктивно уполсене и мање изложене ризику од незадовољства због избора професије. Потом би се, већ на основу првих искустава из њиховог школовања, а затим и из искустава из радног ангажовања у професионалној служби, стално проширивало подручје војне делатности за које би се оспособљавале наредне генерације жена официра.