

РЕШАВАЊЕ ВИШКА ВОЈНОГ КАДРА – ИСКУСТВА УЈЕДИЊЕНОГ КРАЉЕВСТВА, САД И ФРАНЦУСКЕ

Саша Трандафиловић, Небојша Драговић, Драган Радуловић
Министарство одбране Републике Србије,
Сектор за буџет и финансије

Процес прилагођавања људских ресурса система одбране и оружаних снага земаља у транзицији опште прихваћеним и међународно успостављеним стандардима и правилима понашања савремених војних организација неминовно захтева свођење постојећег бројног стања професионалних припадника на стандардизован ниво, али и истовремену потребу адекватног збрињавања вишка војног кадра који ће настати по том основу.

Кључне речи: *вишак војног кадра, начин решавања вишка војног кадра, Уједињено Краљевство, САД, Француска*

Увод

Полазећи од потребе неминовних реформских процеса система одбране и професионализације оружаних снага, све земље у транзицији су се суочиле са знатним вишком професионалног војног кадра, а тиме и са озбиљним проблемима због ограничених економских могућности за адекватно збрињавање вишка војног кадра.

Анализом социјалног решавања вишка војног кадра у земљама са вишевековном војном традицијом може се доћи до корисних искустава која се евентуално могу применити у решавању вишка војног кадра услед реформских процеса система одбране и професионализације Војске Србије.

Уједињено Краљевство

Међу програмима збрињавања вишка неперспективног војног кадра које су развиле западноевропске земље, по садржају и резултатима реализације може се истаћи актуелни програм Уједињеног Краљевства, познат под називом „Партнерство за транзицију каријере“ (Career Transition Partnership).

Професионални припадници оружаних снага Уједињеног Краљевства престанком професионалне војне службе стичу право на једномесечну накнаду у висини последње плате, уз могућност коришћења одговарајућих садржаја програма „Партнерство за транзицију каријере“, у зависности од дужине трајања професионалне

војне службе. При томе, изузетно мали број професионалних припадника који напушта војну службу испуњава услове за пензионисање, због чега наведени програм карактерише изузетно висок степен друштвене подршке.

Све до 1998. године комплетан садржај програма транзиције каријере спроводио се искључиво у надлежности Министарства одбране, након чега се у тој години закључује партнерски споразум, односно уговор између Министарства одбране и Right Management company, високе специјализоване и водеће институције за општи развој каријере и преквалификацију ради запошљавања, чиме је од тог тренутка реализација програма препуштена стручњацима за промену каријере. То једноставно значи „да је Министарство одбране са нама потписало уговор за обезбеђивање услуга у промени каријере лицима којима је престала професионална војна служба, а испуњавају услове за коришћење програма збрињавања. Ово из разлога што је Министарство одбране препознало да би процес транзиције из оружаних снага у цивилни живот могао да буде тежак, с обзиром да су се многа лица, којима је престала војна служба, право из школе укључила у оружане снаге. Наша компанија пружа услуге помоћи у промени каријере за лица свих чинова у оружаним снагама Уједињеног Краљевства и омогућава транзицију из војног у цивилни живот на што једноставнији и успешнији начин, са основним циљем да та лица науче вештине које су потребне ради могућности будућег запослења, како би те вештине могли да користе и касније током живота, **а не само да добију први посао у цивилном животу**“.¹

Програм „Партнерство за транзицију каријере“ (Career Transition Partnership) осмишљен је тако да оним професионалним припадницима оружаних снага, за чијим војним ангажовањем престаје потреба, обезбеди пуну подршку у запошљавању и каријерно саветовање, могућност обуке, односно преквалификације за цивилна занимања са подршком у финансирању, тражењу запослења, помоћ у припреми CV-а, технике разговора са послодавцима, као и упознавање са питањима практичне подршке приликом губитка посла.

Наведени програм карактерише изузетно висок степен подршке Владе, која није само декларативна, већ и конкретна, а што се огледа у ангажовању финансијских средстава, сталном праћењу реализације и развијеним механизмима за обезбеђење предности отпуштеним војним лицима при запошљавању, као на пример „трошкови појединачне обуке у преквалификацији“ (Individual Resttment Trining Costs) у смислу помоћи на коју лице има право у случају престанка професионалне војне службе кроз рефундацију трошкова везаних за обуку, а чији износ зависи од времена проведеног у служби, што Влада образлаже чињеницом да је војна лица заслужују због израженог патриотизма и спремности да се жртвују за своју државу.²

Право на коришћење услуга програма имају професионални припадници оружаних снага, и то:

- лица која су навршила до 6 година у професионалној војној служби (минимално проведених 4 године у служби), с правом на делимично коришћење програма /услуге службе за запошљавање/;

