

# Ратна војска Србије у условима потпуне професионализације

УДК: 355.087.2 (497.11)

*Жељко Петровић, потпуковник\**

*Предмет рада су професионализација Војске Србије, као и организација ратне војске у условима потпуне професионализације. Аутор истиче да је професионализација Војске у функцији јачања одбрамбене способности земље. Реорганизација Војске, скраћење војног рока, слаба попуна и отежано финансирање проблеми су који карактеришу прелазне периоде друштава и армија у транзицији, па тако и Војску у Србији. Професионализација војске карактеристична је скоро за све земље, које се налазе у тзв. транзицији. Република Србија, као једна од тих земаља, такође се суочава са потребом за даљом професионализацијом Војске. Тежиште рада јесте модел попуне професионалним припадницима, као и одређени облик професионализације резервног састава, кроз активну и пасивну резерву. Аутор покушава да да решења за модел попуне ратне војске у условима потпуне професионализације. У другом делу рада истиче да не постоји консензус свих политичких субјеката у држави о начину, темпу и моделу професионализације Војске. Додатно ограничење представља неадекватан степен безбедносне интеграције, као и нестабилна ситуација на југу Србије, и нерешен статус Косова и Метохије.*

*Кључне речи: професионализација, ратна војска, организација, војна обавеза, активна и пасивна резерва.*

## **Увод**

Савремене стратегије и доктрине намећу оружаним снагама нове мисије које до сада нису биле својствене нашој војсци, што неминовно захтева и њен нови модел. Организацијско-формацијски модел Војске Србије, као оптимална форма организовања војне силе државе треба једнако добро да одговори на оба суштинска задатка Војске – изградњу борбене готовости, као први, и обуку, као други задатак. Професионализација Војске један је од трендова, карактеристичан скоро за све земље. Тај процес је посебно актуелан за земље које се налазе у тзв. транзицији. Република Србија, као једна од тих земаља, такође се суочава са потребом за даљом професионализацијом Војске.

Тај процес има две кључне одреднице, односно два аспекта. То су: 1) професионализам у раду, тј. стручно (квалитетно) и одговорно

\* Аутор је запослен у Војсци Србије.

извршавање радних задатака и 2) повећање удела професионалних припадника Војске у њеном саставу.

Проблем професионализације је комплексан, често се поједностављује уз разматрање само једног његовог аспекта, а то је професионализација мирнодопског састава. Професионализација Војске је у функцији јачања одбрамбене способности земље. Реорганизација Војске Србије, скраћење војног рока, слаба попуна и отежано финансирање – проблеми су који карактеришу прелазне периоде друштва и армија у транзицији.

Предмет рада је и могућа организација ратне војске у професионалној Војсци Србије, што се даље продубљује покушајем давања решења за модел њене попуне у условима потпуне професионализације.

Понуђено је решење ратне организације Војске Србије у услови-ма потпуне професионализације, где је тежиште изражено на моделу попуне професионалним припадницима, као и одређеног облика професионализације резервног састава, кроз активну и пасивну резерву.

---

### ***Модел професионализације као облик попуне ратне војске Србије људством***

---

Професионализација као процес и у овако убрзаним условима треба циљно да се води и ефикасно планира и контролише. Основни циљ професионализације је да се створи систем одбране који ће бити у стању да оствари Уставом утврђени задатак и да, укључивши се у међународне интеграције, ефикасно реагује на безбедносне изазове, ризике и претње. Професионализацијом треба обезбедити прелазак са садашњег мешовитог модела попуне Војске професионалним лицима (војницима по уговору, подофицирима, подофицирима по уговору, официрима, официрима по уговору и цивилним лицима на служби у Војсци) и војним обвезницима (регрутима, војницима на служењу војног рока у свим законским варијантама и резервним саставом) *на потпуно професионалну Војску Србије* (професионалним војницима, подофицирима, официрима, цивилним лицима на служби у Војсци, активном и пасивном резервом).

Дужина трајања овог процеса је четири године или 48 месеци. Односно, посматрајући процес кроз број пријема и отпуста војника на служењу војног рока: укупно 14 пријема регрута и 16 отпуста одслуженика. Наиме, управо ће војници на служењу војног рока бити у центру овог процеса, мада се не би смео свести само на ову димензију.

Пројектованим системом обуке и кадрованања (Нацрт Стратегијског прегледа одбране Србије) регрути „производе“ војнике на служењу војног рока, а ови војнике по уговору и резервни састав. Војници по уговору „производе“ подофицире по уговору, а постоји и могућност

„производње“ директно и официра по уговору. Подофицири (официри) по уговору „производе“ подофицире (официре) у активној служби.

У складу са Стратегијским прегледом одбране и извршеним проценама могућности професионализације Војске Србије постоји опредељење за такву варијанту модела професионализације да 2010. године број професионалних војника буде 10.600 и да се регрути не упућују на служење војног рока. Војна обавеза у делу обавезног служења војног рока *се укида, а уводи се замрзавање обавезе служења војног рока и принцип добровољног служења војног рока*, што значи да се у случају слабе попуне јединица Војске професионалним војницима даје могућност председнику Републике да се определи на одмрзавање обавезе служења војног рока за одређени део популације ради постизања потребног нивоа попуне и борбене готовости Војске. У том делу увођење у евиденцију пунолетних грађана остаје, а лекарски прегледи и регрутовања врше се по одлуци за активирање обавезе служења војног рока.

### *Одабир кандидата*

Утврђивање здравственог стања (медицинско-психолошка обрада: у даљем тексту МПО), у прелазном периоду, било би организовано мешовито у цивилним и војноздравственим установама, према јединственим критеријумима, у години која претходи упуту на служење војног рока. На тај начин спречава се да дуги период, од лекарског прегледа до упута, утиче на квалитет попуне јединица здравствено способним војницима.

Имајући у виду да је пројектовани број војника за 2007. годину око 6.450, постоји могућност да се попуна будућег регрутног контингента од 2007. до 2010. године врши искључиво здравствено способним регрутима, уз динамику смањења. Аргумент за овакву констатацију представља и анализа која показује да је у последњих пет година просечно 65 одсто регрутне популације, која се одазове на лекарске прегледе, здравствено способно. Поред тога, заопштравање критеријума у току МПО, пре регрутовања, даће изванредне могућности за припрему будућег квалитетног кадра професионалних војника.

У војноздравственим установама, по јединственим критеријумима, обављају се лекарски прегледи ради оцене способности за војну службу, после којих се регрути упућују у центре за обуку, где се по јединственим критеријумима врши селекција и избор војника за видове, родове и службе Војске Србије.

