

Стенограма от пета тематична дискусия на Обществения съвет по отбранителна политика

Тема „Устойчиви кариерни модели“

23 май 2013 г., Информационен център на Министерство на отбраната, 10.00 ч.

Начало на заседанието

Григори Недялков: Добър ден на всички, добре дошли! Можем да обявим началото на поредната пета дискусия на ОСОП. Взимам повод от една претенция, която прозвуча на предишното заседание по отношение на т.нар ниво на участниците от страна на МО и други структури и въоръжените сили. Ами като че ли има ефект, защото пред Вас е министърът на отбраната – г-н Тодор Тагарев. Но затова можем донякъде и в пошеговит тон да продължим тази дискусия, встрани разбира се от това, върху което ще се концентрира след секунди г-н министърът.

Аз искам, преди това, съвсем на бързо да напомня още веднъж правилата, по които се водят тези заседания. Знаете, представянето на становища е в рамките на пет минути, коментарът по представено становище не повече от една минута. Гласуването по представените становища се прави в онлайн режим след като се изпрати до членовете на Обществения съвет. До тях се изпраща, знаете, протоколът от заседанието и всички становища, а резултатите се отразяват, обобщават и се публикуват на интернет страницата на ОСОП. И още веднъж за съжаление се налага да напомня, че не се приема политизиране на дискусиите. Има такива случаи, както забелязахме при предишните заседания, защото дори употребата на стилистически фигури, нали или алюзии или алегии, които правят директен намек за ръководството на една или друга политическа сила, за нас е неприемливо. Не е необходимо да напомням, но за всеки случай всички се обединяваме около това, че не се допуска и принижаване авторитета на българската армия.

Освен министъра на отбраната, бих искал да кажа, че тук са и представители на МО, въоръжените сили и подчинени структури, от дирекция „Управление на човешките ресурси“ – полковник Владимир Ангелов, началник на отдел „Окомплектоване с военнослужещи“, полковник Цветан Цветков – държавен експерт в същия отдел, полковник Людмил Михайлов и полковник Игнат Спахийски - държавни експерти в отдел „Анализи и политики по кадрите“.

За откриването на тази дискусия на ОСОП нека да поканим министъра на отбраната за въстъпително слово. Заповядайте г-н Тагарев.

Тодор Тагарев: Благодаря Ви, г-н Недялков.

Уважаеми господа генерали, адмирали и офицери от резерва, уважаеми господа офицери, дами и господа, малко претенциозно е да кажем, че ще изнасям слово. Затова вече многократно за тези 2 месеца и 10 дни откакто съм министър на отбраната, говоря по въпросите на кадровото развитие на военната професия, на кариерата на цивилните и потребността на цивилни в МО, социалното осигуряване и т.н. Просто ще използвам възможността, че в този формат още веднъж ще обсъдим тези въпроси, да споделя с Вас своите основни тези. Въпросът за развитието на кадрите може би има две страна.

Едната е, да кажем, експертно-техническата страна, какво правим ние вътре в МО, така че процесът на развитие на кадрите да отговаря по най-добър начин на изискването на развитието на отбранителните способности, които нашите въоръжени сили създават, държат и използват тогава, когато е необходимо. И втората страна на въпроса е как, как ние намираме тези хора и как съчетаваме изискванията на процеса на привличане и задържане на добре подготвени, перспективни млади хора в системата за отбрана и цената, която обществото плаща за това. Тук пак ще отделя, да кажем, минута по първия въпрос - технократския въпрос. Вчера присъствах на учението като част от сертификацията на втората ни батальонна военна група. Повечето от Вас може би знаят, че това учение - рамо до рамо български и американски служещи на терена, а на по-високо ниво, за да се случи това учение по този начин, има контакт в продължение на няколко години. И българските офицери така споделиха с, как да кажа, с известно разочарование, че хората, с които те са контактували, обсъждали тези въпроси до момента в последните две-три години вече не са там, че има един единствен офицер от тези, с които те са работили. И аз им казвам: „Ами естествено“. То в американската армия ако един офицер е служил 3 г. на една длъжност и след това не минава да друга длъжност, това означава, че неговата кариера залязва. Ако е четвърта, да не кажем пета година на тази длъжност, това означава, че той се подготвя за излизане в резерва. Той въобще няма как да продължи да служи повече от четири или пет години на една или съща длъжност. Това е един съвсем естествен процес, който в американската армия си върви гладко, всички го разбират, всички го познават, а при нас ние се изненадваме, че

