

Стенограма от първа тематична дискусия на ОСОП, 22.04.2013г.

Тема: „Професионалисти в отбраната в XXI век“

Григори Недялков: Добро утро на всички! Уважаеми госпожи и господа, скъпи наши гости, колеги журналисти, започва втората тематична дискусия на Обществения съвет по отбранителна политика. Темата, както е обявена предварително, е „Професионалисти в отбраната на 21 век“. Тя, както всички добре знаят, се счита за изключително важна с оглед на развитието на българските въоръжени сили и сектора на отбраната. Стремехът е да се изведе на преден план възможно най-точна експертиза за отговорите на няколко въпроса. Тези въпроси, впрочем, след малко, по-подробно с техните, условно казано, заглавия ще ги видите и в слайдовете в тази мултимедийна презентация. Бързам да ви кажа, че днес представители на Министерството на отбраната в тази дискусия са хората, които са пред вас: Директорът на Дирекция „Управление на човешките ресурси“ г-н Антон Ластарджиев. Заедно с него е и колегата му от същата дирекция полк. Иван Георгиев. Тук са също така полк. Дамян Харбалиев от Дирекция „Планиране, програмиране и бюджет“, а също така и полк. Велчо Петков от Централното военно окръжие.

С няколко думи позволете да припомня още веднъж процедурните правила, по които се очаква да протече днешната дискусия. Моля да бъде подпомаган със слайдовете, вие също ги виждате. Становищата по определената тема се представят в рамките на пет минути, а последващият коментар по представеното становище е до една минута. Гласуването по становищата се извършва в онлайн режим след изпращане до членовете на Съвета на протокол от заседанието и всички становища. Резултатите се отразяват, обобщават и се публикуват на интернет страницата на ОСОП, до която, знаете, всеки от вас може да достигне и чрез съответния банер на страницата на Министерството на отбраната. Налага се още веднъж да напомня, че не се позволява политизирането на дискусиите, нито пък твърдения, които могат да звучат принизяващо за авторитета на Българската армия. На следващия слайд ще видите и темите: „Предназначение, състав и използване на резерва на Въоръжените сили на Република България“, „Ротационният принцип в кариерното

развитие на военнослужещите в условията на чести организационно-щатни промени“, „Ролята на цивилните служители от Министерство на отбраната, Българската армия и структурите на пряко подчинение на министъра в решаването на задачите по отбрана на страната“, Курсове по начална и/или специална военна подготовка във висшите училища и подготовката на учениците от средните училища по чл. 56, ал. 1 от Закона за резерва на Република България“. И като точка 5 е формулирано: „Параметри на социалната политика на Министерство на отбраната в условията на ограничен бюджет.

И сега ви предлагам, по-подробно по така представената тема, днес да дадем думата на Директор Дирекция „Управление на човешките ресурси“ Антон Ластарджиев.

Антон Ластарджиев: Здравейте на всички. Преди да преминем към конкретните теми искам да кажа две неща, свързани като цяло с темите. При подбора сме се стремили те да бъдат с актуален характер, но както за всички е ясно, по отношение на човешките ресурси, за кадрите и професионалистите, всяка една тема звучи актуално по всяко едно време. Самите теми са и взаимно свързани и ако искате да се говори извън темите, но в контекста им, няма проблем да се обсъдят. Така подредени, темите не предполагат някаква градация по важност. Идеята е да стане дискусия и сме се стремили да поставим проблемните въпроси, по които се нуждаем от вашата експертиза. Наясно сме, че има доста проблеми – както от законово естество, така и в рамките на ограничени финансови възможности, затова апелираме към разумни предложения – такива, които могат да се случат в кратък период – докато е временното правителство. За съжаление, това, което е свързано със законови промени, няма как да стане през този период поради липса на Народно събрание. Но една по-дългосрочна визия, до края на годината, например, при новото правителство, би могло, и с ваша помощ, да подобри доста неща. Имаме волята да го направим и при гласувано удължение аз ви уверявам, че това нещо ще се случи.

Като за начало първата тема - „Предназначение, състав и използване на резерва на Въоръжените сили на Република България“ – това е нещо ново за Въоръжените сили и сме по средата на пътя. Нещата имат нужда от подобрене и на практика се сблъскваме с доста проблеми сега - набиране на резервисти за доброволния резерв. Затова тук очакваме едни разумни предложения, които биха могли да намерят приложение в един бъдещ Закон за резерва с подобряване и с конкретни параметри. По въпроса на следващата тема -

„Ротационният принцип в кариерното развитие на военнослужещите“ – както добре сте запознати с нормативната уредба и Закона за отбраната и Въоръжените сили и неговото прилагане, ротационният принцип е заложен, но на практика не се получава. И едно от основните неща е, че непрекъснато сме в условията на организационно-щатни промени. Няма как максималният престой например за полковниците и подполковниците от пет години, да намери реално отражение, ако военнослужещият е назначаван за този период, ако е сменян по длъжностна характеристика и започнат да текат нови пет години - няма как реално този човек да бъде ротирен на друго място. От друга страна класификаторът на длъжностите не позволява военнослужещи, които са на стратегическо ниво, да бъдат върнати на по-ниските нива, вече получили по-високо звание. Този подход трябва много добре да бъде обмислен. Добър е като идея и ние заставаме зад него, но трябва много точна преценка и да се намери балансът.

Следващата тема е свързана с гражданите служители в системата на Министерството на отбраната. Това също е една много деликатна тема, най-вече свързана с подхода, който би трябвало да има към гражданите служители. Моето лично мнение като директор на Дирекция „Управление и човешки ресурси“ е, че тук не трябва да разсъждаваме върху гражданите служители, а върху гражданите длъжности. Необходимо е да има такива длъжности, такава експертиза, която да дава положителни насоки в решаването на задачите по отбраната на страната. И вече, ако една такава длъжност е защитена като местоположение и като параметри, професионалистът, който би я заел, не кореспондира с това дали е пенсиониран военнослужещ, дали е от гражданска експертиза, с какво образование е (дали съответства на длъжността).

Следващата тема е актуална към момента, най-вече защото това е ново, произтича от Закона за резерва, в контекста на професионализацията на армията. Разработването на Закона за резерва се отчете като необходимост наистина да има такива курсове. От една страна, макар и в тесни рамки, в средното училище – в 9-10 клас, да има по пет задължителни часа в Часа на класния ръководител с представител на Министерството на отбраната – дали ще бъде военнослужещ, граждан или граждан на граждански договор, така че да придобият, макар и бегла, а по-късно и по-широка, представа какво представляват Въоръжените сили, каква е тяхната роля в съвременния свят и това да е в

полза за обществото като цяло. Няма как да излезем извън рамките на съвременния свят. Последната тема е тясно свързана с вас и е с обобщаващ фактор на всички други въпроси – социалната политика. Наистина се нуждаем от разумни предложения, като трябва да бъдат отчетени тесните рамки на бюджета. Няма съмнение, че социалната ни политика в момента се нуждае от повече пари. В момента се стремим да не изпуснем нито една категория служители и в рамките на Министерството на отбраната, и бивши такива, които поне да получават нещо. Но тук се нуждаем от друг бюджет.

Мисля, че това като цяло е достатъчно. Ако искате нещо да се каже първоначално, заповядайте.

Григори Недялков: Имате думата за становище. Сега е момента да допълня, че имаме внесени две дълги, обхватни становища. Те са на двама от участниците в този Обществен съвет – от Съюза на офицерите от запаса и резерва и на Съюз „Атлантик“. А сега, по така зададените теми и по това, което сподели с вас г-н Ластарджиев, имате думата за становища. И отново се налага да помоля да спазвате регламента. Генерал Цветков.

Ген. Кирил Цветков: Ген. Цветков, представител на Обществения съвет по въпросите на отбраната. Най-важният въпрос е професионалистите в отбраната и как се постига това. Ще минаваме и на други въпроси, но всички те са свързани с изграждането на професионалисти в отбраната, затова ще бъде кратък. Трудно е в няколко минути да се обясни проблема с професионализма на военните и ръководителите в Министерство на отбраната. Моето становище е, че всяка професия трябва да е добре дефинирана в обществото и защитима от посегателства. За съжаление услугата отбрана не е представена подобаващо и затова е трудно защитима и уязвима на посегателства в гражданското общество, което по принцип е пацифистко настроено. Една професионална армия става все по-неизвестна в обществото и обречена на изолация и отсъствие на защита от него. Правим всякакви платени и неплатени проучвания на общественото мнение, но никога не сме правили такова на армията. Ние, в Обществения съвет, правим едно такова и ще го изнесем, когато започнем да обсъждаме проблема за общественото доверие в армията. Но има такива резултати в други страни, които могат да бъдат използвани като изходна точка на това какво готвят и защо го готвят. Например, Съединените Щати са анализирали двеста професии на базата на фактори като пътувания, крайни срокове, натоварвания,

перспективи, риск и са установили, че военните преживяват най-голям стрес. В челната десетка са пилоти, пожарникари, ръководните специалисти и т.н. Друго проучване - за най-мразени и нежелани професии на първо място е военната професия пак. Рискът и стресът са причината, заплатата – също. 36 хиляди долара заплата средно за годината взимат войниците там, докато при зъболекарите и компютърни специалисти е над 100 хиляди долара. „Военните заеха първите две места в рейтинга за най-тежките и напрегнати професии в САЩ“, създаден от портала careercast.com. Авторите на класацията са оценявали професиите по 11 фактора. Т.е. аз смятам, че е достатъчно да кажем какво трябва да е отношението към военната професия, а не да казваме, че взимат пари, а нищо не правят. Затова да сравним малко гражданските и военните специалности. Навън, в гражданските специалности, зад бюрото и компютъра нещата за чиновника са светли, розови и заплатата им гарантира благополучие. Дори за работника, извършващ дадена операция, всичко е описано в методичната карта. Така е и за летеца в гражданската авиация, така е и за моряка в гражданския флот – той има определено точно записано какво трябва да прави. В същото време, равностойните на тях, военен летец, военен моряк, освен че трябва да управляват и да изпълняват задълженията си като летци, като моряци, освен това те трябва да водят бой при различни условия и различни обстоятелства. А това са 7-8 бойни умения и 7-8 небойни умения, които са записани в неговите задължения. Но тези в гражданския флот и авиацията взимат 3-4 до 10 пъти повече от военният летец и моряк. Шофьорът и ватманът в градския транспорт си карат автобусчето, същото го прави и военният шофьор, но за разлика от тях той взема 500, а те 1200 лв. А също така военният шофьор трябва да има и умения да води бой. Въпросът е дали тази система на подготовка дава възможност на редовия кадрови военнослужещ и офицер и дали той получава съответните поощрения за тези допълнителни усилия, които полага, за да бъде професионалист. Все пак скъсахме със социализма, където всички са длъжни да дават според способностите си и да получават толкова, колкото обществото им отдели. Поне така е в пазарните общества, към които се стремим и ние да го направим. Ако опишем всички тези 15-16 умения, които трябва да притежава един сержант, офицер, войник и да го направим в един паспорт на длъжността на войника, сержанта, офицера – да представим на обществото военната професия както трябва и с тази заплата, която е записана във закона 600-700 лв да опитаме да привлечем отвън хора в армията, които да

бъдат и да отговарят на всички тези изисквания. Дали ще дойдат тогава хора? В нашето обществено проучване се оказа, че много малко хора желаят да постъпят в армията при тези условия, които се предоставят. Ние, вместо да опишем всичко това и да поставим цената на този труд, да го представим в обществото, в центъра поставяме заплатата, която е определена в закона и търсим срещу нея онова всичко, което досега говорим и което е описано в устава и наставленията. Но това не е нужно на обществото, което иска пълна гаранция за своята сигурност и гаранции за страната. А то се постига чрез изграждане на професионалисти. Военната професия се нуждае от масирана *PR* кампания, нуждае се от широка обществена подкрепа, което не се прави в Министерството на отбраната и е оставено военните сами да се защитават. В противен случай, в недалечно бъдеще може да се окаже, че няма да разполагаме с достатъчно качествен състав за попълване на формированията на професионалната армия. И нека в изказванията се засегнат и тези въпроси, защото това не се отнася само за офицерите, сержантите и войниците, а и за цивилните, и за подготовката на резерва, защото и резервът ще отиде да ги замества там и ако не е подготвен – един от основните принципи в НАТО е – резервните сили да бъдат подготвени така, както са подготвени и кадровите. Благодаря за вниманието.

Антон Ластарджиев: И аз благодаря. Има ли желаещи?

Васил Данов: Васил Данов от съюз „Атлантик“. Присъединявам се към това, което каза ген. Цветков. И друг път съм чувал от него разумни неща, всичко това е така. И аз искам да добавя нещо, ако е възможно. През последните четири години на последното правителство, освен че не получава адекватно заплащане, българският офицер, българският военнослужещ, понесе тежки кадрови и демотивиращи удари. Фактът, че през миналата година напуснаха между 1500 и 2000 офицери, далеч преди да навършат пенсионна възраст и да придобият право на някои социални защити – говоря за тежкия кадрови срив, който предизвика последното правителство и по-точно Борисовци и Дянковци в Българската армия. Фактът, че хората си тръгнаха, хвърляйки своите оставки, подавайки рапорти, обрича на присмех всякакви думи за мотивация, за стратегически градеж в бъдещето и за изграждане на професионалисти. Дори и недостатъчно платен, един професионалист, ако има социални гаранции да остане до края на службата си, да се реализира професионално и да получи прилична пенсия, би могъл да понесе негодите и

трудностите на военната служба. Но когато самото правителство на държавата му нанася удар в гръб и променя условията на трудовия му договор в хода на неговата служба, подобна политика, подобно поведение, приличат просто на мошеническа игра на карти, когато крупното казва, след като играта на карти е завършила, кои карти как ще се броят. Ето защо ние смятаме, че незабавно трябва да бъдат отменени всички демотивиращи поправки в законите, в Кодекса за социално осигуряване, както и в други нормативни актове, които принудиха колегите ни твърде рано да напуснат Въоръжените сили. Ако това не може да бъде направено от сегашното правителство, то би могло, със съдействието на експертите от Министерство на отбраната и на сегашния министър, да остави като наследство на следващия редовен министър пакет от мерки за незабавното спасяване на специалистите от Българската армия. Но ако това не бъде направено, всичко останало ще бъде само добри пожелания и вайкане от типа на: „Няма средства, какво да правим?“

Вие казахте, г-н Ластарджиев, че у нас има добри документи, това е така, за кадровото развитие за изграждане, но те трудно могат да бъдат спазвани заради стресовата ситуация от безкрайни съкращения и промени в законодателната база и в самата структура на Въоръжените сили. Ние смятаме, че е крайно време да спрат всякакви необмислени, необосновани, научно неосигурени ресурсно, съкращения, уволнения и премияне на структури от една в друга. Нашите принципи за изграждане на морална, професионална армия в моделите ни на развитие, заети в по-голямата си част от съюзниците от НАТО, имат една печална връзка с руското законодателство от 19 век, което е осмяно от големия писател Салтиков-Шчедрин. Той казва, че строгостта на руското законодателство се компенсира от неговото неприлагане. Другите добри документи са кадровото израстване на професионалиста офицер, сержант, войник не могат да бъдат спазени главно поради две причини: първо, поради родовата, клановата обремененост на висшия офицерски състав в българската армия, който все още има връзка с управляващата и управлявала партия и, второ, със националната особеност, наречена шуробаджанщина, при която висши началници и политически ръководители, въпреки изискванията на ръководни документи, закони и други правилници, налагат назначаването, издигането на свои протежета, на свои роднини и близки хора. Този шуробаджаншки принцип, заложен след 1944 година у нас, все още не е изкоренен. Това директно рефлектира върху престижа на българската армия и, както каза генерал Цветков, върху престижа на военната професия.