¹ <http://www.ctp.org.uk/ctp/serviceleavers/about-us/the-ctp>

² <http://www.civvystreetmagazine.co.uk/images/ctp.pdf>

• лица која су преко 6 година у професионалној војној служби, с правом на пуно коришћење програма (покривање трошкова обуке кроз преквалификацију /Individual Resttment Trining Costs/, уз новчану надокнаду путних трошкова и трошкова смештаја, а све сагласно времену проведеном у професионалној војној служби.³

Време одређено за преквалификацију (Graduated Resettlement Time) подразумева време које лице због престанка војне службе може да користи за активности у вези преквалификације, укључујући мотивационе радионице, курсеве обуке, рад у грађанству или на личној припреми за преквалификацију. Најдужи временски период за коришћење програма износи 7 недеља, уз додатне 4 недеље по основу откاذног рока на који сваки професионални припадник има право када напушта професионалну војну службу.

При томе, нормативно је регулисано да се припаднику оружаних снага отпуст најави најмање две године раније, с тим што право на преквалификацију може користити у периоду од четири године (две године пре и две године после престанка службе у оружаним снагама), како би Министарство одбране имало довољно времена за пружање адекватне помоћи професионалним припадницима који излазе из оружаних снага да направе што успешнију транзицију ка цивилном запослењу и остваре другу жељену каријеру која одговара њиховим вештинама, знањима и искуствима.

Свако лице које напушта службу има своје индивидуалне потребе и врло личне наклоности ка запослењу и зато мора да му се помогне да препозна те потребе, да направи реалан приступ тржишту рада, да одлучи који су му циљеви радног ангажовања и да направи план који ће га водити ка томе.⁴

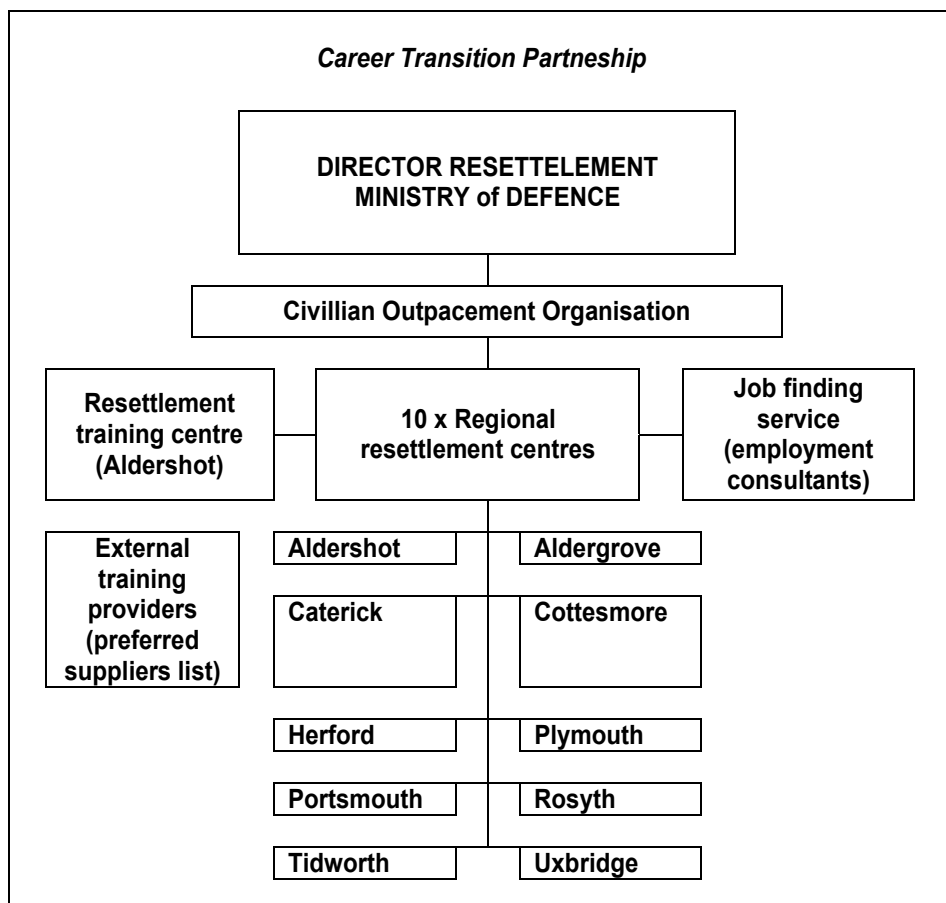
У том периоду (две године пре и две године после престанка службе) професионални припадник оружаних снага има право на коришћење садржаја програма, уз обезбеђење личног саветника (квалификовано лице запослено у Регионалном центру за преквалификацију) који га прати и пружа помоћ до запослења, а по потреби и касније (у случају губитка првог посла па до новог запослења), односно до истека две године од престанка професионалне војне службе.