това е факт. Но за да ги имаме тези отбранителни способности, ние трябва да имаме една система за развитие на кадрите, която им дава възможност да преминават през различни длъжности и като равнище, и като отговорности, като функционални задължения, за да могат издигайки се нагоре в йерархията, те да имат тези компетенции, които са необходими да бъдат ръководени въоръжени сили. Нали не да знае само как се ръководи един род войска или нещо още по-специфично. И за да ги имаме тези кадри, респективно да имаме способности, ние трябва да имаме система за кадрово развитие, система за ротация, която да ни го осигури. И Обществен съвет или не, но тук повечето от вас, ако не всички от вас, не всички от Вас, са офицери от резерва, разбират ги тези въпроси. И мен би ми се искало да чуем Вашето мнение по един така, малко тривиално зададен въпрос - коя е максималната продължителност, в която един офицер може да заеме една определена длъжност? С три години ли е, пет години ли е, 15 години ли е, 20 години ли е, защото сигурно имаме и такива случаи и ако една длъжност се заема повече от три, четири, пет години от един офицер, това длъжност за военнотружещ ли е? Ние като какъв го използваме? Нали, ние си говорим, че военната професия е тежка професия, изключително отговорна професия и нейната тежест и нейната отговорност е свързана с извършване или управление на високо рискови дейности в много сложна стресова среда. И разбираме, че човек не може постоянно да изпълнява такъв тип длъжност и затова има ограничение при участието ни в мисии. Шест месеца обикновено, когато човек действа в такава среда, после се връща, работи в щаб, подготвя войски, сам се подготвя, пак в щаб, може на международна длъжност, пак в операция, друга длъжност, пак в операция и т.н. Нали това е необходимо, но все пак същността на военната професия е именно изпълнението или управлението на рискови дейности в сложна стресова среда. Тогава, когато някой не изпълнява такава длъжност и в хоризонта му въобще няма изпълнение на такава длъжност на такъв тип функции в такава среда, аз си мисля, че е много резонно да си поставим въпроса: „Тази длъжност не може ли да се изпълнява от цивилен? Защо трябва да е военнотружещ ако длъжността не го изисква?“ Т.е много ясно трябва да си кажем коя е спецификата на военната професия, заради която тя съществува и е различна от други професии?

От втората страна – как намираме хората и на цената, която обществото е готово да плати. Първо трябва да си кажем, че за да намерим хора, които са готови да поемат тази

високо рискована професия, ние трябва да ги привлечем по някакъв начин и да ги задържим тези хора. Ние може да ги привличаме, когато даваме по-големи заплати, когато им осигуряваме жилище – временно или както беше преди години по друг начин. Тогава, когато им даваме прословутите 20, или там в зависимост кой колко е служил, заплати, възможност да преминат курса, да се адаптират и т.н. Всичко това са изключително важни неща, защото без тях може би ние няма да можем да намерим качествени хора, за да изградим тези отбранителни способности. От друга страна ние трябва да убедим обществото, че цената, която то плаща, за да имаме ние качествените хора, за да изградим ние отбранителните способности, е..какъв е юридическият термин..справедливата цена и то плаща справедлива цена. И ние трябва оттук нататък постоянно да убеждаваме обществото, че то плаща справедлива цена, за да може страната ни да притежава отбранителни способности, които трябва да има, за да постигне целите си на отбранителната политика, политиката за сигурност. И тук има няколко въпроса, които влизат в конфликт с разбирането на обществото и разбирането на хората, които са в системата. Единият въпрос, това, което те виждат е защо има толкова много офицери, които работят в центъра на София, хиляди, може би не са хиляди, не знам. Но някои хора са ми споделяли, съвсем външни за армията хора, които казват: „Какъв е тоя? Защо толкова много хора ходят, влизат в това МО-2 примерно или на други места?“ И може би, за да докаже МО на обществото, че то не плаща повече от справедливата цена, трябва да се направи едно прецизиране кои са тези длъжности за военнослужещи, които категорично трябва да се заемат от военнослужещи и кои са други, които могат да бъдат вземани от цивилни, защото най-грубо казано един цивилен е два пъти по-евтин за обществото от един офицер - груба преценка нали, порядъкът е този.