До началото на 21 век Българската армия беше безспорен лидер сред държавните обществени институции със 76% доверие. Следваха телевизия и радио с по петдесет и няколко, полиция, църква и т.н. Парламентът бе на последно място с 15% рейтинг. Днес доверието, което все по-рядко се измерва и съобщава по медиите и от Българската армия, е паднало до 35%. Този спад на рейтинга е сериозен индикатор за падащия престиж на военната служба. В резултат на колективните сили на всички управляващи клики, на работодатели и на обществени кръгове, през последните години беше принижена значимостта на военната професия, бяха отнемани заслужени социални придобивки и избирателно бе утежнен режима за пенсиониране на военнослужещите. Вече тринадесет правителства и осем парламента рязаха живо месо от Въоръжените сили на отечеството. Политическата класа, обсебила държавната власт в България, даде убедителни доказателства, че не е част от решението, а е част от проблемите в Българската армия. Благодаря ви.

Ген. Златан Стойков: Ген. Стойков, председател на Столичната организация на съюза на запасните офицери и сержанти и заместник-председател на Централния съвет на ген. Топалов. Уважаеми дами и господа, уважаеми колеги, аз приветствам инициативата, която е подело Министерството на отбраната и Общественият съвет – в продължение на три заседания да обсъдим някои от проблемите в Българската армия и особено днешната тема „Професионалисти в отбраната на 21 век“. След приключване на обсъждането на тази тема и след това, което ще кажа по-нататък, не сложат ли край на реформите в Българската армия... Между другото, аз, като началник на Генералния щаб, не снемат и от себе си вината, но през тези двадесет години в българската армия и Въоръжените сили не се извършваше реформа, а се извършваше съкращение. И ако днес народът си хвърля рапортите и напуска без всякаква удовлетвореност от Българската армия, те са изморени. Те нямат сигурност кога ще напуснат Българската армия. Затова няма да анализирам темите, които поставихте днес, няма да анализирам становищата на Централния съвет на съюза и на „Атлантик“ и изказванията, които направиха колегите, но смятам първия въпрос, на който трябва да се отговори, да е защо службата в Българската армия е привлекателна? Защо през 1969 г., когато влязох в Българската армия и във Военното училище, преди това кандидатствах в Долна Митрополия, бяха 10-15 български младежи, които се бореха за едно място. След това отидох в Търново, във Висшето военно училище

– там бяха 5-10 младежи за едно място. Но тогава нямаше обществени съвети, тогава имаше идеал, възпитание, морал, чувство на отговорност. А сега ние имаме ли уважение към професията – не! И затова служебният кабинет, и, ако изберем ново правителство на 12-ти, ние трябва първо да поставим на бюрото на министъра: „Г-н министър, за да имаме достойна армия, трябва първо да се направи реформа във военнообразователната система.“ Независимо, че в Бялата книга е записано, че тя съответства на съвременните изисквания за подготовката на кадрите. Не! Не съответства. Не съответства, защото когато ние служехме, не успяхме да се преборим с политиците и те повлияха върху структурата на военнообразователната система. И г-н Данов правилно каза, че политиците кадруват в армията, те казват кой да стане началник на Генералния щаб, а не Министерството на отбраната. Политиците казват под натиска на бизнесмените, защото в армията се гледа да се пълни касата на бизнесмена и личната каса, а не се търсят пари да се обучават, да се възпитават, да се модернизира армия, която трябва да отговори на съвременните предизвикателства, армия, която да се интегрира в армията на нашите съюзници НАТО и Европейският съюз. С бригаден генерал Александров, който в момента е военно аташе в Украйна, разработихме модел за кариерното развитие. Първо, наши колеги от Дирекция „Човешки ресурси“, от отдели, служби и „Личен състав“ трябва да направят много точен анализ на попълването на армията с офицерския състав и тези бройки да се зложат във военните училища. А през последните години ние какво направихме – за да съхраним военните училища приехме повечето курсанти и последната година, преди да напусна армията, не можахме задържим офицерите и в Плевен лейтенант прие да стане кадрови войник. Ето как рухва престижът на военното образование. Принудихме се произведени лейтенанти да назначаваме за помощник-командири на взводове, особено във Военновъздушните сили. Моделът предвиждаше командна структура по вертикала – оперативно щабни и логистика. Така бяхме разчели, че като почне лейтенантът службата да престои на длъжността взводен командир минимум три години, максимум пет. И през тези втори две години на лейтенанта да се каже: „Като станеш ?????, Вие ще имате такова и такова развитие.“ – ясни критерии, но не както беше казано, шуробаджанацината и братко-сватко. Да знае лейтенантът, че командирът го наблюдава, оценява дейността му и мисли за неговото развитие. И бяхме направили така, че като достигнат всички офицери до майор, да имат възможност и като майори да излязат в пенсия. Но капитан, майор

трябва да знае, че трябва да завърши Академия „Георги Стойков Раковски“ задължително, за да се развива. Също така на майора трябва да му стане ясно, че не всички майори ще станат подполковници. Пирамидата върви, събира се. И през тези три-пет години майорът, не покрие ли параметрите, които са определили за неговото кариерно развитие, трябва да знае, че на конкурса ще отпадне и на подполковник ще си завърши длъжността. Така и всички подполковници няма да могат да станат полковници, и не всички полковници, завършили втора академия (генералшабна академия) ще станат бригадни генерали. Бригадните генерали трябва да знаят, че не всички ще станат генерал-лейтенанти. И всички генерал-лейтенанти трябва да знаят, че един-двама ще станат четиризвездни генерали. Но всичко да е на базата на конкурса, на състезанието, на морала, на етиката и как се изпълняват длъжностите. Особено младшите звена имат възможност да отиде в щаба на батальона на старши лейтенанта, да служи може би три години на логистическа длъжност и ако старши лейтенантът изпълни достойно задълженията в батальона, може да се върне командир на рота. Но тук вече кадровиците трябва да кажат кои длъжности в батальона трябва да бъдат по-ниски от длъжностите командир на рота. Всички офицери трябва да знаят, че могат да се движат по вертикала и по хоризонтала. Не сме забравили още практиката, имаме колеги, които до командир на взвод до командващ вид Вържени сили, до началник Генерален щаб вървят по тази права. Но трябва да отиват вдясно, да се връщат вляво и да вървят нагоре. Особено след като завършат втора академия, аз изпитах на гърба си една година, не знам дали съм се справил със задълженията, ген. Колев може да каже, но не се срамувах и стоях зам.-началник на Генералния щаб по логистика. Ген. Васко Запрянов, началник на Военната академия, стана логистик – зам.-началник на Генералния щаб по логистика. Добре се справи, което ни даде възможност да го изпратим представител във Военния комитет на НАТО в Брюксел. Така че тези два въпроса ние да ги решим и служебното правителство може да ги проанализира, да набележим принципите и след 12 май българските офицери, сержанти, войници и цивилни лица, които служат в армията, трябва да бъдат твърдо уверени, че повече съкращения и повече политическо кадруване в армията няма да има. Има ли статус военнослужещият днес? Абсолютно никакъв статус няма. Нашите офицери, сержанти и войници са без всякакъв авторитет. А рейтингът беше висок, защото народът ни оценяваше и ние служехме освен на държавата си, и на народа. Първи бяхме по наводненията, пожарите, снежните стихии, а сега кой

мисли за офицера? Единствената армия, в която имаме таван на пенсиите. Единствената. Докато служехме съм говорил с всички, над 60-70% от колегите в НАТО излизат в пенсия в процент. Гърците 80%, румънците 75%. Не се срамувам, не се притеснявам, не се оплаквам, но не е морално колегата адмирал Тимофотис от гръцките въоръжени сили да взима 4000 евро пенсия, а българският генерал да взима 250 евро. Колегите от севера, от Румъния, 75% от пенсията. Бюджет няма, но аз 41 години съм служил, както и всички колеги сме служили. И сегашните колеги като слушат на какво положение сме запасните, кой ще иска да влиза в армията? Никой. На следващо място предлагам на сегашния кабинет, мисля, че нищо не пречи, нека да преразгледаме тази Бяла книга. Мога да кажа, че тази Бяла книга беше разработена от професионалистите, които бяха възпитани в края на 20 век, но я писаха като професионалисти в 21 век. Аз мисля, че кабинетът, който напусна с оставка управлението на държавата, министърът на отбраната, екипът му, имаха възможност до встъпването на служебния кабинет на 4-5 страници да даде оценка какво направи този кабинет по подобряване на службата, по подобряването и приемането на резерва. Кой резервист ще дойде за 200-300 лв? Никой няма да дойде. Правителството, парламентът утвърдиха Бялата книга, вижте на какво положение. И там е записано 1,5%, ако не се лъжа, от брутният вътрешен продукт. По наше време беше 2,5-2,6%, но ние достигнахме до 2-2,1%, но това беше къртовска работа, постоянно на нож с министъра на отбраната. През тези 20 г. бяхме уверявани, че като съкратим, като намалим числеността, ще вдигнем финансовото осигуряване на армията. Напротив, нищо, нищо! Когато се прие закона, промените за оторизирания план за ???????? на армията, всички депутати от тогавашното събрание на НДСВ, включително и днешният кандидат на БСП да става премиер – г-н Орешарски, за да удовлетворят желанията на определени субекти, на които децата им трябваше да влизат в армията, промениха закона ????????, пред президента обещаха да дадат 40 милиона за реструктурирането на инфраструктурата, която беше и си е за наборна армия. Докато бях началник на Генералния щаб, аз не видях и 4 стотинки да влязат в бюджета на министерството от тези обещани 40 милиона. Не може, след като държавното ръководство на държавата, иска да има армия, ние да говорим в ограничения бюджет.

Григори Недялков: Благодаря Ви, ген. Стойков. Налага се да напомня, че според правилата има не повече от 5 минути на представяне на становище. Моля това да го имат предвид и останалите участници.

Ластарджиев: Някой друг за становище?

Георги Пешев: Георги Пешев, Асоциация на комуникационни, информационни специалисти. Аз имам един въпрос към Вас – знаете ли колко работни дни Ви остават, г-н Ластарджиев, във временното правителство?

Ластарджиев: 12?

Георги Пешев: Надолу.

Ластарджиев: 11?

Георги Пешев: Още. Няма значение. За Вас тази дискусия тук е образователна, ако мога така да кажа. Господа полковниците – и тримата, са я слушали поне 20 години. Със Златан Стойков сме влезли по едно и също време в училището. Той стана голям началник, аз останах дребен началник. Ние двамата не влязохме във Военното училище заради пари, пенсии и не знам какво си. Ние влязохме заради идеалите си. Днес идеалите се сменят с пари, т.е. мисленето на идеалистите като мен и като Златан Стойков няма стойност. Ние не можем да дадем добър съвет. Добрият съвет дойде преди 10-15 години, когато Министерството имаше пари и покани частна фирма, която е една от петте, които изработват стратегии за развитието на американската армия. Там написаха много неща. Златан Стойков, за разлика от мен, ги е чел. Той не говори за тези неща, но ние трябва да ги знаем. Едно от тях е, че нашата армия ще бъде под 20 хиляди. При тези условия, които са прогнозирани от експерти на новото време, а не от идеалисти като мен, Вие какъв комфорт ще създавате на хората? Вие трябва да им създадете дискомфорт, за да се махнат. Защото си отидоха 1500, но тези две години - 2013 и 2014 г. и част от 2015 г. трябва да си отидат още над 3 хиляди. Защо ще увеличавате ценза на образователната система като не знаете какво точно ще направите Вие с толкова по-малко хора. До тук спирам, не съм специалист в тази тема. Казвам, което знам. Искам да кажа, че през тези дни, които Ви остават на Вас да ръководите, може би трябва да помислите по един друг въпрос, за който

вече се чу, мин. Тагарев го каза на първата среща – на Общинския съвет в Стара Загора искат да вземат полигон „Змейово“. Златан Стойков знае какво е това съоръжение, а общинският съвет задели над 200 хил. лева за този местен референдум за обект, който е от национално значение. Затова извикайте неправителствените организации, вземете мнението на този най-голям резервист, като длъжност в армията след нас, да се опитаме да спасим полигона. Числеността на нашата армия няма как да я спасим, с идеализъм не става. А спасим ли полигона, може би ще се развият нови неща в интерес на техническия прогрес на тази армия и те ще бъдат част от доброто, което ще направим ние, Вашите консултанти, за бъдещето на армията. Но решението е Ваше. Благодаря Ви.

Ластарджиев: И аз благодаря. Ако тръгнем отзад напред, да започнем за полигона „Змейово“, няма как Общинският съвет с местен референдум да го отнеме. Това е на много по-високо ниво, затова и министърът е писал писмо миналата седмица на Общинския съвет в Стара Загора да преразгледа решението за референдум, защото то няма да доведе до нищо. Най-много да навреди на обществената нагласа за армията. Така че аз абсолютно подкрепям това, което каза и ген. Цветков – първо, че трябва да се разглеждат нещата като професия, военна професия, с параметри, които трябва да върнат доверието в тази професия, но това, което ме притеснява е, че ако ние създадем една такава категория като съвременен професионализъм в отбраната на 21 век, трябва да се гледат не само външните аспекти, но как са и от вътре. Напуснаха доста хора в края на миналата година, напуснаха заради решението за пенсиониране, но го направиха преди то да е влязло в сила. Сега няма механизъм тези хора да се върнат в армията – това към момента е факт. Тук опира до търсене на един баланс. От една страна казваме, че довеждането до една такава възраст е необмислено, доста хора си отидоха, от друга страна, повечето от тези хора – хората, които са се пенсионирали предишни години, търсят реализация като цивилни служители в системата на Министерството на отбраната. Ние сме поставени между чука и наковалнята – търсим някакъв баланс, но този проблем продължава да стои. Има много решения на този въпрос, едно от тях е това, което каза ген. Стойков – да падне таванът на пенсията. Тогава един пенсиониран военнотружещ ще има достойни старини и няма да има нужда, дори да се е пенсионира млада, да търси допълнителна реализация.

