

ВОЈНИЧКИ ОДНОСИ

Као што је познато, нови производни односи сами, не успостављају и социјалистичке односе у друштву, па према томе ни у армији. После измене производних односа настаје дуг процес борбе за нове односе у свим видовима надградње, па и у армији. Том основном изменом стварају се услови за примену других мера у циљу подизања и јачања, односно даљег усавршавања једне револуционарне армије. Дакле, стварање нових односа у друштву претставља процес који треба посматрати као један комплексан проблем. Каквим ће се темпом овај процес одвијати зависиће од читавог низа фактора, а кад је реч о армији, и од стварања и спровођења у живот таквих закона и прописа о животу и раду армије, којима се не само утврђују нови револуционарни односи у њој, већ се даје и перспектива њиховог развоја с ослонцем на научна знања и искуства.

Иако суштински нова, народно-револуционарна армија усваја сва она позитивна искуства армија ранијих периода: тактичка, оперативна и стратегиска, у погледу војничке дисциплине, односа субординације, безусловног извршавања наређења претпостављених, колективног живота, ограничене слободе кретања итд. Узима се оно што може користити у стварању сопствене војне доктрине и за даљи развој војне организације, али све то прилагођено новој материјалној бази, односима, техничким средствима, наоружању, опреми итд. Све то, делом заједничко армијама свих времена, јесте и најпроменљивије, квалитативно различито зависно од доба, производних односа у појединим земљама и друштву, и низа других субјективних елемената. А то армију и чини специфичном организацијом. Поред тога, народно-револуционарна армија се уједно бори за отстрањивање свега негативног што се често преноси из армија ранијих периода дејством закона инерције.

С обзиром на то да се ове специфичности и остали захтеви војничког живота, не могу срести у другим организацијама, или их има само делимично, прелаз из грађанског живота у војнички изискује извесне напоре да би се човек прилагодио условима, начину живота и односима који се разликују од оних у грађанству. Да би такви, нови, односи прешли у навику неопходно је њихово непрекидно одржавање тим пре што су склоности ка уобичајеним навикама и односима који су створени у грађанству врло јаке, те њихово потиски-

вање и стицање навика војничког начина живота захтева стрпљив рад.

Своју поуну у процесу стварања народно-револуционарне армије врше претежно на принципу добровољности, који обично задржавају све док објективни услови не омогуће ангажовање целокупног људства са већ ослобођене територије. У том првом периоду, дисциплина и уопште војнички односи не претстављају нарочити проблем, пре свега због поуне добровољцима, решеним на давање и својих живота за остварење циљева борбе, спремних, дакле, на теже подухвате него што је савлађивање тешкоћа војничког живота. Сем тога, у ратним условима људи су спремни и на најтеже одрицање, инспирисани жртвама и напорима које у току борбе улаже читава нација.

Постепено враћање земље у нормалне услове и прелаз армије у мирнодопски живот, повлаче за собом измене како у квалитету људства којим се армија попуњава, тако и у односима између њених припадника. Позитивне тенденције да се ти односи формирају на основу искуства из револуције и рата, морају да нађу одраза у мирнодопском животу армије. Но, нови услови повлаче за собом и нове форме, прилагођене измењеним облицима живота и рада.

У условима мирнодопског развоја и револуционарна армија се попуњава људством на бази опште војне обавезе. Служење у армији постаје часна обавеза сваког грађанина, која му омогућава да се оспособи за очување тековина револуције и одбрану своје социјалистичке отаџбине. Па, ипак, иако релативно кратко, бављење у армији претставља прекид на путу оспособљења за животни позив највећег броја људи, боље речено, одвајање од посла којим су се раније бавили. Другим речима, то значи да службе у армији претставља нужно лично оптерећење за сваког појединца.

Подмлађивање армије старешинским саставом претставља посебно питање. Чињеница је да је омладини у социјалистичком друштву омогућен широки избор будуће професије. При одређивању за војнички позив, изгледа, одлучујуће су специфичности живота и службе у армији, и то баш оне које су у опречности са односима који се све више формирају у социјалистичком друштву.