Другият въпрос, който много често се поставя е за заемането на длъжности от пенсиониранни военнослужещи. За краткия ми мандат като министър на отбраната вече няколко пъти отговарям на журналистите. Трябва ми се налага да отговарям на журналистите по този въпрос. Защо ми се налага да отговарям, очевидно..смисъл за мен това е знак, че обществото не приема факта, че ние имаме един офицер, който изпълнява една функция на една длъжност, прави пределната възраст, уволнява се и продължава да изпълнява същата длъжност обаче вече като цивилен, получава си 20-те заплати, почва да взима пенсия, когато това бъде уредено и започва да получава заплатата

на държавен служител. Така трябва да си признаем тук в този състав, че обществото категорично не приема това. И какво правим ние в този случай? Тук ще ни е ценно и Вашето виждане. Аз разбира се отговарям в интервюта, че хората са назначени в съответствие с действащите законови правила. Те питат: „Кога ще ги освободите, нали Вие казахте, че това не е добре? Кога ще ги освободите или освободихте ли ги вече?“. Аз обяснявам, че те са назначени по действащи законови правила и аз не мога да ги освободя току-така. Но моето разбиране е, че обществените възприятия и нагласи категорично са против един такъв модел и как може ние да решим ние този проблем.

И последното, което искам да споделя с Вас, пак казвам без претенции, че това е добре обмислено слово или доклад. Това е за развитието на военното образование. От една страна не малко от тези длъжности, за които говорим, че се заемат от хора с 10-15, понякога и повече години са в системата военното образование и научните изследвания и ние трябва да помислим подходящ ли е моделът, който се прилага до този момент във военното образование. Не изключвам варианта той да е подходящ при положение, че системата за военното образование намери своето място в развитие на способности, които са необходими и се използват в операции. Един по-внимателен анализ на това как се разви и как се трансформира операцията в Ирак, какво се случва в Мали в момента с операцията на ЕС, как върви операцията в Сомалия, показва категорично, че има потребност от хора, които могат да работят в обучението, подготовката на местни сили, в изграждане на структури и т.н. където образованието..това е, което то прави и у нас. Но ние имаме ли нагласата, че един преподавател във военното училище може да отиде и тези свои знания, които ги преподава на нашите курсанти дали може да ги реализира в международна операция. Ако намерим един такъв модел, може да се окаже, че и военното образование също е една сфера, за която обществото плаща справедлива цена. Факт е, че нашите военни училища обучават и цивилни студенти не означава непременно справедлива цена за обществото. Нали, някои части от обществото разглеждат това като конкуренция и то не особено честна конкуренция. Говоря за граждански университети. Чувал съм такива тези, казват: „Ами държавата Ви дава пари там и Вие имате някакви способности и вместо да правите това, за което държавата Ви дава пари, Вие почвате да изземвате от нашия хляб, т.е така ставате по-силни и ни конкурирате по-добре.“ Може би те са прави в някаква степен, но пак ако системата за военно образование си намери ролята и в реални операции, а такива потребности

категорично има и може би в близко бъдеще ще се разширяват. Пак казвам най-текущият ни пример е мисията на ЕС в Мали. Там може да убедим обществото, че да, това е един подходящ модел.