Регрутовањем се обезбеђује:

- да здравствено способни регрути служе војни рок, уз могућност опредељења за алтернативно служење војног рока у установама и под условима регулисаним Законом о цивилној служби и надлежним министарствима за рад, запошљавање и социјалну политику;
- регрутни контингент за попуну ФМ војницима у ВС;
- да се регрутима одреди војноевиденциона специјалност (у даљем тексту ВЕС);

– да се од здравствено најспособнијих, методом селекције, уз стална праћења у току служења војног рока, одабере део кандидата за професионалне војнике и подофицире, сходно опредељењу, са назнаком да подлежу критеријумима.

По мери професионализације Војске, укидањем обавезе служења војног рока за пунолетне грађане, треба стварати оптималне услове за попуну Војске Србије професионалним саставом.

Непосредно пре регрутације омладинаца у периоду од 15. до 18. године живота, треба остварити контакт са младим људима, уз снажан маркетинг преко канцеларија на нивоу локалне самоуправе, намењених за комуникацију и мотивацију младих људи. Тим послом бавили би се људи који су завршили курсеве за односе са јавношћу и имали трупно искуство у трајању од најмање три године. Други део комуникације одвијао би се преко ТВ спотова, медија, Web сајт презентација, часописа и каталога. У том правцу, преко Министарства просвете Републике Србије треба иницирати школски час намењен презентовању професије професионалног војника средњошколској омладини, у доби између 15. и 18. године, а у оквиру предмета грађанско васпитање, или неког другог предмета по предлогу ресорног министарства. У овим канцеларијама, до укидања регрутне обавезе, у прелазном периоду, треба да постоји могућност иницијалног тестирања и обављања разговора са кандидатима за професионалне војнике, након чега би, ако испуњавају услове, попунили захтев за пријем и отишли у центре за обуку.

Са професионализацијом Војске, као замену за обавезно служење војног рока, потребно је увести нову категорију – добровољно служење војног рока, с обзиром на потребе јединица Војске за професионалним војницима.

Избор кадра за будуће професионалне војнике, поред институције конкурса, обављао би се од војника на редовном служењу војног рока који су способни за војну службу.

Након **обуке**, а у складу са резултатима лекарских прегледа и МПО регрута, кандидатима који су означени као потенцијални за професионалне војнике или подофицире, дала би се могућност својевољног опредељења. При томе, првенство опредељења треба дати оним кандидатима који су општу и специјалистичку обуку у центрима савладали са најмање врло добрим успехом.

Оцена и ознака да је војник способан за професионалног војника доносила би се месец дана пре краја војног рока, након извршеног анкетирања, разговора и лекарског прегледа. Критеријуми за оспособљавање војника на служењу војног рока за професионалног војника су:

– завршена средња школа (трогодишња, односно четворогодишња за поједине ВЕС-ти);

– опредељење да настави служење војног рока (анкетирање месец дана пре краја војног рока);

– да је упознат са условима, правима, дужностима и обавезама професионалног војника (месец дана пре краја војног рока разговор обавља орган за кадрове у јединици);

– позитивно мишљење психолога, након обављеног разговора и медицинско-психолошког прегледа;

– да је завршио обуку војника на служењу војног рока са најмање врло добрим успехом, и

– да је успешно обавио проверу физичке способности.

Кандидати за професионалне војнике могу се бирати и путем конкурса из контингента војних обвезника који су раније одслужили војни рок У том случају они би морали да, поред општих испуне и следеће услове:

– да нису старији од 30 година;

– да су психофизички способни за обављање војне службе (успешно извршена провера физичке способности), и

– да нису били правоснажно осуђивани на више од три месеца затворске казне и да су је одслужили најмање две године пре пријављивања на конкурс.

Са војницима – кандидатима за професионалне војнике треба реализовати обуку – курс у трајању од три месеца у видовским центрима, а по Плану и програму за одређену војно-евиденциону специјалност рода или службе. Кандидати који након завршетка обуке – курса успешно положе стручни испит примају се у професионалну војну службу и постају професионални војници одређене војноевиденционе специјалности вида, рода или службе.

У току периода курсирања војнику би текао радни стаж и примао би надокнаду у висини 50 одсто плате професионалног војника (без чина), уз обезбеђење адекватних смештајних услова.

---

### *Саопштавање и служење*

---

У периоду од 2007. до 2010. године након оцене способности регрута за војну службу, у војну књижицу би се, осим података о војноевиденционој специјалности, оцене способности и датуму регрутовања, поред категорије I и II уписивала и ознака „ПВ“, што значи оцену мотивисаности за професионалног војника. Упућивање регрута на служење војног рока вршило би се као и до сада четири пута годишње (у марту, јуну, септембру и децембру). Војни рок за војнике који служе у јединицама и са оружјем траје шест месеци. Основна обука се изводи у центрима за обуку у трајању од месец и по дана. Након њеног завршетка вршила би се селекција за вид и род или службу, одређивала војноевиденциона специјалност и војници би се упућивали у центре за специјалистичку обуку и усавршавање у трајању од месец и

по дана. Ову селекцију вршиле би заједничке комисије које би формирала Управа за људске ресурсе (Ј-1) и Команда за обуку. Након обуке од три месеца у центрима војници следећа три месеца проводе на обуци у јединицама. Попуна центара за обуку вршила би се према потребама јединица и уз поштовање принципа територијалне попуне.

Оцена и ознака да је војник способан за професионалног војника доносила би се месец дана пре краја војног рока, након извршеног анкетирања, разговора и лекарског прегледа.

По укидању обавезе служења војног рока, основна обука регрута за професионалну војну службу вршила би се у центрима за обуку, у трајању од месец и по дана. Након завршетка основне обуке вршила би се селекција војника за одређени вид, род, службу Војске и војници би се упућивали у центре видова, где би се реализовала стручно-специјалистичка обука у трајању месец и по дана, а након тога следећа три месеца у јединицама носиоцима стручно-специјалистичке обуке професионалних војника родова и служби.

По мери професионализације центри за обуку били би одговорни за комплетну припрему и обучавање будућих професионалних војника, а јединице би вршиле кондицирање по пријему у свој састав, без потребе за додатном обуком.

---

### *Жене војници*

---

Жене би се у професионалну војну службу могле примити након завршетка обуке добровољаца по истим критеријумима као и мушкарци и директно из цивилних структура (по конкурсу). За пријем у професионалну службу по конкурсу, оне би морале, поред испуњавања општих услова да, уколико нису служиле војни рок, прихвате да пре пријема у професионалну службу заврше обуку у трајању од шест месеци.

Обука са женама добровољцима и курсирање – обука са женама кандидатима за професионалне војнике изводила би се у истим центрима и по истом плану и програму као и за мушкарце.