У народно-револуционарној армији постоје услови да се формирају такви војнички односи, који револуционарну армију квалитативно разликују од армија капиталистичких земаља. Али те односе нужно је ускладити да не иду на уштрб позитивних својстава армије као специфичне организације, нити да добију такав вид који би ишао на штету основних војничких принципа, заступљених и подржаваних и у редовима народно-револуционарне армије. Ти квалитативно нови односи морају се усавршавати и подизати на виши степен, водећи рачуна да посебно место у њима заузимају односи између припадника народно-револуционарне армије или, боље ре-

чено, односи човека према човеку. Најзад, односи у армији у највећој мери одражавају специфичности сопственог пута у револуцији и општег развоја друштвених односа у земљи после револуције.

Љубав према армији није нека имагинарна вредност, већ одређена морална категорија, која свој најконкретнији израз — код припадника народно-револуционарне армије — добија у односу према друговима, према потчињеним и претпостављеним тј. према најужој војничкој средини у којој припадник армије живи, ради и учи. Став према војничком колективу оформљује се првенствено у њему самом и код повремениог војничког састава, прераста у став према армији као целини. Свакако да је старешински састав, нарочито онај који је израстао у току револуције, са већ оформљеним схватањима и мерилима, мање подложен негативним појавама у односима међу људима унутар колектива и да је у стању да правилно тражи и пронађе узроке и ових појава.

Војничким законима и прописима не могу се у свим нијансама регулисати поступци при разноврсним појавама у свакодневним контактима између припадника армије, али оно што се у њима може прецизирати, ако се тога придржавамо, претставља основу за изграђивање исправних војничких односа. Посебно велики утицај на формирање правилних војничких односа у социјалистичкој армији припада васпитном раду партиских организација. Сем тога, војнички односи у јединици умногоме попримају одраз индивидуалног става старешине, било да га он испољава у личним додирима или у оквиру рада партиске организације. Најзад, неопходно је да се извесна искуства, која су показала своју вредност при формирању односа у народно-револуционарној армији у току рата или револуције, преносе на младе старешине, како би што лакше нашле правилан пут у једној од најкомпликованијих области војничког живота и успешно се развијале у комплетне руководиоце и васпитаче.

А сада ћемо се задржати на неким чиниоцима који, по нашем мишљењу, имају пресудан утицај на формирање правилних војничких односа.

*

Војнички односи у једном колективу уствари су односи између појединаца — старијих и млађих, и оних истог чина и положаја. Поред утицаја средине, овде је на став сваког појединца од нарочитог значаја утицај старешине јединице. Старешина колектива, као лице које има одговарајућа права, па према томе и дужност, има највише могућности да утиче на ове односе. Читавим држањем, својим односом према старијим и млађим, схватањем и начином извршења војничких обавеза, правилним коришћењем својих права итд., старешина је у стању да изванредно много допринесе правилном развоју војничких односа у јединици. Притом он мора да испољава

сигурност и не сме се руководити личним побудама и расположењем. Својим личним ставом старешина мора давати пример потчињеним и тиме им на најрељефнији начин показати како он схвата поједина питања, колики им значај придаје и како захтева да то они чине. Зато је и неопходно да оно што старешина захтева од потчињених буде подупрто и његовим личним ставом, тј. потчињени морају видети да је те захтеве и сам старешина усвојио. Јер захтеви да се потчињени придржавају извесних војничких прописа, ако их се сам старешина не придржава, унапред су осуђени на неуспех.

Читава наша ратна а и послератна пракса потврдила су да је у јединици, у којој су односи били постављени на здраву основу, а другарство развијено у пуној мери, сваки појединац радио са задовољством и добри резултати нису изостали. Ако старешина у односу према потчињенима води рачуна о свим околностима које смо навели, онда ће он бити у могућности, ако је у чешћем контакту са потчињенима, да често чује много добрих предлога, замисли, идеја итд., које ће, несумњиво допринети унапређењу јединице. Бирокарски однос према потчињенима не може бити подлога за неговање старешинског ауторитета. Потчињенима се мора омогућити да слободно приступе свом најближем претпостављеном и слободно изнесу своје жеље, мишљења и предлоге.