И накрая, за да приключа – ние имаме да решаваме проблеми вътре в системата на отбраната. Много рядко отвън някой ги вижда или ги разбира или дори се интересува от тези проблеми. Но хората виждат това как, какво дава държавата от парите на данъкоплатеца, за да ги има хората в отбраната и преценяват. И в бъдеще все повече ще преценяват и все повече ще питат. И ние, за да имаме една добре работеща отбрана, една система, в която хората вярват и когато се отделят било то 1,5 или 1,8 или 2 % от бюджета за отбрана, нали тези хора знаят, че тези пари се използват по най-добрия начин в интерес на страната, в интерес на хората. И всеки един пример, ние дори 90 % да ги използваме добре, не е достатъчно. Просто всеки един пример, който демонстрира, че парите се използват неефективно вече ще настройва хората спрямо МО. Това важи и по всички други формати, във всички други дискусии, които ние сме готвили, но важи в частност и това ми направи впечатление на мен, че много питат, много се интересуват защо тези хора ги назначавате там, защо взимате такива пари и другите пари? Ние трябва да направим, ние говорим като система за отбрана с Ваша помощ, на всички организации, които са активни по въпроса за отбранителната политика да намерим едно решение, така че да убедим хората, че парите, които те заделят, трябва да се използват категорично по най-добрия възможен начин.

Благодаря Ви за вниманието. Аз ще остана за известно време, ще слушам, ще се опитам да участвам в дискусиата ако се чувствам компетентен.

Григори Недялков: Благодаря на г-н министъра и неговите предложение за параметрите, по които да се развива тази дискусия.

Темата както всички виждате, предварително обявена е „Устойчиви кариерни модели“ и даваме думата на колежата, който днес ще бъде основно модераторът на тази дискусия.

Антон Ластарджиев: Здравейте на всички! Уважаеми г-н министър, уважаеми членове на Обществения съвет, уважаеми дами и господа, днешната тема е като продължение на темата не предишния Обществен съвет, по който Вие направихте доста предложения, които ние сме ги систематизирали и ще ги използваме като една база при бъдещи

промени. Темата за устойчивите кариерни модели е от изключително важно значение не само да управлението на човешките ресурси, но и като елемент от един интегриран подход за изграждане и развитие на способности. На предишната ни среща стана ясно, че честите организационно-щатни промени и ограниченият бюджет оказват силно негативно влияние върху развитието на кадрите в отбраната и до голяма степен водят до изкривяване на съществуващите модели за кариерно развитие. Съществува обаче риск при по-благоприятни условия да се окажем недостатъчно подготвени и да пропуснем шанса да приложим един устойчив и работещ кадрови модел за развитие. Струва си да се помисли за въпроса дали назначаването на военнослужещи и цивилни служители има основно за цел попълването на щатната длъжност на съответната структура или е резултат от обективна оценка от последствията от квалификацията, опита и личностните качества на съответния военнослужещ или цивилен служител с изискванията на длъжността. Дали назначаването е на база на прослужено време, престой в длъжност или невъзможност да бъде предложена друга такава или в резултат на утвърдени устойчиви кариерни модели. Дали назначаването е решение на определен субект в командната верига или е част от един интегриран подход за изграждане и развитие на способности. Естествено едва ли има еднозначен отговор на тези въпроси, но насочването на нашите усилия в търсене на решения основно е проблемни ситуации според мен не отнема от възможността да генерираме кадрови потенциал в бъдещо развитие. По отношение на днешната дискуссия е постъпило едно становище на Съюза на военноинвалидите и военно пострадалите – да се разгледа и отделно кариерното развитие на цивилните служители. Аз мисля, че във Вашите предложения и в изложенията трябва да се направи ясно разграничение на категориите служители. Когато говорим за военнослужещи, говорим само за военнослужещи. Когато говорим за цивилни служители, също да има разделение. Когато говорим за държавни служители, да говорим за служители по трудово правоотношение в администрации, за служители по трудово правоотношение в Българската армия, за академичен състав, дори и за тези, които са по допълнително разписание на длъжност.

Както и г-н министърът каза, освен това, което се очерта и на предишните дискусии като текущи проблеми, нашата идея е тук да дадем отговор и на доста въпроси, които обществото е критично към Българската армия и към работещите в сферата на отбраната. За това аз предлагам дискусията да започне, ако имате конкретни

въпроси към нас като представители на Министерство на отбраната, дирекция „Управление на човешките ресурси“, няма проблем. Тук има експерти в сферата на съответните области. Заповядайте за изказвания!

Николай Колев-Босия: Опълченец Колев! Сега аз имам няколко въпроса към Вас, за да може от тази фаза оттам нататък да се върви напред. Имам предвид дали е предвидена и се осъществява преквалификация на войници, сержанти, офицери и особено на военноинвалидите, за да могат те да се ресоциализират?