У свим центрима и јединицама које имају на обуци и у саставу жене војнике, као и добровољце или професионалце, потребно је обезбедити посебне смештајне услове.

---

### *Активна резерва*

---

Активну резерву чинили би војни обвезници који испуњавају услове и добровољно су закључили уговор са Војском Србије о ангажовању у јединицама Војске, по потреби службе, и лица којима је престала професионална служба у Војсци која би, такође, склапала уговор са Војском Србије.

Активна резерва попуњавала би се по конкурс у од пензионисаних официра, подофицира, професионалних војника којима је истекао уговор и припадника резервног састава млађих годишта који су обуку завршили у трајању шест месеци, уз уговор о спремности за ангажовање у задацима одржавања б/г Војске, ангажовање у мировним мисијама и на другим задацима. Уговор би трајао две године, а у случају да је запослен послодавац би био дужан да му у време ангажовања у Војсци омогући мировање права из радног односа и задржавања радног места. Подзаконским актима регулисале би се пореске олакшице за послодавца и запосленог припадника активне резерве због ангажовања у Војсци Србије.

Убудуће би се активна резерва попуњавала професионалним официрима, подофицирима и војницима којима је уговор о професионалном ангажману у Војсци престао, а који испуњавају услове у погледу старосне границе. Ова категорија лица у резервном саставу за попуњу ратних јединица постоји у неким земљама, па би за такву категорију било неопходно, поред регулатива заснивања уговорне обавезе (технолозије пријема), као и пореских олакшица, дефинисати одређена права и обавезе. Припадници активне резерве добијали би надокнаду путних трошкова за долазак и одлазак на оспособљавање, били би здравствено осигурани и осигурани у случају повреде или обољења; током обављања војне службе примали би једнаку плату као припадници сталног састава Војске Србије на истој формацијској дужности; по престанку обављања војне службе послодавац би морао да прими резервисту на пређашње радно место. У случају неспоразума око пријема Министарство одбране би обезбедило правну помоћ и надокнаду до решавања судског спора; припаднику активне резерве припадала би месечна накнада од 30 одсто од просечне нето зараде у Републици Србији, исплаћене у последњем месецу, и друге припадности.

Припадник активне резерве у време трајања уговора имао би обавезу да се у одређеном року одазове на оспособљавање за обављање војне службе у миру (од 30 дана годишње), у време ванредног стања и у рату.

У току уговорне обавезе у миру припадници активне резерве позивали би се за попуњу упражњених формацијских места у јединицама Војске. Могли би да учествују у међународним мировним мисијама и то само када професионална војска не би могла да извршава те задатке или добровољно, што би се решавало анексом уговора. Обављање војне службе у миру ван државе могло би трајати највише шест месеци у току две године. Жеље кандидата у вези са дужностима које желе да извршавају у активној резерви биле би испуњене према могућностима и потребама Војске.

Пасивну резерву представљао би преостали део обученог резервног састава који је одслужио војни рок и позивао би се на обуку у ванредне дане ради кондиционирања (до пет дана у току године) по принципу кампова у центрима за обуку. Они би представљали људски потенцијал, пре свега, територијалних снага.

Пасивна резерва попуњавала би се професионалним официрима, подофицирима и војницима којима је уговор о професионалном ангажману у Војсци престао, а нису ангажовани у активној резерви или им је престао уговорени рок.

Пензионисани официри и подофицири и официри и подофицири којима је престао професионални ангажман у Војсци могли би да се ангажују до 55. године живота.

Осим што би чинили језгро будуће ратне војске, ангажовали би се у територијалним јединицама, извршавајући задатке на пружању помоћи становништву и спасавању материјалних добара услед природних катастрофа и других несрећа.

Као и за активну резерву, тако и за пасивну, предвидела би се одређена мотивациона права, као што су право приоритета при конкурсима за запошљавање у државним институцијама и јавним предузећима (финансијска полиција, шумарство, луке, царинске службе, граничне јединице полиције, аеродроми, водопривреда, здравство, железница, осигуравајућа друштва, служба обезбеђења и сл.), приоритет при додељивању државних кредита по повољнијим условима и право на коришћење пореских олакшица у одређеним делатностима (мала привреда, имовина и сл.).

---

### *Начин мотивисања за професионализацију*

---

За служење војног рока:

- добровољним доласком на служење војног рока отварао би се могућност да се трајније реши питање запослења;
- војноздравствено осигурање било би продужено и после одслужења, у дуплом трајању војног рока;
- једном месечно би се плаћали трошкови за одлазак на викенд – одсуство;
- у завршном месецу служења војног рока кандидат који би се определио за војника по уговору добијао би 50 одсто плате војника по уговору, а после, 2010. године са истом бенефицијом и војник на добровољном служењу војног рока.

За војника по уговору:

- полагање возачког испита у току првог уговорног рока,



– могућност продужетка уговора на неограничено време, уз услове здравствене способности и повољне оцене успешности у служби, на крају сваког уговорног рока (успешност у служби јасно би се оцењивала критеријумима који би се разрадили за сваки род или службу уз неке опште критеријуме који би важили за све војнике), и

– могућност завршетка курса за подофицира по уговору.

За подофицире по уговору:

– завршетак курса страних језика у организацији Војске;

– могућност избора рода или службе, и

– могућност продужетка уговора на неограничено време уз услове здравствене способности и повољне оцене успешности у служби, на крају сваког уговорног рока (успешност би се по истом принципу, као и за војнике, критеријумски дефинисала уз покушај потпуног искључивања субјективног).

За прелазак у статус професионалног подофицира:

– решавање стамбеног питања по важећим прописима у оквиру Војске;

– повећање бенефицираног пензијског стажа са три на четири месеца, ако се определи за рад у јединицама на тактичком нивоу.

Продужење војног рока:

Са војницима – кандидатима за професионалне војнике, после завршене обуке од шест месеци (1,5+1,5+3) реализовали би обуку – курс у трајању од три месеца у центрима за ССО, по Плану и програму за одређену војноевиденциону специјалност рода – службе. Кандидати који након завршетка обуке – курса успешно положе стручни испит примали би се у активну војну службу и постајали би професионални војници одређене војноевиденционе специјалности, вида, рода, службе.

Након тромесечног периода оспособљавања, професионални војник склапао би уговор са Војском – јединицом и настављао да ради послове и задатке на формацијском месту војноевиденционе специјалности за коју је оспособљен. Склапање уговора и пријем у професионалну војну службу регулисало би се законом, уз јасно дефинисане критеријуме.

Превођење у професионалну војну службу на неодређено време:

Након три године проведене у служби професионални војник би могао да се определи за наставак усавршавања као професионални подофицир уколико је здрав и способан, што се утврђује на здравственом специјалистичком прегледу у војноздравственој установи одређеној за пријем у професионалну војну службу; ако за обављање службе професионалног војника добије оцену најмање врло добар и ако испуњава критеријуме безбедносне провере за пријем у службу професионалног подофицира.