Програм „Партнерство за транзицију каријере“ обезбеђује услугу преквалификације која се реализује у 10 регионалних центара за преквалификацију, смештених у војним установама у Уједињеном Краљевству и Немачкој (слика 1). У сваком регионалном центру су радно ангажовани саветници за избор каријере, тренери, администратори и координатори за прикупљање, обраду и размену информација, како би се лицима којима престаје професионална војна служба обезбедила максимална стручна помоћ, ако испуњавају услове за коришћење овог програма. При томе, лица запослена у институцијама која спроводе програм **примају плату сразмерно резултатима** постигнутим у запошљавању отпуштених војних лица.

³ „Resettlement in the Armed Forces, Directorate Resettlement, UK, Ministry of Defence, October 1998., стр. 7.

⁴ Resettlement in the Armed Forces, Directorate Resettlement, UK, Ministry of Defence, October 1998., стр. 8.

Слика 1 – Партнерство за транзицију каријере – организациона шема



Извор: Resettlement in the Armed Forces, Directorate Resettlement, UK, Ministry of Defence, October 1998, стр. 11.

У регионалним центрима реализује се широк спектар од преко 50 курсева обуке за разна занимања, у складу са инструкцијама специјалиста за општи развој каријере и преквалификацију Right Management company и других спољних институција из ове области, као и начелним упознавањем корисника програма да су основни циљеви одабраних курсева:

- превођење стечених знања и стручности током вршења професионалне војне службе у цивилне квалификације;
- обнављање техничких искустава и стечених вештина која током обављања службе нису коришћена, као и
- анимирање вредности стечених у вршењу дужности, као и личних квалитета.

Оно што свакако заслужује пажњу јесу резултати преквалификације. У примеру Регионалног центра у Алдершоту (Велика Британија) „статистика је импресивна: Центар за обуку-преквалификацију има стопу пролазности 98% кроз сертификат за административно управљање и програм за дипломе, а од многих лица који су добили нове квалификације, огромна већина је осигурала запослење“.⁵

У складу са закљученим уговорима са професионалним припадницима који напуштају службу, као и са цивилним послодавцима, Министарство одбране за сваког припадника обезбеђује „војну плату“ док се налази на обуци, без трошкова послодавца, укључујући и друге облике стручног усавршавања.

Према традиционалном схватању војне професије, професионални припадници оружаних снага, а посебно официри поседују изузетно и високо цењене карактеристике, стечене током вршења професионалне војне службе, што подразумева дисциплину, одговоран приступ послу, одлучност, поузданост, поштовање рокова, упорност, прилагодљивост, смисао за рад с људима, способност реаговања у сложеним условима, оспособљеност за тимски рад, способност за мотивисање сарадника, искуство у руковођењу, безбедносна култура, чување службене тајне, процена ванредних ситуација, интуиција, непоколебљивост и оданост колективу. То су само неке од особина које су не само пожељне него и дубоко уважене код свих послодаваца: „Многи послодавци су прошли војну обуку и свесни су преносивих вештина лица на служби у оружаним снагама. Тешко је нешто аргументовано приговорити типичном профилу војног лица којем престаје служба, који је прошао високо квалитетну обуку и поседује знање у логистици, трговини и финансијама, а уз то још и кључне вештине као што су управљање обуком, комуникацијама и решавање проблема – посебно када су ослоњени на те вештине ради преживљавања“.⁶

У реализацији програма укључене су многе државне и приватне компаније, као и владине и невладине организације. Такође су формиране и поједине специјализоване компаније где се радно ангажују углавном бивши припадници оружаних снага, као што су компаније које се баве инсталацијом и одржавањем средстава за видео надзор и техничку заштиту, инсталацијом и одржавањем опреме за пријем сателитског сигнала, службом помоћи на путевима, као и другим специјализованим пословима.

Стручним усмеравањем отпуштених војних лица ка занимањима за која имају изражене склоности, као и квалитетном обуком и организованој помоћи у сналажењу у цивилном окружењу након престанка професионалне службе обезбеђено је постизање натпросечних резултата.

Као доказ успешности довољно је навести чињеницу да је кроз програм „Партнерство за транзицију каријере“ од завршетка хладног рата (1989. године) до 2006. године прошло више од 100.000 отпуштених припадника оружаних снага, а да је више од 95% нашло запослење у року од првих шест месеци након престанка професионалне војне службе.