Вторият ми въпрос е стимулира ли се приемането на български граждани от цигански и турски етнос да влязат в Българската армия? И колко работещи пенсионери има в Министерството на отбраната?

Антон Ластаржиев: По първия въпрос за преквалификацията да разгледаме аспекта общо за тази категория или по отделно?

Николай Колев-Босия: Мисля, че по отделно.

Антон Ластаржиев: Няма така изградена система. Има при офицерския състав при освобождаване на военна служба, има 6-месечен преквалификационен курс по адаптация, с което му се осигурява възможност да се реализира в цивилния живот. По отношение на сержантите и старшините този проблем съществува. За военноинвалидите също е проблемно, но в крайна сметка решението едва ли е еднозначно. В смисъл, че освобождаването от военна служба може да бъде и на базата на пределна възраст, може да бъде и на базата на организационно-щатни промени и на изявено желание на съответния военнослужещ. Така че разработена цялостна система за това как един военнослужещ или сержант, или цивилен служител да се реализира в цивилния живот – няма.

По отношение на втория въпрос броят на пенсионираните военнослужещи в Министерството на отбраната аз и на предишното Ви казах, че 10 % от състава на Министерството на отбраната от цивилните длъжности, около 10 % е пенсионирани военнослужещи. И продължават да работят предимно на експертни длъжности.

Системата за приемане на военна служба не разграничава по пол, възраст, етническа принадлежност. Това е форма на дискриминация. Няма как да стимулираме една или друга част от обществото да бъде прието на военна служба или на цивилна

служба и т. н. Ние участваме като партньори в програми, които са в другите администрации, свързани с малцинствата и начина на интегриране, но специално за приемане на длъжности няма как да разработим такъв модел.

Тодор Тагарев: Това е, много точно каза г-н Ластарджиев, при нас няма дискриминации. Има някои страни, в които работи т. нар. система за позитивна дискриминация. Ако етносът X съставлява 10 % от населението, то тогава 10 % от различните категории служители, в частност военнослужещи в армията, или приблизително, не съм специалист, но го има този момент. Ако Общественият съвет се обедини около някаква теза, е трябва да имаме нещо подобно, това би било интересно, това би било новост за нас.

Николай Колев-Босия: Моето предложение е първо да се рекламира военната служба сред тези среди, имам предвид цигани и турци, те живеят в определени райони, тъй като обединяването на нацията се получава и по този начин, както и в полицията, така и в армията трябва да присъстват хора, които ще подпомогнат и другите техни етнически сестри и братя да възприемат България като единна държава. Става дума за това. Става дума за създаване на такива клипове, дори бих казал и филми, където ще има герои, които са от армията, да бъдат войници, сержанти, офицери от тези етноси, което ще обедини нацията и ще ги заинтересува, ще ги направи желаещи да влязат в редиците на Българската армия. Става дума за това. В момента има едно отношение към тях, което е изцяло негативно и аз подозирам, че някой също би, както се говори за дискриминация, че сега никой не се дискриминира, в действителност дискриминацията тя е една сенчеста дискриминация, като не се стимулират тези хора да влязат в армията.

Тодор Тагарев: Аз ще подкрепя напълно г-н Колев. Това, което е нужно за някои от тези групи е да имат положително ролеви модели. Не може ролевият модел да бъде този с дебелия ланец, който е успял да се качи на Мерцедес, и всички знаят как го е постигнал това. Обаче се стремят към този модел. За някои от тези групи като че ли наистина не са кой знае колко възможностите и армията, която може един млад човек на равноправна основа да се утвърди и ако ние имаме такива примери те могат да бъдат показани като ролеви модели за децата, защото знаем особено сред една от тези групи какъв огромен процент отпадат от училище още през първите години. Аз не знам дали имаме такива случаи. Това, което знам е, че на връщането на 13-та рота от Кандахар

сред тези, които наградих, имаше военнослужещи от други етноси – аз се зарадвах, че имаше такива случаи. Но как това може да бъде ... повече и дали това може да бъде използвано по-широко за създаване на такива положителни ролеви модели не мога да кажа, но споделяйте идеи. Вашата идея ми допада.