Ластарджиев: Ако се вдигне, например, пределната възраст. Казвам като основност тук, а не като идея. Просто като предложение. Вдигането на пределната възраст е също едно от решенията, но зависи от това къде се намират военнослужещите. Ако те са в тактическо ниво, както Вие казахте за това, че майорите не могат да се пенсионират без да е ясно, че е до подполковник и т.н. Тези хора също ще излязат и трябва да търсят допълнителни реализации. Естествено, системата на Министерството на отбраната с $\frac{1}{4}$ от целия състав, $\frac{1}{4}$ са цивилни служители. Ние няма как да дадем допълнително кариерно развитие на хората на всички военнослужещи, пенсионирани като цивилни служители.

Тук се намесва и общественият натиск. От друга страна, има длъжности, които би трябвало да са типично граждански. Говоря за лекарски професии, юристи, икономисти. Тази експертиза също е нужна на армията. Само ще дам един пример по отношение на ротацията - така както е заложена в момента. В кариерно поле 5, професионално, няма ротация. Там няма престой в длъжност както се отнася и за академичния състав. За последните години се наблюдава стремеж към заемане на такива длъжности - кариерно поле 5. Ротацията беше в разработени длъжностни разписания. Все повече длъжности да се прехвърлят в кариерно поле професионално, така че заемащите ги офицери да продължат да ги заемат до определена възраст, а същите могат да останат в кариерата и полето, за които се иска ротация. Тази тенденция поставя част от офицерите в привилегировано положение спрямо останалите. Много са нещата и с това искам да кажа, че има проблем и от вътре. Ние трябва да си подредим къщата така, че да дадем своя принос за издигане престижа на професията. Всеки военнослужещ, влязъл в армията и намиращ се на някакво ниво в нея, трябва да е убеден, че това е професията, която иска да работи. Не съм сигурен, че това важи за всички хора, които напуснаха в края на миналата година.

Причините, може би, са дълбоки и свързани с организационно-щатни промени, с липса на сигурност, с отнети социални привилегии, така е. И може би това решение за***** Кодекс на социалното осигуряване беше само поводът това да се случи. Тези хора не са били убедени да продължат да работят. С това чашата преля и те напуснаха. Аз имах в дирекцията един прекрасен офицер, може би един от най-добрите с длъжностно разписание, в цялата армия. Трябва да се помисли как всеки, който независимо дали се

намира вътре в системата или вън, да даде своят принос за това как тази професия да се подобри.

Благодаря ви. Ако имате нещо да добавите.

Ген. Цветков: Значи за всички, които сме на тая маса, искам да кажа, че най-важното нещо в армията е: правилата да не се променят. Защото той влиза в армията при определени правила и подписва договор. С това е свързан неговият живот, този на родителите му, на семейството му, на децата му, на всички. Не може правилата да се променят за собствена изгода при всяка смяна на властта. Правото на избор е право на всеки един човешки индивид. Военният няма право да избира. Той или приема условията, които са му дадени, колкото и лоши да са, или отива навън, за да стане чистач, охранител и какво ли не. Третото, което трябва да се знае е, че професионалистът в армията се гради цял живот, на всяка длъжност. Не можем да кажеш, че си дал някакви средства за неговото военно училище и да кажеш: „Стига му толкова.“ На всяка длъжност и година за него трябва да се полагат усилия, а не накрая да му кажеш: „Ти не си готов, не си професионалист, не си равен на другия“, след като не си му осигурил подготовката. Благодаря ви.

Ген. Златан Стойков: Извинявам се, Михаил Цветков ме подсети.

Трябва да се направи веднъж за винаги, особено новото правителство ако бъде избрано, един закон поне да просъществува два-три мандата.

Ако се върнем назад в историята, досега Законът за отбрана на въоръжените сили е преработван от всяко министерство. Но е преработван не в интерес на службата, а в интерес на субекти. И с всички колеги, с които се срещам в Младост да пием кафе, споделят, че са напуснали заради промяната в пенсионните години и заради отпадането на раздела от Закона за социално осигуряване. Защо го махнаха? Не забравяйте, че

нашите военнослужещи преминаха през Афганистан и през Ирак. Последните 10-11 години имаме военнослужещи, които преминаха през всички щабове на НАТО. И нашите колеги виждат какво е отношението на държавите към техните войници и какво е към нашите. В съседна Румъния всеки втори кмет е военнослужещ. Миналата година генерал Топалов се върна и ни разказа. И аз му казвам: “Г-н Генерал, кажете на нашите политици, че политиците в Румъния обичат армията, а в България политиците не обичат армията.“ Това е. Благодаря.

Петър Странчевски: Казвам се Петър Странчевски. Представявам Асоциацията на възпитаниците на Морското училище, но също съм и офицер от запаса, бивш офицер. Първо искам да кажа, че абсолютно подкрепям и се солидаризирам със становищата и предложенията, които бяха изказани от генерал Цветан Стойков, генерал Кирил Цветков и от господата Васил Данов и Георги Пешев.

Това, което искам да кажа, в никакъв случай не се противопоставя на казаното от тях, а искам то да се възприеме като допълнение в общите усилия, за да се осигури при по-качествен професионален състав на Българската армия. Това, което ще каже, едва ли ще може да бъде реализирано в рамките на това правителство, както ние го правим като препоръка, но пък вашето правителство е решило да ни покани и да ни изслуша и ние използваме тази възможност да се изкажем, тъй като не сме сигурни дали следващото правителство ще ни изслуша и дали ще има обществени съвети.

Ластарджиев: Извинявате, че ви прекъсвам. Не бива да казваме наше, ваше правителство, цитират се имена. Наясно сме с проблемите. Това е служебно правителство. Предишното е с друга политическа окраска, следващо министерство. Ние тук, от тази страна, в момента представляваме ръководството на Министерството на отбраната като администрация. Ние нямаме политически цветове. Моля само да не ни асоциирате към ваше или наше правителство.

Странчевски: Не ви асоциирам. Вие сте наше правителство, вие сте Българско правителство, всички са наши. Аз се надявам, че това, което е казано тук, ще може поне от служебното правителство да бъде акумулирано като памет, като препоръки, за да се осъществи една приемственост. Привлекателността на една професия действително се

определя от размерите на заплащането, от социалните придобивки, от възможността за развитие, но има още един фактор. Той се определя от индивидуалната склонност на индивида да се асоциира с тази позиция. По този въпрос аз нямам усещане, че твърде много се мисли и говори или нещо се прави. Например един общар може да бъде щастлив докато един министър може да бъде нещастен. За нещастен депутат не съм чувал, но всяка професия има някаква склонност и въпросът е как ние да разберем кои хора са склонни, кои имат вътрешен афинитет да ги влече тази професия, за да разчитаме, че те могат да са потенциалните бъдещи военнослужещи. Известно е, че наклонностите на един индивид се определят в много ранна възраст. Поради този факт в много държави е възприета една система за работа с деца под формата на кадетски училища. И в България е имало опит. И във военното училище са приемани деца, които са обучавани за съответното ниво и това е много добре описано в книгата „Военното училище на България“. Автор е по Никола Рухчев, който е пом.-председател на Съюза на специалистите на Военните на Негово Величество училища. В България след 9-ти Септември имало суворовски училища. Такива имало и в много държави.

В много държави има детски движения, в които деца се обучават на елементарни военни умения. Този период помага да се идентифицират наклонностите на децата, но този период е и най-подходящ за възпитание и възприемчивост, за да може по-нататък да се разбере кой е склонен. И държавата да разбере кой е склонен, за да не се получава това, че постъпват кадрови войници, привлечени от заплатата на пръв поглед, но виждат, че не стават и след първия договор те си отиват. Това е загуба от тяхното обучение. Аз казах и на предната дискусия, че е добре Министерството на отбраната да има една политика за работа с деца. Не казвам, че трябва да се откриват такива военни училища за деца. Това може да не е уместно, но ние имаме редица движения и местни инициативи, в които има сдружения на деца, детски батальони, скаути, млади моряци. Нека Министерството на отбраната обърне внимание на тези съществуващи формирания. Да им окаже някаква помощ методическа, а може би и материална, те не искат много. По-нататък да се разработи една политика, за да може младежта, децата още от тази възраст да научават за военната професия, да се възпитават. Когато те решат да станат кадрови войник и офицер, да отидат там по убеждение, по идея, както каза г-н Пешев. По наше време беше така и след като веднъж е било защо да не може да стане? В Щатите също има дисбаланс между

заплатите на военнослужещите и цивилните професии, но те имат армия. Там военните получават по-малко от адвокатите, лекарите, но имат войнство. Това е възможно да стане. Трябва да се стремим да постигнем възпитанието. Не изисква много. Това в никакъв случай не отменя това, което казаха колегите. Трябва да се работи за заплащането, социалното осигуряване, за престижа. Обществото трябва да се готви да уважава армията, но нека да погледнем и на този аспект - възпитанието на младото поколение още от детска възраст. Благодаря.

Ластарджиев : И аз благодаря.

Милушев : Илия Милушев се казвам от АЗКОН.

Аз мога само да се присъединя към всичко, което се каза от предните говорители. Съжалявам, че тук няма представители на организациите, които да изразят по някакъв начин общественото мнение по отношение на армията, защото то е различно. Не е това, което се говори тук. Влезте във всеки един форум в интернет и ще видите за какво става въпрос. Военните са станали нарицателно, просто като обидна дума е вече. И на мен ми се струва, че ни бъркат нещо с полицията или с не знам. Искам да отправя една критика към организаторите тук, независимо, че е служебно правителство. Една от точките, според мен, леко сбъркана, е ротационният принцип. Струва ми се, че тук има лек опит за манипулиране на общественото мнение, че чести организационни щабни промени е нормално и така трябва да бъде. Не е нормално, изключително вредно е. Според мен точката трябваше да се формулира „Оценка на пагубното влияние на честите организационно-щабни промени върху отбранителната способност на страната“. Нещо от този сорт. Само преди няколко години ми се представи биографията на командващия ВВС и за последните 3-4 години той е сменил 3 длъжности. Но той каза, за да не се обърка някой, че става дума за едно и също работно място. За едно и също нещо става въпрос. Ефектът от честите организационно-щабни промени може да бъде само един - тотално дезориентиране на личния състав в Българската армия, загуба на всякаква перспектива и вяра в утрешния ден.

Никой не знае утре какво ще стане с тази структура в условията на чести организационно-щабни промени. За мен това нещо е изключително вредно.

По следващия въпрос - „Параметри на социалната политика в условията на ограничен бюджет искам да кажа две неща. Първо, ако говорим за социална политика, мисля, че трябва да уточним за какво точно става въпрос. Става въпрос за грижата на Министерството на отбраната към личния състав. Личният състав е основният ресурс, най-ценният ресурс, от ресурсите на Министерството на отбраната. Едно време имаше една крилата мисъл, че държавата решава всичко и това си е истина. Без хора нищо не може да се прави. Тук според мен трябва да направим едно разграничение. В реформите, които се направиха в Българската армия се забелязваше една тенденция - ще направим реформите, ама да запазим личния състав. Имаше един уклон, така да направим реформите, че личният състав да се запази. Когато оценката показва, че една структура трябва да си ходи, ще си ходи. Не е необходимо да я преименуваме с някакво друго име, само за да запазим личния състав. Социалната политика на Министерството на отбраната не може да реши проблемите на социалната политика на страната като цяло. Важна функция е, но не е най-важната в Министерството на отбраната. То си има други основни функции. Там трябва да е основното внимание. Да държим хора, които не са необходими, е нередно. Трябва една рационалност, за да се организира тази реформа. В условията на ограничен бюджет ще си позволя една много кратка шега. Какво е казал един евреин на един умен човек, който искал пари на заем. Евреинът му казал: „Ти пък, като си толкова умен, къде са ти парите? И, наистина, бюджетът е ограничен. Той винаги е ограничен, дори когато България цъфне, той пак ще бъде ограничен. Въпросът е за какво изразходваме парите. За нещата, за които трябва да има пари, ще се отделят от нещо друго, което е по-малко приоритетно. Социалната политика е важен приоритет и трябва да се финансира, ще се ореже от нещо друго. Тук трябва да се намери балансът на това кое е най-важното, кое е най-приоритетното в Министерството на отбраната. И по втория аспект - по въпроса за бюджета и финансирането, искам само да аплодирам и изразя подкрепата си към министър Тагарев - за това, което каза на съвещанието, когато се обсъждаха варианти. Откъде ще намерим пари да дадем на едни хора? - от армията. Това е върхът на мазохизма в българското общество по отношение на собствената си армия. Един бюджет се приема със закон, ако трябва да се внесат изменения, се прави поправка в закона и отклоняват едни пари за други неща. Има дори пари за неща като бедствия и аварии, които предварително са включени в бюджета. Ако трябва нещо да се промени пак закон,

пак промяна и тогава ***** . Какво видяхме ние тук само преди 10 дена? Ние ще дадем едни пари на някакви хора. Това за мен е грубо нарушение, да не кажа и престъпление. Не може така да се държим с общите пари на държавата, защото те са събрани от всички и затова се разполагат само със закон. По отношение на това, че военните били без авторитет, ами да. Така е, но не е проблемът във военните, а в това, което е под шапката на народа. Явно, че някои процеси изискват време. Ще трябва да се случат, може би, някои неща и да се промени отношението, иначе не става.