Стручни и методички курс за пријем у службу професионалног подофицира организовао би се у центрима за стручноспецијалистичку обуку по плану и програму надлежне управе ГШ ВС у трајању од шест месеци. На тај начин обезбедио би се од регрутне популације селективани контингент војника на служењу војног рока, који би, уз примамљиве и финансијски исплативе оквире, омогућио попуњу јединица Војске Србије професионалним војницима, односно, после две и по године, након селекције, и професионалним подофицирима. Након завршеног курсирања потребно је омогућити избор јединице службовања, према територијалном принципу.

Поред тога, даје се могућност и војницима на служењу војног рока да након завршених шест месеци обучавања могу да наставе рад и наредних шест месеци у истој јединици, у оквиру места за које су оспособљени (ВЕС), уз уговор који је за обе стране добровољан (најдуже у трајању од једне године). У уговорној обавези припадљивости би биле исте као и за професионалног војника на том формацијском месту.

На нивоу јединица и центара за обуку морали би да се обезбеде услови за потпуно ефективно извођење борбене обуке, како за војнике на служењу војног рока, тако и за професионалне војнике и професионалне подофицире.

На основу статистичких показатеља у последњих седам година, који говоре о здравственој способности регрутне популације и просечној годишњој попуни јединица ВС војницима на служењу војног рока и уз максимално медијско промовисање и адекватну и примамљиву финансијску промоцију позива професионалног војника, од само 5 одсто одабира регрутне, здравствено потпуно способне популације (која се у току године нађе у јединицама Војске), оспособљава се 1.125 професионалних војника<sup>1</sup> годишње, не рачунајући прилив по конкурсу, директно из цивилних структура. Ако од ове популације у наредне две године буде одабрано само 25 одсто за полазнике курса за професионалне подофицире, онда је то 281 професионални војник, што је, упоређујући са годишњом цифром подофицира који се оспособе у средњој стручној војној школи (у последње две године 76), за 3,7 пута више.

Ако упоредимо трошкове за ученике на једногодишњем школовању у Средњој стручној војној школи, уз додатни тромесечни курс, и трошкове за професионалне војнике<sup>2</sup> на курсу за подофицире, дола-

<sup>1</sup> Статистички подаци са годишњих анализа популе Војске Србије.

<sup>2</sup> Трошкови за професионалног војника по дану

Укупно за плате и накнаде дневно .....	829,90
Дневни логистички трошкови за ВПУ на курсу .....	954,20
УКУПНО: .....	1.784,10
<i>Трошкови за ученике на једногодишњем школовању и тромесечном курсу</i>	
Дневна цена школовања .....	949,86
Трошкови додатног тромесечног оспособљавања .....	1.031,97
УКУПНО: .....	1.981,84 динара

зимо до показатеља да је и економски оправданији овако понуђени начин попуње подофицирима. На тај начин постиже се пуна селективност у избору кандидата, континуитет у стручном оспособљавању и адекватна попуњеност професионалним кадром.

Према искуствима земаља евроатлантске интеграције, од свеобухватне популације пунолетне омладине, 77 одсто није заинтересовано за позив професионалног војника, 16 одсто није информисано, а око 7 одсто опредељује се за професионалну службу.

---

## ***Могућности професионализације у условима одобрених буџетских средстава***

---

На основу опредељења за пројекцију снага система одбране, одређеног у Стратегијском прегледу одбране од 2007. до 2010. године, у којем се смањује број војника на служењу војног рока, а повећава број професионалних војника, извршена је прогноза кретања смањења, односно повећања ове категорије кадра у процесу преласка на потпуно професионалну Војску.

У складу са бројем кадра у одређеној години и прогнозираним<sup>3</sup> буџетским средствима извршен је прорачун могућности професионализације Војске Србије у периоду од 2007. до 2010. године у *условима одобрених буџетских средстава*. На основу прогнозираних трошкова за пројектовану структуру система одбране за 2007. и 2010. годину извршена је анализа могућности професионализације у условима пројектованих буџетских средстава и урађен је преглед трошкова и оптерећености буџета који се односе на персоналне и оперативне трошкове војника по уговору и војника на служењу војног рока. Прогноза оптерећења планираног буџета у категорији персоналних трошкова за 2006. годину износила је 22,6 мил. \$ или 4,6 одсто, а у односу на укупно планиран буџет за 2006. годину 696,6 мил. \$ или 3,24 одсто.

Прогноза оптерећења планираног буџета у категорији оперативних трошкова за 2006. годину износила је 84,2 мил. \$ или 54,3 одсто, а у односу на укупно планиран буџет за 2006. годину 696,6 мил. \$ – 12,1 одсто.

У условима изабраног модела професионализације Војске Србије, преласком на потпуно професионалну Војску у 2010. години, увођењем принципа добровољног служења војног рока и замрзавања обавезе служења војног рока извршена је пројекција оптерећења буџета персоналним трошковима за период 2007–2010. године. Персонални трошкови у процесу преласка на професионалну Војску највише ће се увећати у периоду од 2006. до краја 2007. године, за када је

---

<sup>3</sup> Меморандум о буџету и економској и фискалној политици за 2007. годину са пројекцијама за 2008. и 2009. годину Владе Републике Србије и пројекције потребних средстава за 2010. годину за раст БДП од 6,5 одсто и инфлације од 5 одсто.

планирано увећање за 1.739 професионаlnих војника. Број војника по уговору у 2006. години перманентно се смањивао. Сразмерно томе, повећавао се број професионаlnих војника које треба обезбедити за попуна система одбране у 2007. години. То је тенденција која не мора да има своју законитост и посебан узрок, јер је у питању природни одлив. Наиме, постоји интересовање за пријем нових кандидата, што је заустављено због организацијско-мобилизацијских промена у Војсци Србије. Актуелан је природан одлив дела кадра по основу година старости и немогућности продужења уговора.

У прелазном периоду 2007–2010. године, са годишњим повећањем броја војника по уговору, од 1.267 у просеку, годишње ће расти оптерећење буџета од 5,8 одсто до 8,5 одсто у делу персоналних трошкова, док ће годишњи раст персоналних трошкова бити од 0,7 одсто у 2007. на 2008. годину до 1,1 одсто у 2010. години.

Оптерећење буџета за прогнозиране оперативне трошкове професионаlnих војника и војника на служењу војног рока које је у 2006. години износило 54,3 одсто прогнозирано је да опада до 2010. године, тако да ће у 2007. години износити 41 одсто, 2008. године 30,5 одсто, 2009. године 22,9 одсто, да би у 2010. години оптерећење буџета износило 17,1 одсто.