Петър Велчев: Извинявам се, г-н министър, искам само да допълня. Понеже говорихме за социалната адаптация. Аз си мисля, че социалната адаптация се разпростира както офицерския, така и върху сержантския състав, и това е си е така, и войнишкия би трябвало. Имаше една наредба, няма да се връщам, там същото нещо го имаше за военноинвалидите и военно пострадалите. Нека да напомня, че в чл. 212 на първия закон на отбраната и и въоръжените сили имаше такъв текст, който даваше специално за преквалификация на военноинвалиди и военно пострадали и даване право същите да им се намира работа от държавните институции – нещо, което е винаги било в законите, нашите закони за военноинвалидите и военно пострадалите, още от 15 г. Само че, за съжаление, вместо да се развие този член през годините, при миналия министър на отбраната, по-миналия, извинявам се – г-н Цонев – този член отпадна. Ние в момента правим една подготовка за изменение и допълнение на нашия закон. Предложихме го, но работната група го отхвърли. Това е, което исках така да допълня. Благодаря Ви! После ще говорим.

Златан Стойков: Уважаеми г-н министър, уважаеми господа генерали и офицери, уважаеми колеги, уважаеми дами и господа, аз на миналото заседание на Обществения съвет взех така подробно отношение по отношение на кариерното развитие, подготовката на кадрите в Българската армия. Сега ще се опитам в рамките на тези 5 минути да допълня и акцентирам някои неща, които бяха поставени от министъра на отбраната.

Но първо, г-н министър, аз мисля, че, за да говорим за спокойствието сред кадрите и да създадем един кадрови модел за тяхното развитие и кариерно преминаване на различни длъжности в годините, определени да служат в армията, ние трябва да определим и Министерският съвет, парламента да кажат публично каква ще бъде числеността на Българската армия. Не по-малко от 37 000 или ще бъде 40 000. Може да бъде и 25 000, но тази численост трябва да се закове, да се уточни, да се утвърди и в близките 10-15-20 години нашите кадри трябва да бъдат спокойни, че няма да има съкращения, че няма да има реформи, а ще се градят необходимите способности както

за изпълнение на първата мисия - Осигуряване сигурността на страната - и втората, две мисии – участие в операции по поддържане на мира и участие в подкрепа на населението при ... последствия от природни бедствия и крупни промишлени аварии.

Второто условие, което ние трябва да покажем на нашите кадри, това е реформата на военно-образователната система. Аз смятам, че от 2000 г., 2001 г. до този момент нашата образователна система не е променена. Военна академия, Национален военен университет с два факултета – Военновъздушен в Долна Митрополия, факултет „Артилерия“ в Шумен, Военноморско училище и от няколко години разкрихме и Институт по отбраната. Новото, което направихме – възвърнахме сержантските колежи и тук вече създадохме условия сержантът да се обучава, да се развива така, че да поеме по-голямата част от подготовката на войнишките кадри, а офицерът да може да усъвършенства своята подготовка.

Трябва да премахнем субективизма. Ние ако нямаме устойчиво кадрово развитие на офицерите, най-голямата причина е субективизмът. Нашият младши лейтенант или лейтенант, който завърши военното си образование във Военното училище, още от първата си длъжност, той трябва да знае как ще се развива до приключване службата си в Българската армия. Той трябва да знае, че взведен командир ще бъде 3 години и тук споделям това Вашия въпрос...което казах – колко да бъде престоят на дадена длъжност на военнослужещ. Лично аз смятам, а и с моите колеги докато служех като началник на Генералния щаб, с бригаден генерал Александров разработихме един модел за кариерното развитие, колегите може би ще го намерят. И ние предвиждахме минимума – 3 години, максимума – 5 години. Така че офицерът да знае – след третата година ще бъде оценен и ще му се предлага през четвъртата година длъжност. Ако не успеем да му устроим четвърта година, ние трябва да му кажем, че петата година е решаваща за него. Ще продължи ли да се развива като военнослужещ или ще премине вляво или вдясно на кариерното развитие и ще чака своята пенсионна възраст. В този модел ние определихме три основни стълба по вертикала – командна, оперативно-щабни, логистика. Но не трябва да допускаме и офицерите трябва да знаят, че няма само да има офицери, които да вървят по командната структура, офицери само по оперативно-щабна и офицери по логистиката. Той 3 години ще бъде командир на взвод, но следващите 3 години трябва да знае, че ще бъде заместник на рота или ще бъде в щаба на батальона на логистична длъжност. И от

шаба на батальона старши лейтенантът трябва да знае, че след като му предстои да стане капитан, може да се върне да оглави командването на рота.