По отношение на тавана за пенсиите, ще бъда кратък, искам да кажа другата гледна точка, защото всички знаем какво се говори – „Те, военните, крайно време е да почнат сами да си плащат осигуровките“. Тук е добре, че има и от младото поколение хора, които виждам, в студиото и много се радвам да чуят, че всъщност военните ***** . Първо, не им се признават тези пари, които трябва да се вметят в социалните осигуровки, че са част от заплатата, а не вместо 1500 лв примерно едни 300 лв от осигуровки. Би трябвало заплатата да е 1800 и 300 лв военният да си ги плати като осигуровки. Заплатата официално е редуцирана с величината на осигуровките. Не се признава. Е защо за другите се признава, а за военните не се признава. И накрая като дойде ред за пенсиониране, не, ще има таван на пенсията. Това е, има някакъв консенсус по този въпрос***** осигуровките и тяхното дискриминационно плащане за военните, нещата могат да се погледнат и от тази гледна точка. По отношение на военното обучение в училищата и младежта изобщо, това според мен е много хубаво, но не е работа на Министерството на отбраната. Има си Министерство на образованието, има си Министерство на младежта. Младежта е обект на Министерството на младежта. Ами да се мръднат нещо, да се мръднат малко и да свършат и те нещо. Едно време си спомням, че имаше военно обучение в училищата. Там имаше учители, които бяха в Министерството на отбраната, запасни офицери и подготвени хора, но те са грижа на Министерството на образованието. Значи там е имало някаква мисъл, че това нещо е важно и е имало държавна политика, че там му е мястото. Не може да се занимава Министерството на отбраната с такива несвойствени функции. На когото си му е работа, да си я върши. Министерството на образованието да си образова и ограмотява децата, Министерството на младежта да им организира лагери или там каквото трябва да се прави. Ако трябва експертиза, да, тук е пълно с военни организации, има пенсионери, има подготвени хора много, има експерти. Благодаря Ви, това е.

Ластарджиев: Само нещо искам да вметна по този повод за двете точки, които г-н Милушев каза за 1-ва, 2-ра и 5-та. Така е, но сме се стремили да има диалог по тях. Ако е чисто теоретичен характерът на мероприятияето няма как да се получи диалог. Ясно е, че ротационният принцип в условията на тези чести щабни промени няма как да работи.

Това е идеята, малко да бъде малко щекотлив моментът, същото важи и за социалната политика. В условията на ограничен бюджет, просто, това е нещото, което страда най-много. От тая гледна точка сме се стремили дискусиата да бъде леко провокативна. Нямаме никакви намерения за абсолютна прецизност. Това, което каза г-н Странчевски по отношение на възпитанието на децата, аз смятам, че ние няма как да избягаме извън проблемите на обществото. Няма как да липсват на някого първите седем години, след това да има проблеми в средното образование и ние да очакваме, че този човек ще бъде перфектният офицер. Нещата са взаимно свързани и по някакъв начин се преплитат. Колкото и да е добро, примерно, военното образование едва ли може да реши всички проблеми, наслоени преди това. Мисля, че нещата са много сложни, преплитат се. Сега казвате, че курсовете в средните училища не са работа на Министерството. Ако ние по някакъв начин не го инициираме, никой няма да се сети, че това нещо въобще е необходимо да го има. Като доказателство за това е реакцията на заместник-министърката на образованието от предишната седмица, че това е направено зад техния гръб, че сме вкарали нещо, което въобще не отговаря на дейността. Няма такова нещо въобще. Представители на три дирекции на Министерството на образованието са участвали в проекта. С тях се съгласуват сега програмите, това е чисто теоретично. Да, може би е недостатъчно, може би е някаква малка стъпка, но все пак е стъпка. От тази гледна точка мисля, че е добро.

Манол Тенчев: Процедурно, ако са минали по-общите встъпителни думи или е казано нещо по същество, но което е извън темите, аз предлагам да се кара тема по тема. Като се приключи едната тема да се минава на следващата. Така мисля, че ще е по-добре, да се изчистят и да се изяснят нещата. Благодаря.

Ластарджиев: Заповядайте, ако е за последно.

Васил Данов: Няма да мога така точно. Ние сме пред завършване струва ми се, но искам да кажа няколко думи по кадровишки проблем, доколкото тук беседваме с кадровици и си струва те да чуят мнението поне на част от хората. Някой спомена, колегата мисля, че думи от крилата фраза, че кадрите решават всичко и неправомерно я приписват на Сталин. Възщност тя е обсебена от плагиатора Сталин, а много преди това е формулирана от Конфуций. Но една по-съвременна мисъл, пак касае кадровата дейност и колегите кадрови войници. Виждал съм около бюрата на кадровици военни думите на Сирил Паркинсън, че всички големи обществени деформации обикновено започват с невинни кадрови грешки. В този смисъл, от рода на колегите кадровици в министерството, е в известна степен неукорим, но от друга заслужава внимание, защото ***** тяхната мисия, техните задачи са важни и не са леки. Да подписваш стотици хиляди документи за уволняване на офицери в млада и средна възраст, да не говорим за тези, които навършват пенсия. Аз искам да кажа следното - прегледах наредбата Н-28, в която са записани редица разумни, мъдри неща, подпомагащи професионалния подбор, издигане, израстване и освобождаване на офицери. Смятам обаче, че документът е твърде раздут и бърлив. Това са 266 страници, включващи 24 вида компетентности. Всяка от тези компетентности се подразделя още на 10 нива и аспекти. Бедният командир от строя, командир на батальон или бригада трябва по 240 компонента да атестира своите подчинени офицери. Разбира се, не всеки офицер подлежи на това атестиране. Имам възражения срещу формулата за изчисляване на личностните характеристики на атестирания. Тя представлява 35% самооценката на атестирания и 65% оценката на атестирания. Ако приемем, че оценката на атестирания офицер е обективна, то твърде субективни са тези 35%, по които се умножава неговата самооценка. Имам съмнения, че скромния, почтен, работлив офицер има високо мнение за себе си. Обикновено високо мнение за себе си имат егоистичните, егоцентрични, ограничени люде. Излиза, че тази формула дава неправомерни бонуси на тези, които страдат от грандомания или егоцентризъм, и се смятат за велики, и оцетяват по-скромните хора, които нямат високо мнение за себе си. Искам само да обърна внимание на компетентност номер 26, която е озаглавена „Военни ценности и добродетели“ - звучи доста респектиращо. Нивата и аспектите, които са записани вътре, обаче твърде малко кореспондират с понятия като: личностна характеристика, характер, култура, национално-общочовешки и главно войнски добродетели. Не знам кой я е писал,

но тя звучи като създадена от бюрократи. Текстовете в тези нива и аспекти според мен не са консултирани от психолози, социални психолози, специалисти по военни услуги, войнски морал и добродетели. Какво означава: подкрепя политиката на Човешки ресурси? Ако той не я подкрепя добър офицер ли е? Проявява желание да изпълнява професионални, правни и морални задължения, вярност и преданост към ръководството и Конституцията. Кое ръководство? Политическото или военното ръководство? Какво измерват тези аспекти? Проявява тенденция за злоупотреба с алкохол. Смятам, че командирът няма нужда да бъде подсецан, че проявяващият тенденция за злоупотреба с алкохол трябва да си ходи, това е безспорно, но мисля, че подобни оценящи аспекти би трябвало да прецизират и тогава когато се **** военни ценности и добродетели, първо те много трудно се измерват от старшият командир или началник, защото той може да е по-скромен в тези си способности от подчинения, и понякога да изпитва дори ревност. Би трябвало да има по-сериозни, обективни и крайни критерии, които да се зложат в тези документи, за да може всеки, който стане старши началник, без да прояви лично отношение към подчинения, да хване главното в неговия характер, когато оценява неговите военни ценности и добродетели. Благодаря.

Ластарджиев: Благодаря за изказването. Вероятно всяка наредба, която хванете или всеки нормативен акт ще има подобни проблеми, но според мен не трябва да влизаме чак в такива детайли. Проблемите са много, дълбоки, комплексни и да има такива неща в конкретната наредба, не са израз на някаква... Оценяването по принцип е доста субективно в една изключително консервативна оценка като тази на Министерството на отбраната, във всяко министерство вероятно, нямам поглед върху другите, но това е един изключително субективен елемент. Наредбата, по която се оценяват цивилните служители, която важи за цялата държавна администрация, също е много трудно да се стигне до някаква обективна оценка. Самооценката също е елемент на оценяване. Ако оценяването е 360 градуса и е от прекия началник, от хората, от колегите около тях, може би тук визирате, че е прекалено голям дял на оценката, но аз предлагам да не изпадаме в такива детайли, а наистина, както предложи г-н Тенчев, кратко по самите теми, ако го приемате това. Ако искате да започнем отзад напред, защото знам, че ви вълнува социалната политика

Манол Тенчев : Не само това. Подред, както са зададени темите.

Ластарджиев : Добре, по първата тема, ако има изказвания. Заповядайте.

Манол Тенчев : Бих желал да коментирам. Майор Тенчев от Съюз на военноинвалидите и военнопострадалите. Убеден съм, че днес Българската армия повече от всякога спешно се нуждае от своя многостепенно структуриран и подготвен резерв. Смя да твърдя, че с формираната на 8 юли 1878г. Българска земска войска, е разполагала с по-добре структуриран, по-добре подготвен, по-многобройни, по-мотивиран резерв от съвременната Българска армия. Нещо повече, разполагала е с изградено през 1880г. с отделен закон: „Народно опълчение“, представляващо някогашната Национална гвардия на Княжество България. Именно на това се дължи блестящата ни победа през Сръбско-българската война 1885г. Няма да разглеждаме схемите на Източна Румелия, където Вие знаете на 6-ти септември, когато се обявява Съединението, временното правителство на д-р Странски излиза с един призив: „Незабавно да се яват с униформите и въоръжението си резервистите милиционери.“ Какво е състоянието на резерва на Българската армия днес? Приетият през февруари 2012г. Закон за резерва, беше посрещнат с неописуем медиен ентузиазъм, неоправдан оптимизъм и незаслужени хвалебства. Необяснимо, защото в него не е на лице необходимата конкретика. Забелязват се сериозни празноти, свързани с многостепенното структуриране и изграждане и използване на резерва на Българската армия. Въпрос, който отдавна е решен в натовските армии. В стари и утвърдени понятия, като резерв и запас се влага едно ново различно и объркващо, както експертите, така и гражданите, съдържание. На лице е необяснимо отстъпление от постановки, заложи в Бялата Книга за отбраната, която е приета от 41-то Народно събрание на 28 октомври 2010г. Вярно е, че смехотворните текстове за така наречения териториален резерв е натоварен изцяло с функции на МВР и създаващ предпоставки за изграждането на частни армии на областните управители и кметовете бяха изтеглени(...) Така бе нарушено предишно решение на законодателите, нещо недопустимо за парламентарна държава, каквато е нашата. Впрочем, целта беше да се negliжира и игнорира експертната идея за изграждане на Национална гвардия, която министър Ангелов още в първото си телевизионно интервю нарече стара и помпозна. Законът по същество въвежда две категории военна отчетност и задължение, не са наречени така, но така изглеждат.

Резервът, който е доброволен и запасът, който е задължителен. При това положение би следвало да се нарече Закон за резерва и запаса. И сега забележете тук, пределната възраст за служба в резерва за офицери е 60 години, а за запасния - 63г. Няма никаква логика. Значи по този начин мотивираните доброволци резервисти ще трябва да служат по-малко от задължените запасни. Не се дава възможност на младежите да изпълняват доброволно наборна военна служба, последващи задължения за служба в резерва. Не се предвижда възстановяване на школите за запасни офицери или офицерски курсове за младежите с висше образование, което ще затрудни комплектуването на младши офицери на военновременните части и подразделения. Бившите кадрови и наборни военнослужещи не се разграничават като различни категории, различни чинове и задълженията им като военноотчетни лица се приравняват. Това е сериозен законодателен пропуск в условията на отменената още 2007 г. задължителна наборна военна служба. Създава се правно несъответствие и очевидна неравнопоставеност между българските граждани. В този смисъл службата за Запаса на бившите наборни военнослужещи следва да се разглежда като правна възможност, а не като задължение. Всичко това ми дава основание да твърдя, че сегашният Закон за резерва е най-слабият и най-неработещ закон, свързан с отбраната на страната, в цялата ѝ 135 годишна история. Всички тези слабости и недостатъци, породени от липсата на достатъчен експертен капацитет или може би дължащи се на написване под диктовка от предишното ръководство на Министерството на отбраната, което се опитва да negliжира всички тези пропуски и да ги замени с ***** определение и изграждане на единен комплект Въоръжени сили. В края на август тази година, ще се навършат точно 20г. от публично лансирана експертна авторска идея за изграждане на Българска национална гвардия, която Генералният щаб на Българската армия възприе още през 2002г. и работи по нея до средата на 2006г. Днес тази идея се е превърнала в остра необходимост. Как трябва да изглежда Българската национална гвардия ? Тя трябва да се изгражда на доброволен и относително самостоятелен териториален резерв или като последна степен на резерва на Българската армия, изпълняваща едновременно и военновременни функции и задачи. Тя следва да се изгражда на двойно гражданско военно обучение със свое национално командване и да се въведе с отделен закон. Тя ще способства за така нареченото разделение на труда в отбраната, като в мирно време ще изпълнява задачи в контекста на териториалната

отбрана. Във военно време ще се занимава с проблемите на териториалната отбрана. Наличието на структури на Българската национална гвардия в областите, без каквото и да е било военно присъствие, ще способства и за устойчивото развитие на територията, която напоследък с изключително бързи и тревожни темпове се обезлюдява. Нещо, което тепърва ще се отчита като груба стратегическа грешка на досега управляващите политици. Благодаря.

Антон Ластарджиев: И аз благодаря. Заповядайте.