У периоду преласка на потпуно професионаlnу Војску са професионаlnим војницима од 2007. до 2010. године оптерећење буџета оперативним трошковима *смањће* се за 23,9 одсто. Оптерећење буџета војницима по уговору кретаће се у процесу преласка на професионаlnу војску од 8,4 одсто до 11,1 одсто са просечним годишњим растом оптерећења буџета од 0,9 одсто. У трошкове за војнике по уговору нису урачунати трошкови здравственог осигурања чланова уже породице, што би довело до повећања оптерећења буџета.

У периоду од 2006. до 2009. године оптерећење буџета у делу оперативних трошкова смањиваће се од 41,5 одсто, у 2006. години, до 5,8 одсто у 2009. години, или за 35,7 одсто. Највеће смањење оптерећења буџета износиће 17,6 одсто у периоду од 2006. на 2007. годину, а до краја процеса професионаlnизације Војске оперативни трошкови смањиваће се у просеку за око 9 одсто годишње.

У условима професионаlnизације Војске Србије, преласком на потпуно професионаlnу Војску у 2010. години, увођењем принципа добровољног служења војног рока и замрзавања обавезе служења војног рока, извршена је пројекција оптерећења буџета персоналним трошковима за период 2007–2010. година. Процена оптерећења буџета персоналним трошковима урађена је са претпоставком да се не може обезбедити 100 одсто попуна Војске Србије професионаlnим војницима у 2010. години, већ да ће попуна до потребног броја чинити 20 одсто војника добровољаца који желе да служе војни рок у Војсци Србије. Процена је да ће трошкови војника добровољца бити мањи за 50 одсто од персоналних трошкова професионалног војника. Као и

код персоналних трошкова и оперативни трошкови за 2010. годину изведени су на процени да ће трошкови за војнике добровољце бити нижи за 50 одсто у односу на професионалне војнике.

У односу на оптерећење буџета за 2010. годину, проценом да се пуна Војске Србије врши војницима добровољцима у висини од 20 одсто, смањиће се потребна средства за персоналне и оперативне трошкове на годишњем нивоу за 10,8 мил. \$, а оптерећење буџета биће *ниже* за 2,2 одсто. У наведеним варијантама није урачунато учешће активне резерве, нити су урачунати трошкови њеног ангажовања.<sup>4</sup>

---

### ***Ограничења у процесу израде пројекта организације ратне војске у условима потпуне професионализације***

---

У сфери реформе система безбедности кључно питање представља професионализација Војске, њено свођење на оптималну бројну величину, способну за реализацију дефинисаних мисија и задатака, савремено опремљену и интероперабилну са системима одбране држава укључених у евроатлантске безбедносне интеграције.

Анализирајући садашње стање организације и функционисања Војске и упоређујући га са пројектованом Војском (жељеним стањем), који треба да се достигне до 2010, односно 2015. године, долази се до закључка да постоје бројна ограничења која успоравају и отежавају (оне могућавају) достизање постављеног циља и која, свакако, треба узети у обзир при реализацији пројекта професионализације Војске.

Дефинисање ограничења у постизању пројектованих циљева професионализације има за циљ препознавање и идентификацију реалних проблема и могућих начина за њихово превазилажење. Ограничења су систематизована у неколико група (политичка, законска и нормативно-доктринарна, ограничене финансијске могућности издвајања за потребе одбране, кадар и објекти, оспособљеност команди и јединица, социјално-психолошки аспекти, степен укључености у међународне организације и безбедносне интеграције, итд.).

---

### ***Политичка ограничења***

---

Не постоји консензус свих политичких субјеката у држави о начину, темпу и моделу професионализације Војске. Виталне националне интересе Србије треба бранити јединственим ставом свих институција у држави, као и бржим укључивањем Србије у међународне и регионалне безбедносне интеграције.

<sup>4</sup> Висина месечне накнаде припадницима активне резерве обрачуната је у висини 1/3 просечне нето зараде у Републици Србији, исплаћеној за месец јун 2006, која износи 21.777 динара (Службени гласник РС, бр. 63/06). Месечна накнада од 7.260 дин. нето, претворена у бруто, износи 10.934 дин. или 156 \$ (по курсу 1 : 70). За прорачун је узет пројектовани раст бруто накнада у висини од 5 одсто годишње.

Уређеност нормативно-доктринарне регулативе, представља основни предуслов успешне реорганизације и реформе система одбране и Војске која је у току и траје већ неколико година. Тај процес је до сада успораван, понекад и заустављан, због неизграђености законске и нормативно-доктринарне регулативе. И поред израде и усвајања већег дела нормативно-доктринарних докумената, који представљају основу за спровођење реформе Војске, још увек нису израђени и усвојени сви битни документи, што ће се, свакако, неповољно одразити на процес реформе.

Усвајањем Доктрине Војске Србије, Стратегијског прегледа одбране, Закона о одбрани и Закона о Војсци створиће се неопходни предуслови за реформу Војске и њену професионализацију. Поред тога, неопходно је усвојити још нека подзаконска акта, правила и упутства. Тек тада може се рећи да је нормативно-доктринарна регулатива потпуно дефинисана и да су, са тог аспекта, створени сви услови за реализацију процеса реформе Војске.

---

### *Ограничене финансијске могућности издвајања за потребе одбране*

---

Материјално-финансијска ограничења могу опредељујуће утицати на процес реформе Војске, без обзира на остале услове наведеног процеса. Наиме, реформа Војске, по свим питањима, захтева утрошак одређених материјално-финансијских средстава. Наше опредељење да се реформом, у зацртаном периоду, изгради бројчано знатно мања Војска, врхунски обучена и опремљена, способна да одговори на све безбедносне изазове, ризике и претње, односно да буде способна да изврши дефинисане мисије и задатке и да буде способна за учешће у мултинационалним операцијама, претпоставља примену новог система буџетирања, односно финансирања војне делатности. У досадашњем току реформе Војске финансирање није било усклађено са потребама, што је отежавало и успоравало тај процес. И сада постоји ограничавајући фактор и уколико се за најкраће време не отклони, реформа Војске по предвиђеном пројекту и у зацртаном року може бити доведена у питање. Садашња привредна и економска ситуација у Србији представља значајан ограничавајући фактор професионализације Војске.

Могући начин превазилажења наведених ограничења: Одлука Владе Републике Србије да ће се у наредне четири године из буџета Србије уместо досадашњих 1,9 одсто БНД, издвојити 2,4 одсто представља добру основу за превазилажење ових ограничења.