С друге стране, болећиви став у односима са потчињенима, благо гледање на њихове пропусте и недостатке и т.сл., никако не могу допринесити формирању правилних војничких односа. У свакој прилици старешина треба да задржи право доношења дефинитивне одлуке и да свом потчињеном отворено и без икаквог устручавања изнесе своја запажања, макар ова била по њих и неповољна. Поједини пропусти, а најчешће они који су резултат немарности у раду појединаца, могу изазвати и оштрије реакције старешине што, опет, не сме да пређе дозвољене границе и претвори се у вређање потчињених. Оштро реакција старешине боље је, у сваком случају, него болећиво прелажење преко недостатака и грешака потчињених.

Не мали број наших искусних старешина подвлачи мисао да људски, другарски односи са потчињенима никада не могу бити сметња да они буду истовремено старешински и војнички. Напротив, у истински народној армији они претстављају једну од основа њене чврстине и монолитности.

Политички, привредни и културни развој и нови односи који се стварају међу људима у процесу изградње социјализма, морају се одразити и на односе у армији. У њу све више ступају људи који су навикли не само да извршавају наређења него и да активно учествују у друштвеном управљању, људи који са пуно смисла и одговорности могу да процене шта је слабо или добро, шта штети или користи. Све су то околности које положај старешине чини све деликатнијим.

На формирање правилних војничких односа утиче и то до које се мере старешина ангажује у вршењу контроле и стицању увида у рад потчињених ради њиховог оспособљавања за извршење поверених им задатака. Мада је то део његовог општег начина руковођења, регулисаног прописима, ипак је начин ангажовања на овом задатку у великој мери и израз индивидуалног схватања и способности старешине. Честа контрола и помоћ тамо где је стање најслабије показале су се корисним. Али треба имати у виду и чињеницу да је највећи број старешина оспособљен да самостално уздигне и одржи своју јединицу на нивоу општег просека и да најчешће, путем контроле и помоћи, треба постићи даље квалитативно усавршавање, у чему је непосредни утицај претпостављеног неопходан.

У пракси се у овом погледу могу појавити две крајности или претерано уплитање претпостављеног у рад његових потчињених или претерано отсуство увида, које може да пређе у незаинтересованост. Први случај је карактеристичан за оне који немају довољно поверења у рад потчињених и сматрају да се, ако се они свуда не умешају, не може ништа солидно учинити. Иако су носиоци оваквих схватања, у највише случајева, необично вредни и прилежни људи, ефекат њиховог рада може да буде негативан, а нарочито у новим условима када се императивно намеће потреба за оспособљавањем потчињених у самосталном доношењу одлука и привикавањем на што самосталнији рад. Спутавање иницијативе потчињених у очитој је супротности са захтевима савременог васпитања старешина и војника. Друга крајност је исто тако негативна, иако може да погодује потчињенима, пошто је често резултат великог поверења у њих. Међутим, оваква пракса може каткада да претставља покушај старешине да себи олакша посао при извршавању задатака. Али, ако се узму у обзир обавезе старешине: да испољи свој утицај на одржавање стања у јединици, а што је основно — да га својим ангажовањем развија и усавршава, онда је његова незаинтересованост очигледно штетна јер умртвљује способности како потчињених тако и самог претпостављеног и може довести до самозадовољства и инертности, чије се последице морају кад-тад испољити. Такав стил рада доводи најчешће не само до непознавања стања у јединици већ и до погрешне оцене. Испољивање старешинског утицаја уз истовремено давање пуног потстрека потчињенима у развијању њихове иницијативе, претстављаће, истовремено, и солидну подлогу за развијање правилних војничких односа.