полк. Велчо Петков: Уважаеми дами и господа, въпросите, които бяха казани за въпроса за резерва, вярно е, че има някакви пропуски, които се появяват в следствие с нормативните актове и трябва да се работи по тяхната промяна. Действително нещата, които бяха казани от ген. Стойков, че заплащането на НИСО е много ниско. Тази година се проведе конкурс за набиране на войници на Сухопътни войски. На обявените 300 места, се явиха 3000 души, кандидати за войници. Самото заплащане определя и кандидатите. За доброволния резерв в момента върви кампания и има обявени 1190 вакантни места, които набираме до края на месец май, но самото набиране върви с много бавни темпове по редица причини, каквато е и заплащането. Но има и нещо друго, което трябва да стане ясно на всички. От 800 кандидати, които са подали документи за кандидати за доброволния резерв, явили се на медицински прегледи, едва 500 са успели да преминат прегледи във ВМА, а 300 от тях психологическите прегледи. Това говори, че нацията ни е много болна. От момчетата от наборната военна служба всички се преглеждаха, виждаше се на младежа на 18 г. какво му е здравословното състояние. Сега това не се прави, сега младежите на 28, 29, 30 г., кандидатстват. За съжаление 10% веднага ги приемат директно за лечение във ВМА. 10-15% не завършват, тъй като се оказва, че има най-различни наркотични вещества и с цел да не бъдат регистрирани, не завършват прегледите си и за съжаление много кандидати са болни. Да не говорим, че голяма част отпадат на психологическите тестове. Като цяло младежите, които кандидатстват са с много заболявания. Резултатите показват това. Същевременно и заплащането действително и финансовите средства, които са давани накрая, може да се помисли да се дават всеки месец, за да може – свършва определен период от време, да се вземе от парите, което действително би привлякло повече кадри. Много често се бърка понятието кой офицер е

резервист и кой офицер е запасен. И сега на срещата г-н Пешев неправилно казва резервист. Резервист е този, който е сключил договор за сума от доброволния резерв. Всички военнорслужещи, които са били на военна служба, излизат в запаса. И всички звания, както и по сега действащият Закон за резерва дава правото офицерът да си остава със званието. Званието не му се отнема, той си има съответното звание, с което е излязъл в запаса. Но всеки един се води в запаса. След като сключи договор в резерва, тогава той става резервист. Както беше казано от майор Тенев, резервист е действително офицер до 60 г., запасеният е до 63 г., т.е. до 63 г. може да се дава съответно мобилизационно назначение. По въпросите, които бяха поставени и по становището, което е на Съюза на офицерите и стажантите от запаса и резерва и това, което е посочено в Бялата книга за териториалния резерв – ние същевременно правим разработка и за териториалния резерв. Тези въпроси са ни поставени и от Дирекция „Човешки ресурси“, работи се по тези въпроси, но вече тяхното реализиране може би ще остане на по-късен етап. Това е във връзка с това, което беше казано. Това е, завърших.

Атанас Илев (Съюз на възпитаниците на военните на Негово Величество училища, Школата за запасни офицери и Родолюбивото запасно войнство): Напълно съм съгласен с изказванията на ген. Стойков, на ген. Цветков, на кап. Данов. Всички са загрижени за българската армия и всички желаят нещата да бъдат така както заслужава българското войнство. Аз искам да засиля темата за възпитанието на българската армия. Пак ще дам примери, защото народът в момента е откъснат от войската, а тя е откъсната от народа, защото няма традиции в българската армия. А тактиците в нея заглъхнаха, защото се прекъсна връзката по отношение на възпитанието, между патриотичните съюзи, военнополитическите съюзи и МО. Два примера ще дам, вие преценявайте, но нещата не трябва да се насочват само към огорчението, защото българският войник е човек и той наистина трябва да знае за какво е в тази армия. 12 март тази г. екскурзия до Одрин. Предполагам, че тя ще бъде свързана с епохалното събитие – 100 години от превземането на Одрин. Екскурзоводката дава незначителни данни и нито дума за Балканската война. След като попитах каква е програмата на екскурзията до Одрин, се оказа, че няма програма, защото това било шопинг екскурзия. Но вие знаете ли, че се честват 100 години от Балканската война. Попитах и друг младеж: „Вие, знаете ли нещо за Балканската война,

посетихте ли българската черква, гробищата?“
.....(

Отидохме в Одрин, на една прашна улица да купуваме нещата. Помолих свещеника Александър

Не трябва да говорим само за оръжие, а преди всичко трябва да намерим пътя за морала, възпитанието в българската армия. Благодаря ви.

Антон Ластарджиев (модератор): И аз благодаря. Има ли изказвания по втората тема? Заповядайте.

Васил Данов (Съюз на офицерите от резерва „Атлантик“): Ние вече говорихме по тази тема, но аз искам да направя само едно предложение. Ако не е свързано с никакви юридически задължения на страната ни към НАТО и с точния размер на командваните и размера на видовете оръжейни сили в момента, предлагам като на същото е заменено названието на тримата командващи – на Сухопътни войски, Военновъздушни сили, Военноморски сили. Сегашното наименование – командир на Военноморски сили, Военновъздушни сили, Сухопътни войски не отговаря, нито на българската традиция, нито на престижа на всеки един от трите вида въоръжени войски. Този опит, според мен, този нелеп експеримент, не се утвърждава в никакъв случай, а само принизява военната професия като цяло. Още по-нелеп е фактът, че Командващият съвместните сили за съвместни операции се нарича командващ, а не генерал-лейтенант. При положение, че задачите, мащабът, обхватът и мисиите на това командване в никакъв случай не могат да се мерят и кореспондират с мащабите, които въоръжените сили изпълняват. В този смисъл аз настоявам да излезем с единно становище в подходящото време, в подходящия момент, сегашното название да бъде заменено, което приравнява командващите различните видове въоръжени сили с командирите на отделения, взводове и роти. Ако няма достатъчно ресурси, технически и оръжейни, поне началникът-командир на въоръжените сили да получи едно уважение с подходящото название.

Константин Зографов (регионален вицепрезидент на AFCEA International за Югоизточна Европа): По темата за ротацията. Имайки предвид числеността и структурите на Българската армия в момента, много е трудно да осъществим ротацията в смисъла, в който

се говори в нормативните документи, тъй като просто липсват тънкости. В този смисъл нашата армия е принудена да изпълнява многонационални функции и в коалиционен състав. Аз мисля, че трябва да се има предвид такъв характер на ротациите, на развитието на армиите с отчитане на този коалиционен характер на нашите въоръжени сили. Не е реалистично да говорим за ротации в сегашния състав на армията и в сегашните структури. Един модел може да покаже, че дори и математически това е неизпълнимо. Второто нещо е свързано по същия начин с професионализма, с качеството и с капацитета на нашите военноучебни заведения. В момента се оказва, че преподавателският състав в нашите военноучебни заведения е значително по-голям, отколкото офицерите, които завършват и кадрите, които подготвяме. В този случай, дали е необходимо да поддържаме този академичен и преподавателски състав в толкова много места и да осигуряваме граждански специалности, това касае основно Военноморското училище. Интеграцията с учебните заведения на НАТО (...) И накрая за социалната политика. Аз мисля, че резервата се крие в допълнителните облекчения, с които могат да се компенсират ниските заплати. Това са съответно данъчни облекчения, които могат да се използват. Тази практика съществува в различни страни от НАТО, САЩ също така, и допълнителните облекчения, които се получават при изпълнение на различни международни мисии или военни действия, които също са свързани със социални, данъчни и други такива облекчения. Както виждаме това е един от въпросите, които ще бъдат обсъждани като цяло в данъчната политика на страната. Това е нещото, което може да се направи като препоръка от Министерство на отбраната за включване на такива облекчения за военнослужещите като един компенсаторен механизъм.

Ген. Кирил Цветков (Асоциация на на Сухопътните войски на България): Искам да кажа по втората тема. Господин Данов каза за командващите на различните въоръжени сили. Това беше поставяно още когато се обсъждаше при създаването на Бялата книга във Военната академия и не се прие от Министерство на отбраната с едни абсурдни оправдания. Просто беше направено да се принизи командващият въоръжени сили, да има само един командващ - този на съвместното командване. Прав е Данов, че всичко се върши от видовете Въоръжени сили, а командващият съвместното командване не се знае дали изобщо някога ще влезе в ролята си. Въпросът за ротацията. Ротацията по принцип е характерна за голяма армия. Преговорещият е прав, че в една малка армия, какво е

Българската армия е трудно да се говори за ротация. Ще дам пример. Когато бях в Дания, началник на учебния център е лейтенант на 50 години. Питам защо е лейтенант на 50 години. Той ми отговори, че няма длъжност, за която да кандидатствам. Става въпрос, когато се ротират длъжностите да бъде записано, че всеки един командир трябва да минава през логистични, през щабни длъжности. Колкото до как да стане, това, което и Данов каза, има прекалено много критерии. Има т.нар. интелигентни системи за управление на човешките ресурси и не струват много скъпо. Доколкото знам Министерство на отбраната беше дало 6 млн. лева за такава система. В същото време може да се дадат 600 хил. лева и да се направи много по-добра система за управление на човешките ресурси. Така всеки един човек на даден етап от развитието си да се види до къде е стигнал, на какво да се обърне внимание в неговата подготовка, за да може да бъде още по-полезен на армията и дали може да мине на следваща длъжност.

Ген. Златан Стойков (Съюз на офицерите и сержантите от запаса и резерва): По отношение на ротацията. Ние трябва да употребяваме този термин първо за офицерите, които отиват на международни длъжности в щабове на НАТО. Тях трябва да ги ротираме и това води към тяхната подготовка, за придобиване на практически опит за работа в международен щаб. Тези офицери трябва да се ротират. Второ, участието във всички видове мисии извън страната, подразделенията трябва също да ги ротираме. С много голяма мъка постигнахме последните години от всички мотострелкови подразделения от страната всеки военнорслужещ да отива на мисия. Колкото и да е, първо придобива привлекателност за младежите да идват, второ, нашият войник не е вече този войник, който беше затворен при социализма в територията на страната.

Антон Ластарджиев (модератор): Аз само искам да добавя по отношение на ротацията. Наличният състав човешки ресурси са изключително важна част при управлението на една система, но не са водещи. Тук опира до йерархично изграждане на самите структури, самите нива и едва тогава можем да кажем кой офицер къде е подходящ, или кой войник, сержант и как да ги ротираме. Това би могло да стане наистина ако има една стабилност в един период, в който е ясно, че няма да има промени. Системата, пирамидата да бъде изградена и чак тогава може да се мисли евентуално за един по-добър модел на кариерно развитие. Иначе опираме до това, че имаме такъв потенциал от хора и на база на тях да

развиваме способностите. Това е изключително грешен подход. Просто трябва стратегическо планиране.

Васил Данов (Съюз на офицерите от резерва „Атлантик“): Във връзка с ротацията и издигането на кадрите. Тук на няколко пъти, на подобни събирания се правеха предложения. Искам само да повторя, не е моя идеята. Завърналите се от мисия в чужбина да бъдат водени и следени от кадровите звена с оглед на тяхното развитие, разбира се ако те докажат възможности. Не всеки, който е ходил на гурбет в чужбина и се е крил по време на патрулиране, за да спести някое евро подлежи на кадрово израстване. Но сред тези хора, затова са и кадровистите и командирите, да открият златното зърно сред десетките и стотиците военнослужещи, които са били на мисия, получили са ценен военен опит и могат да го развиват и дават в бъдеще. Второ, редно, аз поне не срещам документите, но все пак вие достатъчно познавате нещата, да се прилага това, което отдавна съществува в НАТО способни и перспективни офицери от трите вида въоръжени сили точно в навечерието на издигането си в оперативното и стратегическото звено да преминават краткотрайна служба в щабовете на другите въоръжени сили, т.е. сухопътният офицер за кратко да служи в щабовете на Военноморските и Военновъздушните сили, за да опознае манталитета, начина, стилът на мислене и действие на командирите и колегите си от другите въоръжени сили. И след време, когато заеме възлова командна или щабна длъжност да му е ясно как мислят, как действат. Така се прави във всички армии от развитите държави. Това не изисква финансови средства и смятам, че е време перспективните и способни командири да получат подобен шанс.

Григори Недялков (дир. на Дирекция „Връзки с обществеността“): Уважаеми госпожи и господа, налага се за малко да се намеся. Повод за това е информацията, че от журналистите, които отразяват тази дискусия е извел като заглавие нещо, което ние считаме, че е допуснато нарушение на регламента. А именно това, за което предупреждавам да не се политизира дискусията. Като такова може да се приеме например споменаването на две имена – фигури, представляващи предишния Министерски съвет. Просто ви моля да го имате предвид. Всички знаем, че целта на тази дискусия е да се избягва политизирането на темите.

Антон Ластарджиев (модератор): По следващата тема, която може би засегнахме най-малко, за ролята на цивилните служители в Министерството на отбраната и тяхното място.

Иван Иванов (Военна академия „Г. С. Раковски“): Аз ще се изкажа по тази точка, кореспондираща и с предишната и с последната. Мисля, че едно от нещата, които така да се каже се оформиха като консенсус, макар и неявно заявено. Въпросът за военнообразователната система като част от Министерство на отбраната има изключително важна роля. Нека да си кажем истината, военнообразователната система, военните училища отдавна са извън фокуса на Министерство на отбраната. Превърнали са се в последна грижа в провеждането на политиката, както по отношение на кадровото израстване на офицерите, така и по отношение на финансирането. Другото нещо, по което искам да взема отношение, тъй като точката е за цивилните служители. Има една категория, която е в абсолютна безтегловност, когато говорим за военното образование. Това са цивилните преподаватели. Министерство на отбраната не ги припознава като свои, Министерство на образованието пък няма никакво отношение към тях, тъй като те по някакъв начин са подчинени и на двата закона – и на отбраната, и на образованието. Става като приказката, който стои на два стола, всъщност го няма никъде. Донякъде цивилните преподаватели, говорейки за академията, не съм запознат с Военноморското училище и училището във Велико Търново, но във всяка катедра има цивилни преподаватели, но те са оставени без никакво внимание и не се прави никаква инвестиция в тях. А говорейки като цяло за военното образование, включително и за колегите офицери, се оказва, че изискванията към тях във Военна академия са много по-високи, отколкото за офицерите, които са в системата на Министерство на отбраната, щаба на отбраната, в съответните видове Въоръжени сили. В резултат, на което пък техният ранг е възможно най-ниския. Всеки от тях търси възможности, това е съвсем естествено, да получи възможност да се премести на служба, която изискванията са по-малко, а заплащането по-голямо. Това е нормално. В този процес и паралелно с цивилните преподаватели, късно се случва това, че имаме текучество на преподаватели. Още по-тежък е проблемът е, че при входа на системата на военното образование няма кой да подготви достатъчно добре тези, които постъпват в системата. След това и качеството ще бъде още по-ниско. Още повече, че поради кризата в образованието в страната като цяло,

военното образование все повече трябва да компенсира пропуските, които хората, постъпващи в системата, идвайки от цивилното образование. Това е другият аспект, който е незабележим в политиката на Министерство на отбраната, по отношение на цивилните преподаватели, включително и това, че те са неравнопоставени на цивилната администрация в Министерство на отбраната. Дори и като социални придобивки, цивилните преподаватели са на последно място. На трето място, един проблем, който съм забелязал и който според мен, тъй като ние не можем да си позволим да го пренебрегваме. Хората, които се изпращат на обучение в чужбина. Това не се случва за цивилните преподаватели, които да трупат знания и после да предадат. Но дори и за офицерите, които се изпращат на обучение в чужбина, държавата инвестира в тях. Получавайки знанието, след това, връщайки се в страната, те не го разпространяват в системата на Министерство на образованието. Предполагам, че от този опит се ползват хората, които работят в съответния отдел с тях. Трябва да се помисли за някакъв механизъм, тези хора, когато се върнат в страната, по някакъв начин да бъдат задължени и това да бъде вписано, да проведат някакъв курс или да бъдат задължени да изнесат цикъл от лекции, в който натрупаното знание да предадат на останалите, защото това е смисълът да се инвестира в тях. Иначе получаваме хора, от които така да се каже цялата система не печели.