Кадровски проблеми, као ограничавајући фактор реформе и професионализације Војске, могу се испољити на више начина. Упоредивши садашњу бројну величину и структуру Војске уочава се велика разлика у бројној величини кадра. Појављује се вишак кадра, који у зацртаном периоду реформе није могуће решити редовним путем (пензионисање, смањењем броја пријема на школовање и сл.), већ је неопходно изнаћи неки други одговарајући модел решавања вишка кадра, за који је неопходно обезбедити велика финансијска средства.

Потенцијал и квалитет тренутног кадра у Војсци представља добру основу за стварање професионалног језгра, које ће моћи да одговори на нове захтеве, али избор тог кадра представља велики проблем. Наиме, неопходно је веома пажљиво дефинисати одговарајуће критеријуме за одабир кадра, његово школовање и усавршавање. Неопходно је дефинитивно решити дилему којем типу стручности дати предност – да ли профилу типа генералисте или профилу типа специјалисте.

Стратегијским прегледом одбране предвиђено је да се професионализација кадра одвија постепено, на више начина. Постепено смањење броја војника на одслужењу војног рока предвиђено је повећавањем броја војника по уговору, из чијих би се редова регрутовао професионални кадар. Истовремено се отвара питање – како привући и мотивисати младе људе за професионалну службу, која циљна група би започела системско информисање и пропагирање војног позива и како би се максимално скратила процедура превођења цивила у професионалног војника.

Постојећи социјални статус запослених у Војсци такође је велики проблем и веома неповољно утиче на процес реформе Војске. Стога је неопходно у будућности створити услове који ће запосленима обезбедити социјални статус адекватан појачаним напрезањима и одрицањима која носи војни позив и рад у систему одбране.

Значајно питање представља школовање и оспособљавање кадра за професионалну војску – где и како га усавршавати и припремати за извршавање задатака и мисија. Једно од могућих решења је формирање војних база и кампова за обуку, живот и рад професионалних војника, као и опремање савременим наоружањем и опремом. Стварање кампова и база за обуку захтева нови приступ и начин организације свакодневног живота и рада професионалног војника, обуке, као и регулисање статуса професионалног војника и војника на служењу војног рока – добровољаца, када се они нађу у истој јединици.

Могући начини за превазилажење кадровских и ограничења везаних за објекте и инфраструктуру су: да се питање професионализације војске решава упоредо са проблемом вишка кадра и војних обје-

ката; при чему би се, у првом кораку, одабрао кадар (из садашњег са-става) који ће представљати базу за будућу потпуно професионалну војску (прихватање нових стандарда и начела обуке и оспособљавања); изградити нове планове и програме чији циљ треба да буде стварање уско специјализованих професионалних војника по свим родо-вима, у првом периоду у центрима за обуку; поред обуке за професио-налне војнике створити услове за усавршавање инструкторског кадра који ће бити носилац реализације обуке у наредном периоду, а посебно од 2010. године; центре за обуку и објекте у којима ће будући про-фесионални војник боравити са јединицом у коју буде распоређен прилагодити потпуно новим условима и стандардима.

---

### *Оспособљеност Војске (команди, јединица и појединаца)*

---

Тренутна оспособљеност команди, јединица и појединаца у Вој-сци представља добру основу за надоградњу и припрему за стварање потпуно професионалне Војске. Међутим, неминовна је надоградња и прилагођавање обуке циљевима, задацима и мисијама будуће профе-сионалне војске. Да би се садашњи систем обуке, који је у сваком слу-чају другачији, прилагодио новој улози, неопходно је предузети низ корених промена.

Да би се превазишла наведена ограничења процедуру израде пла-нова и програма треба знатно поједноставити, а надлежност за изра-ду, допуну и измене спустити на ниво јединице, установе и центра који реализује обуку; садржај и структуру планова и програма учинити знатно флексибилнијом у смислу уградње нових садржаја заснованих на новинама и променама и искуствима јединица које су биле прак-тично ангажоване у међународним мисијама; планови и програми треба да буду ускоспецијалистички, по обиму мањи, али по питању специјалности детаљнији, конкретнији и прецизнији са јасно дефини-саним критеријумима (условима – задаци, вежбе или поступци), које сваки професионални војник мора да савлада.

---

### *Социјално-психолошки аспекти професионализације као ограничавајући фактор*

---

Када је реч о социјално-психолошким аспектима професионали-зације важно је утврдити са каквим се мотивима млади људи опреде-љују за професионалну службу у Војсци на одређено време, како ће бити регулисан њихов статус док су на обуци у центру, у јединицама у које буду распоређени, за време ангажовања у некој од међународних мисија, након повратка из мисије, као и након раскидања професио-налног уговора. Све су то питања на која се морају дати релативно прецизни одговори на основу којих ће будући професионални војник



моћи сагледати своја права, дужности и обавезе, али и добар мотив да се определи за професионалну службу у Војсци на одређено време.

Да би се превазишла наведена ограничења неопходно је дефинисање статуса, маркетиншко праћење реаговања и понашања популације која се опредељује за позив професионалног војника и повратни резултати из јединица, о њиховој успешности.

---

### *Развој, модернизација и опремање наоружања и војне опреме*

---

Садашња Војска опремљена је техником и наоружањем које је застарело и чији су ресурси, углавном, истекли. Због тешке економске и финансијске ситуације у држави и Војсци нису издвајана одговарајућа средства за одржавање и модернизацију наоружања, па се будућа професионална војска (углавном) не може ослонити на такву опрему.

У складу са дефинисаним мисијама и задацима Војске предвиђени су и развој новог, модернизација постојећег и набавка новог наоружања и војне опреме. То је тема радног стола где су били обрађени проблеми развоја, модернизације и опремања Војске Србије наоружањем и војном опремом.

---

### *Степен укључености државе у међународне организације и безбедносне интеграције*

---

Србија је чланица Програма Партнерство за мир, а у складу са вољом грађана Србија тежи укључењу и у друге међународне институције и безбедносне организације кроз које може активно утицати на остваривање својих националних и државних интереса. Укључењем у наведене структуре држава се обавезује да ће се придржавати уговорних обавеза и одређених стандарда, што ће засигурно резултати доношењу сета закона компатибилних са законом земаља чланица наведених међународних институција и организација. Брзина којом ће се држава прилагодити новим условима и стандардима директно ће утицати и на начин и брзину професионализације Војске.

Повећање нивоа професионализације захтева знатно већа улагања него за Војску која се попуњава редовним служењем војног рока. У нашем случају, где су развој и опремање били запостављени у дужем периоду, професионализација ће дуже трајати и захтевати већа улагања и промењен однос издвајања средстава у корист развоја.

Да би процес реформе текао зацртаном динамиком и да би се достигли постављени циљеви, неопходно је што пре отклонити сва ограничења, водећи при том рачуна да се не направе грешке које би имале велике последице. У превазилажењу проблема, поред Министарства одбране и Војске Србије, неопходно је ангажовање других институција у држави.