⁵ Милковић Д.; Управљање ризицима у центрима за преквалификацију у Републици Србији, Факултет безбедности, Београд, 2008, стр. 37.

⁶ http://www.questoline.co.uk/topics/admin_support_services_rtc_aldershot_administration.

САД

Један од изузетно квалитетних програма адекватног збрињавања професионалних припадника оружаних снага свакако је и амерички „Програм помоћи током транзиције“, који је намењен професионалним припадницима америчких оружаних снага чије је отпуштање у одређеном тренутку неминовно (вишак или пензионисање) и ратним ветеранима, укључујући и чланове њихових породица.

Институционално посматрано, на основу федералног законодавства, основи „Програма помоћи током транзиције“ установљени су Државним законом 101–510 из новембра 1990. године, који је омогућио стварање правног основа за функционисање програма, образовање центара за помоћ у тражењу посла, сертификацију војне стручности и обуке, могућност јавног информисања о војним профилима, као и друге активности у вези реализације програма.⁷

Имајући у виду пројектовано смањење америчких оружаних снага, Државним законом 101–190 из децембра 1991. године утврђује се институт „стимуланса (бонуса)“ за добровољно напуштање професионалне војне службе, док се Државним законом 102–484 из октобра 1992. године уводи обавеза саветовања о даљој каријери након изласка из система оружаних снага (90 дана пре отпуста из војне службе).

На основу Државног закона 107–103 из децембра 2001. године професионални припадници оружаних снага стичу право на одговарајућу помоћ 12 месеци пре отпуштања по „добровољном или недобровољном“ основу, односно 24 месеца пре пензионисања.

Разлози за „добровољан одлазак“ из система су углавном незадовољство вођством (лидерством), раздвојеност од породице, наставак образовања, односно усавршавања у цивилним институцијама, као и бољи финансијски услови који се пружају појединцу у другим секторима.

Основни разлози „недобровољног изласка“ из система су здравствене околности, престанак потребе за одређене војне дужности, као и „немогућност контролисања телесне тежине“.⁸

У циљу реализације наведених законских решења Министарство одбране, Министарство рада и Министарство за питање бораца закључили су Меморандум о разумевању, којим се прописује међусобни договор о надлежностима, одговорностима и надзору у функционисању и реализацији Програма помоћи током транзиције. Поред наведених министарстава, као активни субјекти у циљу реализације програма су укључени државна служба за запошљавање, приватне агенције за запошљавање, асоцијације привредних комора, уније послодаваца, борачке организације и друге друштвене институције.

Сагласно усвојеним законским решењима, као и закљученим меморандумом, под надлежношћу Министарства одбране САД функционише 207 центара за реализацију Програма помоћи током транзиције, при чему је 75% корисника млађих од 35 година.⁹

⁷ Knight K., Програм помоћи током транзиције, Европска команда САД: Програми транзиције из војне у цивилну службу, Канцеларија за билатералне односе са МО РС, Београд, 2004, стр. 3–1.

⁸ Исто, стр. 3–11.

⁹ Исто, стр. 3–12.

Финансијска подршка за реализацију програма обезбеђује се у државном буџету, уз обавезу министра одбране да неопходна финансијска средства за наредну годину представи председнику САД и Конгресу, у чијем саставу функционишу Комисија за оружане снаге и Комисија за питања бораца.

У циљу реализације програма Министарство рада обезбеђује информације о тржишту рада тако што непосредно сарађује са Државном службом за запошљавање и другим институцијама из области запошљавања и тржишта рада, уз ангажовање државних службеника који су специјализовани за пружање помоћи при запошљавању, као и експерата из специјализованих институција и агенција за промену каријере.

У односу на Министарство одбране које своју обавезу у реализацији програма према отпуштеним или пензионисаним лицима завршава 90 дана по престанку службе, Министарство рада може за одређене садржаје програма пружати подршку отпуштеним и пензионисаним лицима и после тог рока.

Министарство за питање бораца, у чијем су организационом саставу између осталог, Управа за бенефиције, Управа за здравствену заштиту бораца, Управа за преквалификацију и запошљавање и Служба за обезбеђење кредита, задужено је за реализацију следећих садржаја програма помоћи:

- Право на образовање – омогућава до 36 месечних „образовних бенефиција“ ради уписа на универзитет, стручне курсеве, дописне школе, професионалну праксу-обуку и цивилно летачку обуку, уз испуњење следећих општих услова: поседовање дипломе средње школе, наменска штедња од дела плате у првих 12 месеци вршења професионалне војне службе и 36 месеци „часног“ обављања војних дужности. Ради спречавања евентуалних злоупотреба, кориснику се бенефиција исплаћује sukcesивно по месецима, у зависности од временаведеног на образовању, односно обуци;