Жигосање ситних прекршаја казнама у најоштријој је супротности са основним тенденцијама правилног војничког васпитања, усмереног ка развијању свесног — што истовремено значи и добровољног — прилажења извршењу војничких обавеза и задатака. Разумљиво је да ће, при широкој примени дисциплинских мера, читав васпитни рад, који је усмерен на то да људи извршавању задатака прилазе свесни њиховог значаја, бити без ефекта, пошто је

казна, по самој својој природи, мера принуде. Уколико казна као таква не постигне циљ, она ће најчешће развијати код потчињених навику да раде само онда кад постоје реалне могућности да буду узети на одговорност, тј. онда кад могу бити контролисани од страме претпостављеног. Не треба истицати да овакве околности условљавају и друге негативне појаве: код људства се убија воља за радом и, уместо живости и полета, ствара се апатичан колектив у коме доминира страх од казне. Ако се то има у виду, онда је очигледно да претставља опасну заблуду схватање да је примена казни најкраћи и најлакши пут за ликвидирање грешака. Стварно — он је најтежи, јер не води циљу којем тежи сваки старешина, и мора се напустити да би се код потчињених развило осећање одговорности за најбоље извршавање задатака у свим приликама.

Казна ће, дакле, имати ефекат само ако се примени у крајњој нужди, онда кад су претходно предузете све мере да се потчињени усмери на прави пут, па се дође до убеђења да он стварно не улаже напоре за прилагођавање војничком животу. Кажњавање потчињеног који те напоре улаже, али не постиже успех из извесних субјективних разлога, може да изазове смањивање тих напора и губљење перспективе и вере у сопствене снаге. Зато пре дефинитивне одлуке о казни, претпостављени мора озбиљно да размисли не само о тежини иступа, већ и о потчињеном као човеку јер људи, то је познато, на предузете мере различито и реагују. Врло често ће блага реч, савет и објашњење о штети коју потчињени наноси себи и колективу својим негативним поступцима, имати већи ефекат него изречена казна. Казна је, значи, последња мера којој претпостављени приступа да би заштитио интересе колектива од оних појединаца који те интересе не схватају и не прилагођавају им се. Иако изрицање казне не захтева од претпостављеног да претходно саслуша мишљење колектива, казна мора, због правилности, да од њега буде подржана и схваћена као неопходна. Уколико кажњавање не буде тако схваћено, а у борби са недостацима добије превагу над осталим мерама и постане нормална појава у животу јединица, онда претпостављени сам из својих руку избија најјаче средство за жигосање грешака несавесних појединаца.

Примена колективног кажњавања је у још оштријој супротности са принципима правилног васпитања, јер објективно искључује све поменуте околности, изолује претпостављеног и онемогућује му да искористи предности утицаја колектива на своје чланове. Кажњавање и оних који не носе непосредну кривицу за неуспех, може потпуно да сузбије позитивне тежње и напоре. Сличан поступак може бити користан у постављању захтева и одавању признања потчињенима, али врло штетан при кажњавању, па и блажим осудама. Колектив може заједничким напорима постићи успех, то је нормална појава, али ће се тешко наићи на случај да је читав колектив одговоран за грешке и слабости.

Уколико у суштини казне лежи тенденција потстрека на рад или спречавања грешака и кршења војничких прописа, претпостављеном стоје на располагању многе друге мере којима се то може постићи, а које су много популарније и ефикасније. Не задржавајући се посебно на саветима, оцењивању, смишљеном решавању личних питања потчињених и сл., што све може стимулативно утицати на њихов рад, указаћемо само на похвалу за изузетан труд саопштену пред читавим колективом, која може да одигра врло значајну улогу у сузбијању негативних појава. Жеља колектива и појединаца за афирмацијом не искључује грешке у потпуности, али их своди на неизбежне случајеве, проузроковане изузетним околностима, несмотреношћу или непознавањем прописа. Отстрањивање осећања страха од казне и развијање иницијативних, често стваралачких побуда, основни су предуслови за неговање радних навика и сузбијање грешака. Осећање задовољства због постигнутих резултата у стању је да ангажује читав колектив на отстрањивању слабости и на борбу са њима као и да допринесе да се, обично малобројни, носиоци негативних појава рељефније истакну и буду укорени од читавог колектива. Борба за укључивање појединаца који греше у опште напоре колектива неће тада бити тешка.