# *Материјалне и здравствене припреме ратне војске у условима потпуне професионализације као предуслов њеног функционисања*

## *Припреме извора материјалног и здравственог обезбеђења*

Основни услов за ефикасно функционисање материјалног и здравственог обезбеђења јесте правовремена и континуирана припрема извора и капацитета за потребе материјалног и здравственог обезбеђења. Материјални извори, који се припремају за вођење ратних операција, јесу: производња, материјалне резерве, ремонт, оправке и регенерација, увоз, ратни плен, природни извори и др.

Производња је основни материјални извор у рату. Њоме се обезбеђују борбена и неборбена средства за снабдевање свих потреба за одбрану земље. Због тога су припреме у миру од изузетног значаја за организовану производњу у рату. Стимулацијом произвођача у миру стварају се услови за поуздану ратну производњу.

Министарство одбране је по функцији надлежно за производњу наоружања и војне опреме, независно од тога да ли су производни капацитети у државном или приватном власништву, а за остала средства органи државне управе. Државни органи, у складу са плановима одбране и захтевима Војске, треба да одреде и ставе под посебне услове функционисања предузећа и друга правна лица која ће организовати производњу. Посебан значај има производња намирница, јер ће у ратним условима бити отежана и умањена. Због тога су важне припреме и подстицање мера за што већу производњу на целом простору Србије, нарочито на просторима где се врши мобилизацијски развој ратне војске.

Материјалне резерве су од посебног значаја за обезбеђење ратне војске. Састоје се од сталних робних резерви државних органа, материјалних резерви Војске, робних резерви и залиха предузећа и других правних лица, индивидуалних произвођача и природних материјалних извора.

Робне резерве државних органа и залихе предузећа и других правних лица и индивидуалних произвођача сачињавају највећи део укупних резерви земље. Робне резерве државних органа образују се почевши од Републике до општине. Користе се за обезбеђивање потреба земље у случају непосредне ратне опасности и ванредног стања и у рату, као и за обезбеђивање стабилности тржишта у случају његовог поремећаја услед монополистичког положаја појединих предузећа. Робне резерве образоване у предузећима и код других правних лица, поред наведене намене, користе се и за организовање сопствене производње.

Материјалне резерве Војске састоје се од наоружања, муниције, ратне опреме и неборбених средстава, потребних за вођење рата, нарочито у почетном периоду. Њихов размештај усклађује се са ратним

плановима – планом одбране земље, а у односу на намену и врсту јединица. У ратним јединицама за реаговање (хитно и брзо) неопходно је обезбедити ниво попуне материјалних резерви од 100 одсто, како би реализација задатака била неоптерећена попуном било којом врстом средстава ван фонда Војске. У главним одбрамбеним снагама у току мобилизације могућа је попуна неборбеним средствима ван фонда Војске у нивоу до 30 одсто, док се код снага ојачања овај проценат може кретати до нивоа од 50 одсто.

Ремонт оправке и регенерација значајни су извори снабдевања ратне војске. Битан предуслов за њихово коришћење су правовремене припреме и развијање одређених капацитета код државних органа и Војске.

Увоз материјалних средстава чини допунски извор снабдевања у рату. Користи се више у миру, а у рату када за то постоје услови и могућности. Према томе, ратне операције не смеју зависити од овог извора, јер је он по правилу несигуран. Ратни плен је значајан извор снабдевања, али се он не може унапред планирати. Стога је то само повремено и допунски извор материјалног обезбеђења извођења ратних операција.

---

### *Припреме делатности материјалног и здравственог обезбеђења*

---

Основне делатности материјалног и здравственог обезбеђења ратних операција су: снабдевање, одржавање материјалних средстава, исхрана, саобраћај и транспорт, грађевинарство, здравствена заштита, ветеринарска заштита и финансирање.

Под снабдевањем се подразумевају планирање и набавка материјалних средстава, као и руковање и попуна материјалним средствима ратних јединица. Војска је носилац снабдевања борбеним средствима, а државни органи – неборбеним потребама.<sup>5</sup> На одређеној територији функцију снабдевања имају снаге логистике. Оне примају материјална средства из резерви и из производње. За дотур од складишта до јединица, поред својих транспортних капацитета, логистичке јединице ангажују и капацитете територије.

Одржавање и оправка материјалних средстава организује се на најширој основи, коришћењем свих расположивих капацитета, док се снабдевање ратне војске храном остварује из робних резерви и производње, чему држава мора посветити посебну пажњу, ради предузимања планских и организованих припрема. Основу саобраћаја и транспорта чини јединствени саобраћајни систем земље, који треба да обезбеди организовано функционисање саобраћаја у свим условима.

---

<sup>5</sup> Опет у зависности од структуре снага, како је то наведено у претходном делу текста, а у вези са попуном снага.

Од свих врста саобраћаја, копнени саобраћај је најзначајнији, јер се поједине његове врсте могу користити у најтежим условима рата, при чему је железнички саобраћај најосетљивији део копненог саобраћаја. Најчешће ће се користити у условима непосредне ратне опасности и ванредног стања, али ће на појединим правцима и деоницама имати велики значај и у рату.

Пловидбени саобраћај на унутрашњим пловним путевима, такође, има важну улогу у условима непосредне ратне опасности, у случају ванредног стања и у рату. Зато треба извршити све припреме, како би режим пловидбе био технички, кадровски и организационо оспособљен.

Ваздушни саобраћај у рату ангажује се за снабдевање, евакуацију, везу и превозење.

Грађевинарство, као служба, у рату изграђује и одржава објекте инфраструктуре, у првом реду за потребе ратне војске. То су, пре свега, задаци на плану запречавања, извођења фортификацијских радова, рашчишћавања рушевина, уређења извора за снабдевање водом, адаптације природних и вештачких објеката и оправке и одржавање комуникација.

Здравствену заштиту ратне војске проводе здравствене службе државних органа и санитетске службе Војске. Део здравственог збрињавања неопходно је реализовати ослоном на санитетску службу Војске, и то у делу збрињавања у зони операције, а у дубини територије с ослоном на структуру здравствене заштите територије.

Санитетска служба ратне војске треба да буде оспособљена да прати јединице у вођењу борбених операција и да обезбеди превентивну медицинску заштиту, општемедицинску и специјалистичку помоћ, лечи лакше, евакуише теже повређене и оболеле у здравствене установе државних органа.

Ветеринарска заштита код државних органа и Војске јединствено је организована.

Финансирање послова одбране је обавеза државе.