- Надокнада за инвалидитет – подразумева месечну надокнаду због повреда или болести које су се догодиле током активне војне службе или су настале као последица вршења службе. Надокнаде за инвалидитет крећу се од 10% до 100% независно од стечене пензије, уз могућност за још 30% додатне надокнаде у виду помоћи члановима породице;

- Преквалификација и запошљавање – подразумева помоћ у тражењу запослења, обуци за тражење посла, преквалификацији, samozapoшљавању, развоју започетог бизниса, као и једногодишњим и двогодишњим едукативним програмима ради стицања одговарајућих сертификата;

- Обезбеђење стамбених кредита – подразумева гаранцију Министарства за питање бораца отплате дуга зајмодавцу ради изградње или куповине стамбене некретнине, као и рефинансирања постојећег стамбеног кредита. Максимални износ стамбеног кредита износи до 240.000 САД долара, за који није потребно учешће и при чему корисник кредита има право да сам бира зајмодавца, док је камата предмет договора са зајмодавцем;

- Здравствене бенефиције и услуге – односе се на партиципацију дела трошкова за основну медицинску негу, болничку негу, одговарајуће здравствене прегледе жена и стоматолошку негу, при чему је партиципација министарства потпуна (бесплатно лечење) у следећим случајевима: 50% или веће процентуално учешће ин-

валидитета проузроковано у вршењу професионалне војне службе (све медицинске потребе); мање од годину дана од отпуштања из војне службе са повредом или болешћу која је лечена у војним здравственим установама ако није у потпуности санирана, као и за било који инвалидитет проузрокован обављањем специфичних војних дужности;

- Животно осигурање – подразумева бесплатно животно осигурање за прву годину по изласку из службе, са повољнијим условима за обнову уговора, као и бесплатно доживотно осигурање за лица са инвалидитетом стеченим у току вршења службе.¹⁰

Пре одласка из система, законом установљена обавеза „саветовања“ подразумева попуно прелиминарног контролног формулара током саветовања у циљу сагледавања адекватног облика помоћи која би се пружила лицима која напуштају систем (табела 1).

Табела 1 – Прелиминарни контролни формулар за напуштање службе

Прелиминарни контролни формулар за напуштање службе	
Општа разматрања	Одговори
Обавите разговор са члановима породице о напуштању војне службе	
Одредите тачан датум напуштања активне војне службе	
Дефинишите циљеве за наредних 12, 24, 60 и 120 месеци	
Размотрите шта треба да буде учињено ради остварења жељених циљева	
Контактирајте Програм помоћи током транзиције	
Финансијска разматрања	
Наведите тренутне и потенцијалне месечне трошкове (укључујући и кредите)	
Испланирајте потребна средства за тренутне и потенцијалне финансијске обавезе	
Направите буџет по сценарију за „најгори случај“	
Направите план штедње	
Истражите могућност за инвестирање	
Утврдите потребе за осигурањем	
Утврдите трошкове селидбе	
Контактирајте Менаџмент програм за личне финансије	

¹⁰ Lawson B., Улога Министарства за питање бораца у реализацији Програма помоћи током транзиције, Европска команда САД: Програми транзиције из војне у цивилну службу, Канцеларија за билатералне односе са МО РС, Београд, 2004., стр. 2–1.

Разматрања у вези са запослењем	
Изаберите поље каријере за посао са пуним радним временом или хонорарни посао	
Истражите потенцијал за ту каријеру у жељеним местима	
Утврдите цивилне еквиваленте свом садашњем послу	
Истражите потенцијалне послодавце	
Утврдите потенцијални ниво плате	
Направите резиме (функционални и хронолошки)	
Направите пропратно писмо (које одговара резимеу)	
Размотрите систем упутстава која су вам на располагању	
Направите стратегију у изналажењу посла	
Направите мрежу за изналажење посла	
Истражите базе података о пословима који се траже	
Да ли је потребна помоћ за запослење чланова породице	

Разматрања у вези са образовањем	
Утврдите образовање/обуку за коју сматрате да је потребна за будућу каријеру	
Утврдите место обуке	
Утврдите временски рок и цену обуке	
Утврдите права на образовање уз консултацију представника Министарства за питања бораца	
Консултујте се са саветником у вези ваше будуће каријере	
Утврдите потребу за пријемним тестирањем	
Разматрања у вези са местом каријере	
Наведите место у којем желите да наставите каријеру	
Утврдите било које потенцијалне трошкове селидбе	
Утврдите да ли ћете да купите некретнину или да је изнајмите	
Размотрите жеље чланова породице	
Утврдите потребе за здравственом негом	
Консултујте одељење за транспорт	

Извор: Knight K., Програм помоћи током транзиције, Европска команда САД: Програми транзиције из војне у цивилну службу, Канцеларија за билатералне односе са МО РС, Београд, 2004, стр. 4–1.