Ген. Кирил Цветков (Асоциация на на Сухопътните войски на България): Искам само да ви дам един пример. Нямаме такава система, която да използва потенциала на нацията и да бъде насочен към изпълнение на тази цел, която си е поставило правителството. Всяко правителство допуска същата грешка. Давам ви един пример. В 2000 г. бях в САЩ помощник-ръководител на многонационалните оперативни сили, учение се провеждаше, изпълнявах тази длъжност. Имаше един старши ментор, генерал-лейтенант от резерва, командир на корпус. Сенатори ни докара, преподаватели от университети за това как се управляват многонационални въоръжени сили в мироопазващи операции. Ние в България такова нещо не правим. Когато имаме мисии, трябва да привличаме специалисти. Без да се привличат специалисти, които ги има от запасните резервисти, от тези, които са били на мисии. Трябва да имаме ментори, които да подпомагат командирите при подготовката на мисии. Всяка една мисия е характерна и за времето, и за района, в който се провежда и командирът не е достатъчно подготвен както трябва. Второто нещо, което искам да кажа е за цивилните преподаватели. Те също не се използват. Това е ресурс, с който разполага

Министерство на отбраната. Хора, които са били на различни длъжности, които са изпълнявали всякакви задачи, били са началници на управление. Изпълнявали са директно задачите, за които те трябва да ги готвят. В същото време преподавателят обучава, примерно планиране и програмиране, а този човек, който е създал планирането и програмирането – не се използва въобще, за да покаже на хората как е започнало от този процес и как се е стигнало дотук. Не се използва потенциалът и не е точно Министерство на отбраната да има един ресурс, средства, с които да подбере такива хора и да ги използва при подготовката на мисии и при разработването на документи. Третото за цивилните служители в Министерство на отбраната. Тук пише „структурите на пряко подчинение“. Едно време имаше едно съвещание и се оказа, че 50% от курсовете за чужди езици се ползват от цивилните служители на Министерство на отбраната. Вместо да отидат военнослужещи, командири, които са предвидени за развитие. Той постъпва в Министерство на отбраната по определени критерии – трябва да знае език, да има образование, трябва да има опит. В същото време аз отивам като началник отделение „Планиране, програмиране, операции...“ И питам в отдел на Министерство на отбраната. „Момиче, министърът на отбраната заминава в Брюксел, по кои теми трябва да го подготвим?“ Тя отговори: „Аз не мога да Ви кажа.“ Как тогава е началник на отдел като не може да ми каже, дори и ще съпровожда министърът на отбраната и ще подпише изказването. Трябва да се приемат чрез конкурс, за да се изпълнят критериите. А не да назначаваме братовчедка ми, чичо ми и т.н. Министерство на отбраната не е школа да харчи пари за обучението на своите служители. Може да харчи пари, за да ги развива в длъжността, но не и да обучава случайни хора.

Манол Тенчев (Съюз на военноинвалидите и военнопострадалите): По отношение на това как изглежда цивилният служител в Министерство на отбраната. Нека се върнем на първото заседание на Обществения съвет, когато министър Тагарев откри един много остър проблем. Проблемът за пенсионерите в Министерство на отбраната. Да не ги замъгляваме и замазваме нещата. Нямам нищо против на цивилни длъжности да работят и бивши кадрови военнослужещи. Но нека това да бъде изключение и да не бъде порочна практика. Миналата година на 1 февруари 2012 г. в Министерски съвет имаше пресконференция и понеже не трябва да споменавам имена, но то е ясно – един вицепремиер и министър на вътрешните работи излезнаха пред колегите журналисти и

заявиха тържествено, че всички пенсионери от системата на Министерство на вътрешните работи, са били освободени с изключение на шест човека, които МВР не произвежда като кадри и затова са ги запазили. Не знам дали тук могат да се правят аналогии или не, но фактите са си факти. Никой не пипа социалните компенсации и придобивки в МВР, а виждате какво се случва с Министерство на отбраната и Българската армия. Разберете, че не може да се поддържа преобладаващата част от цивилните служители да бъдат военни пенсионери. Не може преобладаващата част. Тук има хора и от агенцията, и от Централно военно окръжие. Нямам нищо против експертизата, но нека на цивилни длъжности да се назначават. Например в пресцентъра на Министерство на отбраната защо трябва да има пенсионирани полковници, а не се назначават примерно от медиите военни репортери, които са професионалисти. Нима ще вършат по-лоша работа? Казвам по принцип.

Нека това да бъде изключение, нека да се явяват на конкурси, да се спре тази въртележка от военизирани и девоенизирани според случая. А да се назначават хора с базово образование, такова, каквото военнообразователната система не произвежда и да не се задръства системата на администрацията на Министерство на отбраната. Как да расте държавният служител в ранг и в длъжност като непрекъснато, при всяка смяна на властта, от началник на сектор и нагоре, дори и държавни експерти почват да текат политически назначения. И защо се уволняват тези хора като кадровата дирекция не ги защитава. Сигналите стратегическите нива на експертизата и идва някой и ги сменя. Да се въведе някаква принципност – докъде е нивото на политическите назначения. Нека военните пенсионери да бъдат в политическите кабинети. Министърът като е цивилен и не е компетентен – да си наеме от генералитета хора, които да му казват, заместник-министри, експерти, съветници. Има възможност това нещо да се прави, а не до най-ниските равнища, ужим цивилни щатове пък заети от военни. Казвам ви, нямам нищо против, познавам перфектни експерти, пенсионери в Министерство на отбраната, но това да не е практика, а да бъдат изключения.

Антон Ластарджиев (модератор): По отношение на военните пенсионери темата е деликатна. Тези неща няма как един назначен на цивилна длъжност, в трудоспособна възраст, който не е завършил условията на Кодекса, пенсиониран като цивилен служител, да бъде предпоставка да бъде освободен, заради това, че е бивш военнослужещ. Това не

трябва и тук, според мен, трябва да бъде и акцентът на Обществения съвет, да плащаме историческа цена. По-скоро трябва да се акцентира в това нещо за в бъдеще. Наистина да бъде изключение. Аз мога да кажа за администрацията на Министерство на отбраната: от цивилните длъжности 10% са заети от пенсионирани военнослужещи. Това е истината. В други структури този процент може би е по-голям. Някъде няма обосновка защо е така, но трябва да се направи един щателен анализ и не как изглежда един цивилен служител, а каква е ролята му. Ако тя е защитена като функции и място в МО и тази длъжност изисква цивилна експертиза, която да решава въпросите, трябва едно по-различно виждане от длъжността за военнослужещ. Тази длъжност е защитена и ако обявява конкурс и този конкурс бъде спечелен от военнослужещ. Значи нещата са чисти отвсякъде. В МО са обявени около 50 конкурса. Откакто е Законът за държавния служител постепенно нещата се променят.

Григори Недялков (дир. на Дирекция „Връзки с обществеността“): Аз искам да взема отношение, защото се засегна темата за пресцентъра. В случая ще направя едно съвсем кратко изказване, не толкова в качеството си на директор Дирекция „Информация“, а колкото до предишния ми професионален опит. От моя гледна точка не съм оставал с впечатление, наличието на бивш кадрови военнослужещ в състава на дирекция „Информация“ да е вредял на работата с журанлисти, т.е. моето мнение е, че една такава експертиза не само, че не вреди, а и по-скоро помага в изпълнението на тези задачи.

Васил Данов (Съюз на офицерите от резерва „Атлантик“): Според мен е редно да подкрепим идеята, поне 10% от цивилните експерти в Министерство на отбраната при доказани качества, да продължат да бъдат запасни или резервисти (.....). Това би трябвало да се обясни, т.е. в момента сме свидетели на обществена истерия, изкуствено подтиквана и разпалвана от кръгове, които не обичат, най-общо казано, военнослужещите. Доколко и къде трябва да отидат тези пенсионери. Те не са на пределна възраст, имат съответния служебен стаж. Къде да отидат тези хора? В цивилния сектор като чуват за офицер пенсиониран и казват: „Да, благодарим. Но търсим цивилен.“ След 20 години военна служба военнослужещият не е достатъчно конкурентноспособен на пазара на труда, защото е работил в една специфична, затворена сфера и след това не може да се мери с цивилните експерти. Министерството, където е неговият професионален опит, е

мястото, където би могъл и има право, и никой не трябва да го дискриминира само защото, че е придобил право на пенсия поради съответния служебен стаж, той да си стои вкъщи и да гледа внуци или да пише мемоари. В този смисъл тези 10% са скандални, както каза и Григори Недялков. Този човек е нужен в пресцентъра. Аз имам спомен, не сегашният състав, а други хора в пресцентъра, бяха назначили едни демойки и младежи, които нямаше нито един минал военна служба и те бъркаха трите вида Въоръжени сили с родовете войски, названията на оръжия. Представете си цивилен, поставен в Министерство на отбраната, тече информация, а той не е запознат със специфичните термини. Естествено е, че трябва да стане тази връзка на поколенията, тези със служебен, професионален опит да ги предадат на тези цивилни служители, които обаче ще останат трайно там. Стратегията, политиката за развитието на цивилните служители в МО, трябва да се фокусират в това – да бъдат намерени способни млади хора, които да бъдат развивани, но администрацията да стои твърдо зад тях, те да не бъдат похарчени при всяка смяна на правителството, за да могат да израстнат тези цивилни експерти в отбраната. Те са ценни. Сещам се за хора като Джефри Саймън...., това не са професионални военни. Това са цивилни граждани, които се развиват в сферата на отбраната и са полезни за военното развитие на страната.

Ген. Кирил Цветков (Асоциация на на Сухопътните войски на България): Искам да се разбере едно – Министерство на отбраната е специфична структура, в която се работи с класифицирана информация, където трябва да се познават голяма цифра от данни. Не може случаен човек да влезе и да започне да работи. Това не е Министерство на финансите, където служителят 20 години стои там и приеме данъчната декларация. Представете си примерно в личен състав „Човешки ресурси“ да кандидатства някой отвън и да поеме целия този масив от данни. Това е специфично. Плюс това, работи се с класифицирана информация. Ще дойде някой отвън, спечелил конкурса, но нали трябва да има допуск до класифицирана информация. Недейте да поставяте МО наравно с останалите министерства. Те в Министерство на младежта поставят за министри изявиени спортисти. Ние управляваме голяма маса данни в МО, свързана с класифицирана информация и със сигурността на страната. Няма голям проблем в това, че работят военнослужещи в трудоспособна възраст. Има дирекции, където могат да бъдат и има такива, в които не могат да бъдат цивилни служителите.

Полк. Иван Георгиев (Дирекция „Човешки ресурси“): Първо, нека да видим как започна форумът и в какъв формат остана сега. Да видим отношението към темите, които обсъждаме сега. Второ, исках да кажа какви изводи си правя от тази среща. Част от вашите изказвания ме провокираха да взема думата. Считам, че най-големият ни проблем, който вече беше изказан, е да задържим професионално кадърния състав. Първите, които излизат от системата са най-добре подготвените. Всички ние тук сме убедени. Те успяват да се реализират и извън системата на Българската армия. Вторият проблем са честите организационно-щатни промени. Проблемите, които съществуват ние ги виждаме. За нас ще е от полза да успеем да ги решим тези проблеми. Нещата, които бяха казани тук, са свързани със законодателни промени. За военнообразователната система, за състава на военните училища, за кадрите, които подготвяме. Аз съм горд за запазването и възможността днешната военнообразователна система да изпълнява с тези финансови средства и ресурси, които се отпускат, това, което прави. Ще обърна внимание, че за една година, през училищата, освен получаване на образование, тъй като нашите училища и академии са лицензирани и отговарят 100% на Закона за висшето образование. Те изпълняват функции към МО, натовареността им е голяма, в тях освен курсанти, слушатели, докторанти и студенти, в тях се обучават и по цивилни специалности до 2500 човека. Акредитирани са на много високо място в йерархията на висшето образование. За една година преминават около 2500 специализирани курсове за допълнителна преквалификация на военнослужещи, г-н генерал. Заради вас и взех думата, че нито курсовете в чужбина, нито курсовете в страната са пряко свързани с цивилните служители. 90% от тях за курсовете в чужбина се правят по заявка на Американското посолство и се подбират тези курсове, осигуряват се техните потребности. 10% са оставени за МО и Щаба на отбраната за изпращане на специалисти. В страната, което означава, че за 13-годишен период във военнообразователната система, само такива курсове са преминали над 35 хил. души, което означава, че цялата ни армия е минала курсове за професионална подготовка. Ние сме изградили система, която извършва подготовка, освен лична и индивидуална, а и съвместна с други видове и родове войски от други натовски държави. Имаме провеждани 10 специализирани английски курсове за подготовка на мисии, за подготовка на военни наблюдатели. Последните 5 години имаме обучения на много чуждестранни обучаеми в тези специализирани курсове. Центърът ни в

Шумен е лицензиран като натовски център. Там се извършва подготовка не само на наши представители за повишаване на езиковата подготовка, за изучаване на специализиран английски, за подготовка на щабни офицери, а и чуждестранни представители на страни-партньори. Русия препоръчва да се обучават техни кадри в центъра. Подготовката на моряците от Военноморското училище е на много високо ниво, Националният военен университет подготвя кадри за оцеляване в мисии. Привличат се външни лектори, хора, които са участвали в мисии, тъй като от 2 години имаме мениджър, който търси тънкостите – кои са най-важните лектори. Стараем се да повишаваме професионалната подготовка. Защото ако изгубим един подготвен кадър, трябва един млад офицер да мине през 4 курса. Това е нашият проблем. Съгласен съм с всички ваши изказвания. Стремим се по всякакъв начин да намерим баланса и да решим въпросите.

Ген. Цветков (Асоциация на Сухопътните войски): Може ли само нещо да добавя? Аз благодаря за информацията като член на Гражданското общество. Когато започнах в началото, точно това казах – че обществото не знае какво прави – след като аз не знам всичко, което се прави в армията, обществото откъде да знае какво се прави в армията и как да подкрепя? Затуй повече трябва да се приказва, за да не смятат, че в армията нищо не се прави.