---

## ***Основе организације ратне војске Србије – модел 2010***

---

Ратна војска Србије организује се на три нивоа – стратегијском, оперативном и тактичком. Стратегијски ниво обухвата Генералштаб са Здруженом оперативном командом. На оперативном нивоу биће организоване команде видова и Команда територијалних снага. На тактичком нивоу постојаће бригадне команде којима се по принципу модуларности и пројекције снага, а у складу са проценама и одлукама Здружене оперативне команде, додељују батаљони–дивизиони–ескадриле, и то као јединице са самосталном ратном формацијом које су по територијалном принципу потчињене бригадним командама, и јединице различитог ранга као непосредно потчињене ГШВС.

Команде и јединице попуњаваће се професионалним војницима и лицима из резервног састава. Основни извор попуње ратне војске официрским кадром биће школовање на Војној академији, а допунски извор биће цивилни систем високог образовања, уз накнадно оспособљавање за официрске дужности. Подофицирски кадар биће селектован из састава војника по уговору.

Обука и усавршавање војника, старешина, команди и јединица организоваће се и изводити у специјалистичким центрима за обуку, кроз програме за поједине специјалности, а у завршној фази потребне способности развијаће се кроз заједничку обуку. У односу на степен готовости у миру, до пуне ратне формације јединице ће бити попуњаване активном и пасивном резервом.

Активном резервом тежишно ће се попуњавати снаге за реаговање и главне одбрамбене снаге, а пасивном резервом снаге ојачања. У попуни активном резервом у саставу снага тежиште ће чинити старешине и специјалности од посебног значаја, тако да се обезбеди да укупан број припадника активне резерве не пређе 6000.

Модернизација Војске, схваћена кроз модификацију и одржавање постојећих, развој и набавку нових система и средстава, јесте питање од стратешког значаја. У том смислу, период до 2010. године јесте и време у којем треба да дође до балансирања издвајања из буџета, односно прерасподеле његова три основна дела – издатака за персонал, издатака за текуће трошкове и капиталних инвестиција (опремање и развој). И у овом делу тражиће се ванбуџетска подршка државе, пре свега преко Фонда за реформе.

---

## ***Закључак***

---

Један од кључних процеса реформи система безбедности и одбране јесте трансформација Војске Србије. У пројекцији дугорочног развоја Војске, као једна од кључних новина, утврђена је њена професионализација.

Уважавајући процесе, пре свега, у земљама у окружењу и сопствена искуства у трансформацији Војске, идентификују се следећи чиниоци који опредељују прелазак на професионалну Војску: карактер изазова ризика и претњи безбедности; модел система одбране (колективни или самостални); висина издвајања у буџет одбране (оружаних снага); демографски потенцијал; достигнути технолошки ниво развијености (опремљености) оружаних снага; страни утицаји, искуства и стандарди; традиције и политичка одлука.

Сваки од наведених чинилаца непосредно се одражава на пројектовање и примену модела попуње оружаних снага (Војске) професионалцима. Поред више могућих модела професионализације, односно

ратне војске Србије, у условима потпуне професионализације понуђен је модел који би имао следеће карактеристике:

– Војску Србије чиниће активни састав и резерва;

– активни састав чиниће официри, подофицири, цивилна лица и војници по уговору;

– у складу са пројекцијом развијености Војске у миру и рату, мирнодопски и ратни контингент Војске кретаће се у односу до 1:3, како је утврђено у нацрту Стратегијског прегледа одбране. Мирнодопска војска биће до три пута мање бројна од ратне пројекције;

– организацијски делови Војске активног састава биће у различитом степену готовости попуњености – од Г<sub>0</sub> (највиши) до Г<sub>4</sub> (најнижи);

– резервни састав чиниће активна и пасивна резерва. Та два облика резервног дела Војске јесу основна снага за нарастање ратне војске, односно попуњу команди јединица и установа. При томе, активна и пасивна резерва подразумевају припаднике Војске који су обучени за формацијска места на која се предвиђају. Активна резерва није новина у нашим пројекцијама, односно среће се у многим страним оружаним снагама, а подразумева категорију лица која добровољно пристану да буду у резервном саставу Војске, у већем степену приправности за попуњу команди, јединица и установа од пасивне резерве. Припадници активне резерве, пре свега, предвиђају се за попуњу мирнодопских јединица, које се налазе у различитом степену готовости, означеним од Г<sub>0</sub> (пуна готовост) до Г<sub>4</sub> (0 до 10 одсто попуњености). Пасивна резерва чини снаге ојачања, које се активирају у највишем степену угрожавања безбедности Републике и, тежишно, попуњава ратне бригаде формиране на територијалном принципу. У складу са одзивом младе популације за активну резерву, пасивна резерва може делом попуњавати и мирнодопске јединице, до њихове пуне готовости Г<sub>0</sub>;

– у активном саставу, као и активној и пасивној резерви, поред мушкараца, биће заступљена и женска популација, у знатно већем броју него до сада;

– активни састав чиниће официри и цивилна лица након завршетка одговарајућих школа и академија у Војсци и грађанству, као и подофицири после додатног образовања (курсирања) војника по уговору и војници по уговору после додатног курсирања након војног рока или добровољно након укидања војног рока. Може се очекивати да се војни рок остави као могућност добровољног избора, као у неким земљама из окружења, или да се замрзне, са могућношћу активирања у случају највећих претњи по безбедност Републике.

Наведена теоријска и практична сазнања јесу иницијални део у даљем раду на функционалном и организационом структурирању ратне војске у целини. У остваривању тог циља неопходно је остварити јединство домаћих и страних искустава, теоријских знања, захтева које намећу безбедносне интеграције и висок ниво кадровских и материјалних могућности.

1. Група аутора, *Стратегија националне безбедности – нацрт*, Београд, септембар 2006.
2. Група аутора, *Стратегијски преглед одбране – нацрт*, Београд, август 2006.
3. Група аутора, *Стратегија одбране Републике Србије – нацрт*, Београд, 2006.
4. Група аутора, *Доктрина Војске Србије – нацрт*, Београд, 11. 7. 2006.
5. П. Лукић, *Правне основе система одбране СРЈ*, Издавачка агенција Драганић, Београд, 1994.
6. Група аутора, *Правило о мобилизацији Војске Југославије*, Генералштаб Војске Југославије, Београд, 1994.
7. Скупштина Републике Србије, *Устав Републике Србије*, Београд, 8. 11. 2006.
8. М. Миловановић, *Припреме за одбрану земље*, Центар војних школа Војске Југославије, ГШШ, Београд, 1996.
9. D. Walczyk и други, *Организација и функционисање резервног састава – семинар*, Београд, 13–15. јун 2006.
10. К. Hense, Р. Franje, *Организација и функционисање резервног састава*, Београд, 9–11. мај 2006.