Суштину обавезног саветовања чине непосредне консултације у вези сагледавања могућности за одговарајућу помоћ ради наставка даље каријере у цивилном сектору друштва.

По упознавању са садржајима програма помоћи, следећи корак представља едукација лица у радионицама Програма помоћи током каријере кроз тродневни семинар (21–24 часа предавања у војним објектима /базама/ или на бродовима ратне морнарице) ради подршке отпуштеним припадницима у наставку каријере кроз знања како да траже посао, где да нађу послодавце, како да користе стечена знања и модерне технике које су потребне да би послодавци из приватног сектора препознали њихове вештине и способности, а што подразумева: изградњу капацитета за напредовање у каријери; организовање ефикасног тражења посла; контролу стреса; самопроцену (вредности, личност, стручност, професионална интересовања, личне карактеристике, финансијске потребе, избор места и др.); одлучивање о каријери; склапање познанстава, преговарање, прихватање или одбијање понуде за запослење и др.).

Након завршеног тродневног семинара у радионицама Програма помоћи током транзиције, а ради доношења одлуке о конкретној помоћи, отпуштени припадници оружаних снага попуњавају прописани образац као основ за индивидуални план транзиције (слика 2).

Слика 2 – Контролни попис саветовања пре одласка из оружаних снага САД

КОНТРОЛНИ ПОПИС САВЕТОВАЊА ПРЕ ОДЛАСКА ИЗ ОРУЖАНИХ СНАГА (Молимо Вас да прочитате извод из Закона о приватности, доле наведеног, пре него што попуните овај формулар)			
СЕКЦИЈА I – ИЗВОД ИЗ ЗАКОНА О ПРИВАТНОСТИ УПРАВА: 10 USC 1142, Е.О. 9397 ГЛАВНА СВРХА: Да евидентира услуге и бенефиције пре одласка које је припадник оружаних снага тражио и које су му пружене; да идентификује интересна поља саветовања пре одласка као основ за индивидуални план транзиције. Потписани контролни попис саветовања пре одласка биће чуван у званичном персоналном досијеу припадника оружаних снага. Ставка 10, USC 1142, одређује да саветовање пре одласка буде на располагању припадницима оружаних снага не касније од 90 дана пре дана одласка. ОБЈАВЉИВАЊЕ: Добровољно; међутим, није могуће да се отпочне саветодавна помоћ или да се направи индивидуални план транзиције за војно лице, ако се та информација не обезбеди.			
СЕКЦИЈА II – ЛИЧНИ ПОДАЦИ (Да испуне сви подносиоци)			
1. ИМЕ (Презиме, име, иницијал средњег имена)	2. БРОЈ СОЦИЈАЛНОГ ОСИГУРАЊА	3. НИВО	
4. СЛУЖБА	5. МЕСТО ДУЖНОСТИ	6. ДАТУМ ОДЛАСКА	7. ДАТУМ ПРИПРЕМЕ

СЕКЦИЈА III. СВИ ПРИПАДНИЦИ ОРУЖАНИХ СНАГА У ТРАНЗИЦИЈИ МОРАЈУ ДА ПРОЧИТАЈУ И ПОТПИШУ										
<p>Саветовање пре одласка ми је понуђено у горе наведеном датуму (тачка 7) о мојим бенефицијама и услугама у транзицији. Ја схватам да ми је ово саветовање пре одласка обезбеђено да помогне мој транзициони процес као што то Ставка 10. USC 1142 захтева.</p> <p>Ја прихватам <input type="checkbox"/> одбијам <input type="checkbox"/> (упишите X у одговарајуће поље) даље саветовање за помоћ у транзицији. (Ако сте одбили даље саветовање за помоћ у транзицији, потпишите се и напишите датум.) Проверио сам питања о којима желим још података или саветовања. Такође сам био саветован где добијам помоћ за прављење индивидуалног плана транзиције.</p>										
8а. ПОТПИС ВОЈНОГ ЛИЦА	б. ДАТУМ	9а. ПОТПИС САВЕТНИКА ЗА ТРАНЗИЦИЈУ			б. ДАТУМ					
<p>СЕКЦИЈА IV – Молимо Вас да наведете (означивши са ДА или НЕ) да ли Ви (или Ваш супруг/а ако је применљиво) желите саветовање за следеће услуге и бенефиције. Све бенефиције и услуге које означите са ДА треба да се користе за стварање индивидуалног плана транзиције. Следеће услуге и бенефиције су расположиве свим војним лицима, осим уколико другачије није наведено:</p>										
				ВОЈНО ЛИЦЕ			СУПРУГА			Упућен (опционо)
				ДА	НЕ	–	ДА	НЕ	–	
10. ПОСЛЕДИЦЕ ПРОМЕНЕ КАРИЈЕРЕ										
11. ПОМОЋ ПРИ ЗАПОШЉАВАЊУ										
А. Министарство рада спонзорише радне групе за помоћ у транзицији а служба спонзорише транзиционе семинаре/радне групе										
б. Примена ДД формулара 2568 (Верификација војног искуства)										
(1) Да ли желите копију докумената Ваше верификације војног искуства и обуке?										
С. МО веб страна за тражење посла:										
д. Огласна страна транзиције и могућности државне службе										
е. Могућности федералног запослења										
ф. Закуп простора ако нису додељена средства (Важи за лица која нису добровољно отишла из оружаних снага)										
г. Државне агенције за запошљавање										