Вергиния Атанасова: Може ли аз да взема отношение?

Антон Ластарджиев: Да, заповядайте.

Вергиния Атанасова: Добър ден. Казвам се Вергиния Атанасова и за мен е изключителна чест да присъствам на такова събрание, в което виждам видни личности в сферата на сигурността и отбраната. Аз съм студентка във Военната академия „Георги Ст. Раковски“ по две специалности: „Национална сигурност“ и „Публични комуникации“. Присъствието ми тук, както и това на моите колеги, е във връзка с четиридневния стаж, отпуснат към специалността „Публични комуникации в сигурността и отбраната“. При това съм и кадър, завършил Националния военен университет във Велико Търново. Моите впечатления по повод темата за ролята на цивилните служители в Българската армия са, че често цивилните служители са считани за по-нисшестоящи и са пренебрегвани при изкачването си в йерархията на цивилните длъжности към Министерството на отбраната.

Съгласна съм с мнението на нашия многоуважаван преподавател, ас. Иванов, който каза, че преподавателите във военните университети, нямам впечатления за Висшето военноморско училище, само за Военната академия и Военния университет, са поставени на абсолютно най-ниското ниво в организационната структура, а това са хората, които подготвят бъдещите кадри, които ще работят в тази структура и към тях трябва да има много по-голямо уважение и респект и да им се отделя много повече внимание. Военната академия и Военният университет имат изключително квалифицирани преподаватели и те по нищо не отстъпват на цивилните Висши учебни заведения. Подготовката, която се получава в тях от цивилните специалности, е много по-добра и акредитацията е с най-висока оценка. Това, което искам да споделя е, че именно тези университети трябва да предоставят кадри за Министерството на отбраната. Участвала съм в няколко конкурса, които се провеждат там, за Младши експерт, тъй като аз съм доста млада и без опит в сферата, но искам да се реализирам в нея. На тези конкурси се явяват хора с различен възрастов диапазон: от 22 г. до 60г., колкото е и пределната пенсионна възраст. Когато минем всички етапи, одобрени сме по документи, минали сме интервюто с максимален брой токи и се явяваме на заключителното интервю, там се получава следното нещо- хора, които, са пенсионирани военнослужещи, не ме разбирайте погрешно, се ползват с приоритет, поради простата причина, че те имат опит в тази област, а ние, младите, нямаме, но не ни се дава и шанс, за да докажем нашите знания и умения, които сме научили във Военната академия и военните училища. Аз не казвам, че не трябва да има пенсионирани военнослужещи в Министерството на отбраната. Не съм против и 10%, които бяха коментирани вече, защото това са хора, които наистина имат страхотен опит и знания, от които ние, младите хора, можем само да се учим. Моето предложение за изнесените конкурси в Административен регистър- Младши експерт, Старши експерт, Главен експерт, Директор на Дирекция, Началник на отдел, да бъдат обявени някакви възрастови граници за кандидатстване, защото ние, младите, нямаме шанс. Последният конкурс за Младши експерт, на които се явих, не искам да споменавам дирекции и имена, беше нает човек с чин: майор, Военновъздушни сили, пенсионирани, вместо да бъде предпочетен някой от по-младите, цивилни, завършващи кадри на военните училища. Причината е, че ние нямаме опит, а този пенсионирани военнослужещ има. Другото предложение, което искам да направя е за длъжностните характеристики, които са

обявени в Административния регистър. Изискванията за специалностите, които се обявяват за длъжностите към Министерство на отбраната са обикновено за цивилни специалности, хуманитарни, стопански науки, дори технически науки. Почти никъде не е споменато направление „Национална сигурност и отбрана“. Разбирам, че всяка една специалност и всяка една длъжност си имат съответната необходимост от степен на образование и специализация в това образование, но Военната академия и Военният университет подготвят кадри, които са именно за тези структури. Те подготвят кадри, които са запознати със самата структура и със самата дейност и които няма да бъркат вид и род Въоръжени сили. Тези хора от военните училища трябва да са с приоритет при явяването на конкурси, те да бъдат подкрепяни. Последният конкурс, който е обявен в Министерство на отбраната, е в Дирекция „Инвестиции в отбраната“. За този конкурс длъжностните изисквания бяха: „Икономика в сигурността и отбраната“, но забележете: завършване на УНСС; „Публична администрация“, която включва и „Бизнес администрация“ и „Технически науки“. Никъде не е споменато изискване за специалности като „Национална сигурност и отбрана“ и „Мениджмънт на сигурността и отбраната“, които се учат във Военна академия, нито специалности като „Национална и регионална сигурност“, „Защита на населението“, които са във Военния университет. Проблемът, който се получи е, че при подаването на документите, на мен ми казаха, че не отговарям на длъжностната характеристика. Аз съм завършила като отличник на випуск 2011 г. в Националния военен университет, специалност „Национална и регионална сигурност“. В момента уча две специалности във Военна академия и смятам, че съм доста по-подготвена от някои хора, завършили „Публична администрация“ във Варненски свободен университет, а на мен ми отхвърлиха документите. За да се задържат кадри, които са наистина обучени, да не се дават пари напразно, защото аз съм приета по държавни поръчки, трябва така да се организира самата структура и организация в Министерството на отбраната, че да се дава шанс на хората, които са завършили съответните училища и имат желание да се реализират в тази сфера. Мои колеги, дипломанти, отиват да берат ягоди в Англия или да работят като хостеси и сервитьорки в Испания, защото са пренебрегвани при съответните конкурси, заради организацията на тези същите конкурси и заради тези аномалии в длъжностните характеристики, а за това са наливани пари. Бюджетът е ограничен, трябва определени пари в този сектор, нека тези пари да не бъдат

хвърляни напразно, а от вече вложените да се извлече максимална полза. Това, може би малко по-дълго, беше моето изказване. Благодаря за възможността да се кажа моето лично мнение.

Антон Ластарджиев: И аз благодаря. Това е деликатна тема, няма спор, но искам да кажа, че това обучение, което е в военните училища на цивилни кадри по специалността дали „Национална сигурност и отбрана“ или друга цивилна специалност, не е за сметка на бюджета на Министерство на отбраната. Това обучение е, както в УНСС по „Икономика на отбраната и сигурността“, така и във всяко друго цивилно Висше учебно заведение. Мнение към това, което казахте, че трябва да има повече военни хора-стремим се да го правим, но конкурсното начало затова е такова, защото дава равни права на всички по възраст, пол и етническа принадлежност. Дори някой на 80 г. да кандидатства, има право. Няма как да има възрастово ограничение. Не оставайте със заблудението, че една длъжностна характеристика е направена за конкретен човек. При последните конкурси почти навсякъде е направено така, че специалностите, които се изискват да са по-диференцирани и да бъдат повече, поне 4-5. В конкретния случай, ако Ви попадате в този обхват, ако я има Вашата специалност, някой друг, който го няма, ще остане разочарован. Тук говорим за Дирекция „Инвестиции в отбраната“. „Национална сигурност и отбрана“ е подходяща длъжност за Дирекция „Отбранителна политика“. По една или друга причина в момента там няма вакантна длъжност и не е обявяван конкурс. Трябва да имате предвид, че текучеството на цивилни кадри, колкото и да говорим в Българската армия, че е ниско заплащането, текучеството е много ниско, почти няма вакантни длъжности, почти никой не напуска. Имаме проблем с цивилни служители, които са по Кодекса на труда. В Българската армия няма държавни служители, там са по Кодекса на труда. Няма инструмент, по който органът на началството да прекратява правоотношение поради придобито право на пенсия, т.10 от чл. 328 на Кодекса на труда в момента не работи, няма я. Ние нямаме механизъм, по който да освободим човек, навършил пенсионна възраст. Той може да продължи да си работи до 70-80 години. Ние няма как да дадем път на млади хора като Вас. Специално в Министерство на отбраната за последните години тенденцията към увеличаване на конкурсите е видна. Това е публична тайна. Публично достойние е в Административния регистър, на сайта на министерството и в обяви. Стремим се това нещо да го подобрим. Ако това Ви звучи малко по-рестриктивно по отношение на Вас, аз мога

да дам пример със себе си. Аз съм цивилен служител, завършил съм „Финанси“ в УНСС, в момента съм Директор на Дирекция „Управление на човешки ресурси“. Започнах в министерството от 2002 г. по допълнително разписание на длъжностите. За 11 г. съм минал всички нива, всички длъжности, които са в тази Дирекция и в момента изпълнявам тази длъжност, нямам военно образование, не съм завършил военен курс. Ако това е пример, който би Ви поощрил да продължите да се борите да си намерите място, имате шанс. Но въпросът е, че ние няма как да ограничаваме кандидатите, които са за едно интервю, по никакъв начин. Благодаря Ви. Има ли други изказвания? Заповядайте.

Илия Милушев: Искам да взема отношение по въпроса за бившите военни, които се назначават някъде, защото мисля, че трябва да се каже и другата гледната точка. Да, има такова негативно отношение в обществото, което за мен е сегрегация, защото един човек, който остави пагона и влезе в обществото, той е вече цивилен. Той по нищо вече не се различава от останалите граждани на Република България по права, които са гарантирани от законите на страната. Административен директор съм на една компания и съм назначен не защото съм бил бивш военен, просто така са сметнали, че съм най-добрият избор. Има още двама резервни полковници там, запасни, в една млада компания с 20 души персонал. На едно съвещание шефът ме попита: „Какво е за Вас Българската армия, какво мислите, че е Българската армия?“ и след една кратка пауза, аз отговорих: „Българската армия е ковачница за кадри.“ Всички останали са цивилни. Като административен директор искам да Ви кажа, че не мисля, че съм пристрастен, защото в бизнеса не е като в държавната администрация, интересите са строги, измерват се с пари и не може да се позволяват фриволно назначения на този или на онзи. Много им личи на хората, които не са били военни преди това. То се мърмори, то се философства на дребно и така нататък. Човек, който е минал служба, притежава едни качества, които го правят ценен на пазара на труда. На младото поколение искам да му кажа нещо. Ако иска да бъде подготвено и конкурентноспособно на пазара на труда и смята, че военните се ползват с някакво предимство, какво Ви пречи? Станете един военен, наберете опит, излезте с позицията на този опит и се пласирайте на пазара на труда. Това е едното. Второто, защо учите по специалности, по които смятате, че няма търсене? Едно време имаше държавни поръчки, назначения, разпределения след това и всичко беше гарантирано, сега не е така. Всеки да

си избира, ако смятате, че едно нещо се търси повече, учете това нещо. Свобода и демокрация.

Вергиния Атанасова: Само да си позволя коментар по изказването, ако е възможно.

Антон Ластарджиев: Извнявам се, че Ви прекъсвам. Тъй като времето напредна доста.

Вергиния Атанасова: Да, 2-3 минути ще говоря само.

Антон Ластарджиев: Не, не, изчакайте малко. Единият вариант е да направим кратка почивка и после да продължим половин час по другите две теми, другият- по ускорено да продължим. В крайна сметка човешките ресурси са нещо, от което всички разбират и всеки е готов да го коментира. Може да ги коментираме и два дни. Апелирам да не се навлиза чак в такива детайли. Заповядайте.

Вергиния Атанасова: Смятам, че всеки има избор да реши в коя сфера иска да се реализира и дали да бъде военен или не. И това нещо, което го каза г-н Милушев според мен не е редно. Аз съм избрала да бъда цивилен служител. Това е моят избор. Избрала съм да уча по специалността „Национална сигурност“, макар и да няма търсене, защото това си е една моя мечта- да работя в тези структури. Аз съм дете на поколение военни. Изпитвам страхотен респект към армията. Възпитана съм в чест, достойнство, патриотизъм, искам да допринеса със своите знания и умения по някакъв начин да се подобрят нещата в тази структура и в България. Студентите във Военна академия допринасят достатъчно за развитието ѝ с високите такси за обучение. Това се отнася и за Военния университет. Има бройки, които са държавна поръчка. Това е отделен бюджет, който е отпуснат, не съм сигурна дали от Министерство на образованието, или от Министерство на отбраната, таксите са вече много минимални и съответно заради финансовия проблем много хора се борят за тези държавни поръчки. Другото, което искам да кажа, е, че в Министерство на отбраната има длъжности, както вече беше изтъкнато, които трябва да са заемани от цивилни, а не задължително от военнослужещи. Както казах- икономисти, юристи, специалисти, които са в гражданско-военни отношения. Смятам, че не е нужно всички кадри в Министерството на отбраната да бъдат военни. Не говорим за пенсионирани военни или за цивилни служители, а за военни.

Антон Ластарджиев: Извинявайте, че Ви прекъсвам, но нямате ясна представа в момента за Министерството на отбраната като разпределение на цивилни и военни служби. Длъжностите за военнослужещи в министерството са по-малко от тези за цивилни.

Вергиния Атанасова: Да, аз казах, че това не мога да го коментирам и говорех изобщо. След като г-н Милушев попита защо учим специалности като „Национална сигурност“ или „Публични комуникации“, които са във Военна академия, като няма търсене. Моят въпрос е защо те съществуват тогава и Военна академия се натоварва да обучава такива хора. Все пак тя е на Ваше подчинение.

Антон Ластарджиев: Извинявайте, че пак ще Ви прекъсна, но министерството на отбраната не може да бъде бенефициент на всичките тези специалности, аз това се опитвам да Ви кажа. По същата логика Министерство на финансите трябва да поеме всички, които са завършили „Финанси“ и „Икономика“. Държавната администрация и по-специално Министерството на отбраната, това го каза и ген. Цветков го каза, това е специфична структура, разберете. Има Щаб на отбраната в администрацията на Министерството, който е приоритетно с над 90% военнослужещи. Това е военната експертиза. Там има съвсем малко цивилни длъжности. Общата администрация в Министерството е от изключително и само цивилни служители. В специализираната администрация търсим баланс. Това не се прави за конкретен човек. Практиката, една длъжност за военнослужещ се трансформира за цивилен и от утре да е назначен конкретен човек, вече я няма. През последните години това не се прави.

Вергиния Атанасова: Само искам да кажа. Достатъчно съм запозната със структурирането в Министерството на отбраната, защото много мои близки хора работят там. Знам за кои длъжности се изискват военни и за кои- цивилни. Моят коментар беше насочен не към самата структура на Министерство на отбраната, а към коментара на г-н Милушев. Почувствах се лично засегната. Съжалявам, ако съм Ви накарала да се почувствате лично засегнат и ако съм обидила по някакъв начин институцията на Министерството на отбраната.