Схватање да је добар рад нормална појава у друштву које изграђује социјализам, не сме ни у ком случају довести дотле да се ускрати одавање признања онима који то заслужују. То би могло само штетити даљем успону, нарочито у основним војничким колективима, а поготово ако су у питању најближе претпостављене старешине. Свакако да би претерано широкогрудно одавање признања, без одговарајућег садржаја, изгубило свој ефекат, исто као и безразложно примењивање казни.

Између многих фактора који утичу на формирање здравих војничких односа, истиче се по своме значају објективност претпостављеног при заузимању става према потчињенима. Природно је да понекад старешина може бити више наклоњен бољим појединцима, онима чији рад даје веће резултате. Али то може довести до тога да старешина, зато што је уверен да ће они сваки задатак најбоље извршити, оптерећује такве појединце многобројним задацима што, несумњиво, мора неповољно утицати на квалитет њиховог рада. А посебно је питање што таква наклоност може бити и резултат субјективне процене квалитета појединаца. Прекомерно оптерећивање најбољих не само што може довести до тога да они погрешно извршавају задатке него, што је још теже, може изазвати пасивизирање оних који се у оваквој ситуацији осећају занемареним. Јер чињеница је да људе прекаљује значај одговорности коју примају на своја плећа, при чему свака савладана препрека претставља нову, чврсту, степеницу ка даљем развоју, а то омогућује једино пракса. Бити објективан није само себи сврха, него то изискује потреба за масовним улагањем напора, за комплетним ангажовањем сваког

појединца, ради обезбеђења успеха у раду колектива. А томе треба тежити, без обзира на неуједначене способности појединаца, јер ће се само тим путем доћи до успеха.

Указивање на примере оних који се истичу добрим радом треба да буде, такође, један од начина потстрека. Но, притом треба избегавати видно изражавање личних наклоности према њима, јер то може неосетно, хтео то старешина или не, да доведе до потцењивања оних који такође желе да се уздигну па и истакну, али дотле нису успели да испоље своје способности. Испољавање личних наклоности, а поготову ако нису засноване на свестраној објективној процени личних квалитета појединаца може тешко да поремети међусобне односе, поготову ако се наклоности заснивају на нездравомј основи (пријатељској, родбинској или сл.).

Начин решавања личних проблема, првенствено оних за које је заинтересован већи број лица, претставља врло осетљиво питање, које понекад може да буде основ подозрења и сумње у објективност старешине. Да би се то избегло, чини нам се, да би најкорисније било обезбедити учешће свих заинтересованих, јер би то омогућило да се саслушају и прихвате најобјективнији предлози. На тај начин би сви заинтересовани имали увид у начин решавања проблема, и отстранила би се и најмања сумња у необјективност старешине, као и помисао да је овом или оном учињено нешто на бази личних наклоности старешине.

Већ постојеће форме рада у армији: лични контакти са потчињенима, разни радни састанци, давање иницијативе потчињенима и коришћење њихових конструктивних предлога, разне форме рада организација Савеза комуниста и сл. треба што више усавршавати, користећи притом и позитивна искуства из система друштвеног управљања која са собом доносе припадници армије. Ове форме могу дати потстрека у раду и допринети ангажовању свих снага за постизање заједничког циља.

Квалитативно нови односи у армији социјалистичке државе захватају читав комплекс питања већег или мањег значаја, чију разноврсност условљавају не само карактери њених припадника, него и многобројни задаци које они морају да врше. У суштини, основни циљ ових односа је: да омогуће да нови дух инспирисан народном револуцијом, нађе место у мирнодопским касарнама, да војничку средину учини што привлачнијом за њене припаднике, да развије дисциплину и одговорност итд. Они који напуштају армију после отслужења кадровског рока или вежбе морају отићи испуњени мислима о њеном великом значају за одбрану домовине, са убеђењем да ће их она свесрдно прихватити када то буде потребно, и са дубоким поверењем у њене способности. Тек тада они ће моћи да правилно схвате значај тешкоћа кроз које су прошли и уверити се у њихову неопходност.