Извор: Knight K., Програм помоћи током транзиције, Европска команда САД: Програми транзиције из војне у цивилну службу, Канцеларија за билатералне односе са МО РС, Београд, 2004, стр. 4–2.

Прихватањем индивидуалног плана транзиције пре него што напусте оружане снаге, суштински се завршава институционално утврђена обавеза помоћи професионалним припадницима америчких оружаних снага којима престаје активна војна служба.

Република Француска

Оружане снаге Републике Француске имају врло комплексан, али истовремено и ефикасан систем збрињавања војног кадра коме престаје професионална војна служба у оружаним снагама. Подаци који се односе на решавање вишка војног кадра у Републици Француској добијени су захваљујући предусретљивости надлежних организационих јединица Министарства одбране.

Старосна граница до које војна лица могу бити у активној војној служби регулисана је Законом о одбрани и оружаним снагама Републике Француске, с тим што је иста различита и условљена чином, припадности виду, роду или служби, војно-евиденцијној специјалности и категорији (активно војно лице, војно лице по уговору, професионални војник или добровољно ангажован).

Ради адекватног збрињавања вишка неперспективног кадра, француско Министарство одбране доноси крајем јануара 2009. године програм збрињавања вишка и неперспективног војног и цивилног кадра под називом „Мобилна одбрана“ (у складу са Стратегијом националне безбедности до 2015. године предвиђено је смањење бројног стања на 225.000 припадника. У 2007. години оружане снаге Француске је чинио састав од око 400.000 професионалних припадника). Полазећи од садржине наведеног програма, унутар Дирекције за људске ресурсе Министарства одбране, формирана је Агенција за преквалификацију припадника оружаних снага која пружа услуге саветовања, праћења, преквалификације, као и тражења адекватног радног места за запошљавање у цивилном сектору чије услуге могу користити све категорије војних и цивилних лица које су провеле више од 4 године у активној војној служби и из ње изишле као вишак или неперспективан кадар. У том циљу, наведена агенција је успоставила партнерство са многим цивилним институцијама и до сада закључила одговарајуће уговоре са више од 33 компаније где се, након оспособљавања и преквалификације, запошљава вишак војног и цивилног кадра.

Професионално оспособљавање и преквалификација вишка кадра за 32 разна занимања у цивилном сектору обавља се у Војном центру за професионално оспособљавање који се налази у Фонтенеј ле Конту. Након завршеног оспособљавања лица добијају дипломе четвртог и петог степена, које су верификоване од стране француског Министарства рада.

Период преквалификације може трајати најдуже 12 месеци, с тим што се првих шест месеци лице налази у стању службе на дужности, а уколико се у том периоду не оспособи и преквалификује, период се може продужити најдуже до шест месеци, с тим што тада то лице није у стању активне војне службе.

Професионално оспособљавање финансира се на три начина:

– надокнадом трошкова преквалификације од стране агенције, ако се иста обавља у државној установи;

– комплетним финансирањем трошкова преквалификације од стране агенције, ако се преквалификација врши унутар организационих састава Министарства одбране, као и

– суфинансирањем трошкова преквалификације, ако се преквалификација врши путем другог посредника, и у том случају агенција финансира 97% трошкова преквалификације за лица која немају стечено право на пензију, 80% за лица која су у границама година припадајућег чина и имају мање од 50 година старости, и 70% трошкова преквалификације за лица старија од 50 година и у границама година свог чина.

Иначе, преквалификација представља, у складу са француским менталитетом и моралну обавезу, која суштински проистиче из Статута војних лица, усвојеног од стране француског парламента 2005. године ради превођења војних у цивилна занимања и изналажења посла за сваког ко то жели, сагласно стручним компетенцијама.