Антон Ластарджиев: Благодаря за изказването. Времето доста напредна. Следващата тема за военното обучение я засегнахме доста конкретно в началото и ако искате може да я

прескочим и да отидем на социалната политика. Предполагам, че г-н Велчев ще вземе отношение по въпроса.

Петър Велчев: Аз миналият път взех отношение по въпроса. Няма да се повтарям, тъй като времето напредна. Знаете каква е нашата идея- пълно възстановяване на Дирекция „Социална политика“, за да може там да се създават политиките. Като представител на Съюза на военноинвалидите и военнопострадалите аз съм бил в такава Дирекция горедолу десетина години. Тя съществуваше, а по какви причини се разпадна, това е друга тема. Трябва да се помисли за възстановяването ѝ под някаква форма. Аз и миналият път казах, в САЩ има Министерство по въпросите на ветераните и Пентагон. Там нещата са ясни и категорични. Да, не трябва да се сравняваме със САЩ, но може в някакъв минимизиран мащаб да използваме това, което е полезно. Ние непрекъснато преписваме разни опити и изпълняваме чужди заповеди, а не наши и поради тази причина армията достигна това критично положение. Съжалявам, че го казвам. Аз го казвам с болка и с най-голяма загриженост. Миналият път говорихме за визията за 2030 г. Според военноинвалидите и за голяма част от държавата ни трябва да има възстановяване на Българската армия от смесен тип под някаква форма. Говорим за младежите без здравен статус. Как ще имат здравен статус при цялото това положение? Ние казахме вече, че от 800 човека само 300 са годни за военна служба. Ако в момента тръгнем да търсим здравния статус на всеки един военнслужещ в Българската армия, не ме разбирайте погрешно, но голяма бройка, може би над 50%, ще са негодни за военна служба в зависимост от здравното си състояние. Това е много неприятно. Трябва да се връщат нещата. Не в предишния вид, в който са били. Ние сме в 21 век. Виждаме какво правят хората. Дайте да преписваме, но като преписваме, да влагаме от нас, да се спазва това, което е имало като традиция, както каза и г-н Данов, да се съобразяваме с нещата. Нека ме извини дамата до мен, хубаво е да има момичета и аз подкрепям нейното изказване, но нека да ги има младите хора, да ги има момчетата. След десетина години, повярвайте ми, няма кой да застане. Дано не съм прав, но няма да има кой да застане и да защити държавата като цяло. Още повече, че територията ни оголя. Знаете, че ни ги няма поделенията, падна много социалният статус в държавата като цяло. В тази посока трябва да се мисли. Смятам, че ако има Дирекция „Социална политика“, там може да се изгражда именно такава политика, да се предлага на държавните институции, на Народното

събрание, за да можем да имаме все пак държава. Извинявайте, че го казвам. Това е абсолютно сериозно. Вие знаете, че намалява численият състав, ще кажа по военному, в държавата ни. Наборът намалява, от 30 000 до 40 000 годишно, и ако тръгнем да ги структурираме по здравен статус, половината ще бъдат негодни, а да не говорим тук за криминалистика, наркотици, кой какъв е от малка възраст, ще останат много малък процент, който ще трябва да се помисли наистина да се мине. Не искам да отварям темата за циганите в България, защото Строителни войски не бяха създадени току-така от Стамболийски едно време. Ако през всичките тези 23 години, си бяхме помисли добре, че милиардите, които даваше Европа за интеграция на ромите, щеше да бъде много по-рационално и тези хора нямаше да стоят по този начин, висящи, и Европа нямаше да ни критикува, щяха да преминават, щяха да се обучават, щяхме да ги научим на четмо и писмо, защото едно време това ставаше. Не искам да смятате, че акцентирам на старото време. Всяко нещо, което е полезно и е дало положителен резултат е трябвало да се отсее, а тези, които са дали отрицателен- да се премахнат. Тези момчета тежат на обществото ни като цяло. И оттам идва цялата тази трагедия. Ако имахме такава насоченост, тези магистрали щяхме да си ги строим, щяха да бъдат по-евтини и да бъдат по-дълги, повярвайте ми. Това ми е идеята. Социалната политика се гради именно в Министерството на отбраната и ако може да се помисли в тази посока. Извинявайте, ако съм бил многословен. Благодаря.

Антон Ластарджиев: И аз благодаря. Други изказвания? Заповядайте.

ген. Кирил Цветков: Искам и аз да кажа нещо по т. 4 и т. 5. Проблемът за военното обучение на населението е проблем на Министерството на отбраната и на правителството. Нищо в момента не се прави, за да се подобрят нещата, всичко е само приказки. Давам Ви един конкретен пример. Ставаше въпрос, че обществото не готви достатъчно кадри, които да постъпят в армията. Едно време имаше курсове. Сега също има курсове, но те не срещат подкрепа от Министерството на отбраната. Ние създаваме примерно Спортен клуб „Сигурност за всички“, регистрираме го по всички правила, включително и в Министерство на правосъдието в обществените бонуси, защото съгласно закона такива ни се предоставят безвъзмездно за спортни имоти, за да ги използваме. И сега в продължение на втора година вече ние не можем да стартираме, защото няма къде да тренират децата.

Колко неща се дадоха на общини, има свободни заеми, има даже 5 км спортни зали, има по места, по гарнизоните, спортни зали и все пак никой не ни предоставя дори и с това право, че десет години дават право безвъзмездно да бъдат предоставени за спортни дейности от такива клубове. Ние трябва да готвим кадри, които да са подготвени да влизат като войници в армията. Трябва да ни се помогне малко, за да може да работим. По втория въпрос, няма да говоря, че са малко, ясно е, трябва да се разшири подготовката на подрастващите и учениците, защото има клубове по интереси, има курсове, които могат да се организират и ние можем да помагаме, не може само с 5 часа да решиш, че даваш някаква подготовка. Трябва да бъдат вързани в кръжоци, в клубове и Министерството на отбраната и Министерството на образованието да подпомагат такива кръжоци в училищата, където се организира такъв курс. Колкото до социалната политика, на мен ми омръзна, вече две години изнасям доклади за нея. Те не е за определена категория или до определено време, тя, освен патриотизма, привлича хората. Социалната политика има обхват от постъпването на войника във военно училище или стажантски колеж до неговото напускане и смъртта му. Тази политика трябва да е единна. Човек, като влезе, трябва да има приоритети за пенсиониране, за да могат хората, които са нямат завършена пенсионна възраст, да се пенсионират при определени условия. В България при пенсионерите, цивилните и военните няма право на избор. Решава примерно някой, че е уморен, няма да работи повече, болен е. Ще дам за пример съпругата ми, че десет години вече е безработна, защото напусна по болест, но не иска да се пенсионира, не иска да получава социална помощ, защото като съпруга на генерал ѝ е обидно. Вече десет години гони пенсиите като птиче след нея и не може да я стигне. Не е това политика, политиката трябва да се обърне към хората и те да имат право на избор. Когато изтекат десетте години, за които си подписал договор във военно училище, ти си изпълнил дълга си към Министерство на отбраната и трябва да ти бъде гарантирано, че ще получиш някаква компенсация за това, че си изпълнил задължението си. В САЩ го има същото, има 3 пакета за пенсиониране, ние нямаме. Говорих на предишната среща, който е бил, за военната професия в настоящето и бъдещето. Директор на Дирекция каза, че трябва да се подготвят такива пакети. Нека помислим в тази посока. Благодаря.

Петър Велчев: Мога ли само да допълня, извинявам се. Ген. Цветков каза да се подготвят пакети. Ако си спомняте 1995 г. влезе първият Закон за отбраната и въоръжените сили. Аз

съм го гледал от първия до последния член. Там, в него, бяха записани две основни неща, по които говорим и в момента, че се създава специален Закон за пенсиониране на военнослужещите и на военноинвалитите и военнопострадалите. След това в продължение на 3-4 години, до влизането в сила на Кодекса за социалното осигуряване, това време беше проспано и не се създаде такъв закон. И тогава, когато трябваше да се мисли за пенсионирането на военнослужещите, Министерство на вътрешните работи, ако си спомнят колегите, излезе с едно много добро предложение. Те искаха да се обединяват и с Министерство на отбраната за направата на този закон. Но понеже не се стигна до уеднаквяване на нещата, тогавашното правителство каза, че при като не можете да се разберете, всички отивате в Кодекса. Извади се голямата брадва и се стигна до това положение. Нито военните успяха да се пенсионират, нито ние като военноинвалиди и военнопострадали. Попаднахме на най-ниското, последното социално стъпало. Всеки един инвалид, който се пенсионира, неговата пенсия ще се изчислява, ако е работил на нея. Това е смешно. Говорим за наборната служба. Статусът на военнослужещия, аз съм го казвал и преди, през 1995 г., когато беше въведен, в тази глава ние включихме и чл. 212 за статута на военноинвалиди и военнопострадали. Съжалявам, колегите ще ме извинят, все пак са в униформи, във всеки един момент, да не дава Господ, те могат да се явят при нас, тук, на масата, и като се появят и получат статута по Закона за военноинвалидите и военнопострадалите и се получава един смешен закон, знаем за какво става дума. Нека да разберем, социалната политика е това, което трябва да се направи за един военен, за да се привлече, да защитава държавата си, но трябва да се помисли и за момента, да не дава Господ, когато той и роднините му дойдат тук, при нас. Тя е цялостна тази политика. Няма как да мотивираме и как да изпълним чл. 59, ал. 1 от Конституцията- защита на Родината. Трябва Родината също да осигури минимално адекватно отношение към тези, които я защитават като жест. Благодаря Ви, извинявам се.

Манол Тенчев: Съвсем накратко за курсовете в средното образование.

Антон Ластарджиев: Нека наистина да е накратко, защото времето напредна.

Манол Тенчев: Да. Не могат такива курсове и такова военно обучение да се въвеждат чрез Закона за резерва и полк. Милушев го каза това нещо. Има си Закон за средното образование, има си Закон за висшето образование, каква е тази мисия да се бъркаме в

други сфери, не мога да разбира. Ако искате интелигентно да стане, има си законодателна инициатива, партията, която е била на власт чрез други ведомства се вкарва това военно обучение. В средните училища мисля, че е пълно безумие, малоумие в 36 часа на класния ръководител, в които той се чуди как да възпитава децата на общочовешки ценности, да сплотява класа, да работи върху дисциплината, да се въвеждат 5 часа военно обучение. Ако искаме да имаме сериозен подход в това отношение, изработва се с помощта на Министерство на отбраната учебна програма за СИП и се обявява предната година, защото когато децата постъпват в средното училище, са предварително обявени програмите. Пълн лаицизъм тук, да ме извинява, ако има някои от присъстващите, които са работили по тези текстове. Второ, за висшите училища, чл. 57, ал.1: „ за студентите в гражданските висшите училища могат да се разкриват курсове“, а ако не се разкрият? Това е истинската дискриминация, а не кой пенсионер е на работа и кой не е. Ако аз съм студент в момента и в моето Висше учебно заведение не се разкрие такъв курс, аз не мога да се възползвам да получа военно обучение и военна квалификация. Тези неща трябва да се помислят. Равни условия за студентите в Закона за висшето образование, доброволен принцип и който иска да се записва. Какво правим с момчетата след 2007 г., които завършиха бакалавърски и някои от тях- дори магистърски степени?

полк. Георгиев: Извинявайте, че Ви прекъсвам, но Вие в час ли сте, че на база на Закона за резерва е приета Наредба от Министерски съвет, която регламентира това, което Вие говорите в момента?

Манол Тенчев: Можете ли да ми кажете каква е практиката? Утре, ако при Вас започнат във военните училища, във военните окръжия да постъпват желаещи за обучение наборни военнослужещи, които искат да станат офицери, ще бъдат ли приети да се обучават?

полк. Велчо Петков: При условие, че е обявен конкурс, няма никакъв проблем да се приемат документи, ще изкарат обучение. В момента върви конкурс за набиране на кандидати в Троян за моделиране. Търсят геодезисти, търсят строителни инженери, набират се, явяват се и след като отговарят на условията, документите им се изпращат и съответна комисия решава дали става, или не става. Те ги приемат. Във Военните окръжия се приемат документи, а колкото до обучението, има Наредба на Министерския съвет, по която се създават. В момента върви разработването на програмите по 5 часа.

Притесненията бяха кой ще ги води и беше казано така: „тези хора, които ще водят лекциите, ще бъдат преподавателите...Само секунда.

полк. Георгиев: Аз Ви попитах не от гледна точка на реализацията, а от гледна точка на това, което Вие казвате, че ще бъдат дискриминирани част от студентите във висшите училища. Това означава, че те изявяват лично желание, а не университетът. Когато има изявено желание от студентите, се взима решение на Академичен съвет и това е описано в Наредбата, затова Ви попитах дали сте запознат с нея.

Манол Тенчев: Аз, г-н полковник, имам предвид, че в някое Висше учебно заведение може и да се разкрийт такива курсове.

полк. Георгиев: Може, естествено. Това не е задължително. Това Ви обяснявам и това не е дискриминация.

Манол Тенчев: Значи не се дава право на шанс. Добре, а тези курсове, които ги обявявате, са само за тези 3400 души, които са за доброволния резерв.

полк. Георгиев: Няма нищо общо.

полк. Велчо Петков: Всичките са за доброволния резерв, но няма нищо общо с обучението.

Антон Ластарджиев: Предлагам да не изпадаме в такива конкретики. Ако имате предложение по т.4, напишете го.

Манол Тенчев: Аз казах вече. В Закона за средното образование и в Закона за висшето образование да се въведат текстове, а не чрез Закона за резерва. Благодаря.

Антон Ластарджиев: Разумно е предложението, ще го разгледаме, като го получим в писмен вид. Ако няма нещо друго по самите теми... напредна и времето...

Григори Недялков: Напредна, наистина, както каза и г-н Ластарджиев. Аз искам да Ви запозная с факта, че утвърдени със заповед на министъра Правилата за дейността и устройството на Обществения съвет по отбранителна политика, в който всички заедно участваме. Благодаря на всички Вас за присъствието и другото, което ми се иска да кажа е,

че вече има определен секретар на Обществения съвет и това е Съветникът на министъра, г-н Веселин Петков. Нека не забравяме, че предстоят още дискусии и следващата тематична е: „Иновации, технологии, отбранителна индустрия“ като тази дискусия ще се проведе във формата на Индустиален форум. Тя е предвидена за 26. 04. 2013 г. Заповядайте, всички сте поканени. А от името на колегите си бих искал да Ви благодаря още веднъж за присъствието, за Вашето конструктивно и активно участие. Приятен ден и до нови срещи.