За професионалне припаднике оружаних снага, који услед организационих и других потреба постају вишак и по том основу добијају отказ, Министарство одбране исплаћује накнаду у износу 65% од плате коју је професионални припадник имао и то у наредна 23 месеца, уз истовремено отпочињање преквалификације како би што пре могао да пронађе ново запослење у цивилном сектору. Из тих разлога, на нивоу Министарства одбране постоји организациона јединица која се искључиво бави питањем преквалификације професионалних припадника свих видова оружаних снага и финансирањем њихове преквалификације, док је на нивоу Републике Француске регистровано 23 агенције за запошљавање отпуштених професионалних припадника оружаних снага.

Професионална војна лица која имају стечено право и користе војну пензију немају право на даље запошљавање у државном, већ искључиво у приватном сектору.

Према подацима Канцеларије за преквалификацију Управе за људске ресурсе Генералштаба КоВ, од укупног броја преквалификованих лица, око 80% је запослено на одређено време, од чега 50% чине официри и подофицири. Годишњи одлив је на нивоу од око 14.000 лица, при чему се за преквалификацију пријави око 10.000 лица а од њих око 8.000 лица добије посао у року од 6 месеци након преквалификације. Поводом тога, један интересантан пример: у медијској кампањи пре 10 година на постеру за преквалификацију приказан је војник у униформи како се огледа у огледалу у коме се одсликава његов лик у цивилу. Данас је на постеру само војник са дугом пушком.

Наведени пример показује да већина професионалних припадника оружаних снага релативно лако налази посао у цивилном сектору, јер о њиховим особинама постоји позитивно мишљење друштва (смисао за организацију, дисциплина, одговорност, прилагодљивост, колективни дух и др.). Према статистичким подацима, годишње КоВ напусти 760 официра са просеком од 52 године живота и углавном се запошљавају као руководиоци или менаџери. Око 350 официра са универзитетским образовањем, 5 година активне службе и око 30 година живота запошљавају се као стручњаци, односно експерти за одређену област у цивилном сектору, док се око 2.800 подофицира (38–55 година живота) запошљава за нека од 400 цивилних занимања (углавном као руководиоци мањих група или извођачи радова).

Закључак

Реформа система одбране и професионализација војске неминовно проузрокује вишак војног кадра, уз потребу адекватног збрињавања тог кадра, што по значају представља и најсложеније питање пред којим се налази Министарство одбране и Војска Србије.

Из тих разлога, неопходно је обезбедити да процес збрињавања вишка војног кадра буде институционално уређен процес и истовремено што мање стресан за професионалне припаднике који се отпуштају.

Сама реч „отпуштање“ претпоставља постојање објективних критеријума који обезбеђују да у складу са потребама система одбране и савременом војном организацијом остану најспособнији професионални припадници како би се успешно креирао даљи развој система одбране, уз предвидив развој личне каријере професионалних припадника Министарства одбране и Војске Србије.

Адекватно збрињавање вишка војног кадра подразумева пре свега да се обезбеди предвидивост каријере сваког професионалног припадника система одбране, чиме би се стекли претходни услови да се благовремено започну и реализују припреме за цивилну каријеру, и то у одговарајућем периоду пре престанка професионалне војне службе.

Успешност процеса решавања вишка кадра у највећој мери зависи од квалитета програма за њихово решавање и његових садржаја, при чему напред описана међународна искуства у решавању вишка војног и неперспективног кадра могу бити само корисна основа за његово креирање.

Литература

1. Ficher С., Преквалификација у копненој војсци, ГШ КОВ Француске, Министарство одбране Републике Србије, Београд, 2007.
2. Knight К., Програм помоћи током транзиције, Европска команда САД: Програми транзиције из војне у цивилну службу, КБО са МО РС, Београд, 2004.
2. Lawson В., Улога Министарства за питање бораца у реализацији Програма помоћи током транзиције, Европска команда САД: Програми транзиције из војне у цивилну службу, КБО са МО РС, Београд, 2004.
3. Милковић Д., Управљање ризицима у центрима за преквалификацију у Републици Србији, Факултет безбедности, Београд, 2008.
4. Министарство одбране Републике Србије, Међународна искуства у решавању вишка војног и неперспективног кадра, Београд, 2010.
5. Resettlement in the Armed Forces, Directorate Resettlement, UK, Ministry of Defence, 1998.

Остали извори:

1. <http://www.ctp.org.uk/ctpserviceleavers/about-us/the-ctp>
2. <http://www.civvystreetmagazine.co.uk/images/ctp.pdf>
3. http://www.questoline.co.uk/topics/admin_support_services_rtc aldershot administration