На следващо място, което трябва да се реши и Общественият съвет, и тези дискусии, за да имаме ние полза от тези дискусии и Вие да имате като министър на отбраната и директорът на „Управление на човешките ресурси“, трябва да има ротация и в структурите, които се занимават с развитие на кадрите. При тях също не трябва да има застой. Те също трябва да се движат и по вертикала, и по хоризонтала. И ние трябва да направим всичко възможно офицерите, които се занимават с човешките ресурси, те да бъдат двигателят, те да бъдат дясната ръка на командира при определянето развитието на кадрите, не телефонното обаждане, не партийното обаждане, а хората, които се занимават с кадрите, те трябва да бъдат най-близко до тези кадри, да им познават техните делови, практически качества и те да предлагат на командира кой да се развива и кой в коя посока да върви. Благодаря Ви за вниманието! Завърших.

Антон Ластарджиев: И аз Ви благодаря, г-н генерал! Друго?

Николай Колев-Босия: Може ли едно допълнение да направя?

Антон Ластарджиев: Да, да, заповядайте, г-н Колев!

Николай Колев-Босия: Аз съм съгласен с това, което каза генерал Стойков, но имам едно допълнение. За да се избегне субективизма, трябва да има ежегодни курсове по повишаване на квалификацията. След това се минава тест и въз основа на този тест точно хората, които се занимават с човешките ресурси, трябва да правят годишен атестат и на войници, и на сержанти, и на офицери. И мисля, че това го забелязах и в предложението на Съюза на резервистите „Атлантик“. Но аз това нещо съм го предложил преди повече от 20 години и всяка година настоявам както в армията, така и в цивилните министерства това нещо да се прави, тъй като точно по този начин се избягват партийни назначения, назначаване на „калинки“ и т.н. Благодаря!

Тодор Тагарев: Аз ще взема още веднъж думата, защото след малко ще трябва да тръгвам. Единият въпрос за дискусия тук е какви трябва да бъдат правилата – това, което Вие, г-н генерал, споделихте с нас. Там може да имаме спорове, но принципите - мисля, че не е трудно да се обединим около някои принципи. После дали конкретно стълбовете са точно тези или се казват по друг начин, но това са технически детайли.

Също не по-малко важен въпрос е как да се направи така, че правилата да се спазват. Аз съм свидетел и това сигурно многократно е играно, но примерно 1999 г. заедно с разработването на План 2004 излезе една нова система за управление на кариерата на военнослужещите. Тя беше доста сложна - много дълго и пространствено се обясняваше от колегите, които тогава заемаха длъжността, която сега г-н Ластарджиев заема, и на това ниво сравнително. И пак там бяха вкарани изисквания, ограничения - толкова години, като минат толкова години, ако не е минало вече. Обаче какво се оказа по мои наблюдения ? Че, когато дойде време вече да се вкарват ограниченията в сила и хората да се освобождават, които не минават на друга длъжност, ние взехме отново да говорим за правилата и да вкарваме други правила. И старите правила ги забравихме. И така вътрешното ми чувство е, че това няколко пъти е правено, което означава ... какво означава? В крайна сметка имаме ли правила или нямаме правила? Ние трябва да имаме едни солидни правила. За сравнение само какво означава „правила“, ще Ви разкажа една история, която е с мой личен познат, бих го нарекъл приятел. 1992 г. за първи път иммахме ... аз бях в Долна Митрополия, делегация от Colorado Springs, аз – капитан, американецът – капитан, с по трима курсанти, почти две седмици заедно бяхме навсякъде. И аз продължих с този офицер да поддържам връзка по-нататък. Той от преподавател тръгна да прави научна кариера – докторат, редовен, някакви космически работи, доста сложни неща такива. Тогава се е считало, че това е много ценно. И като дойде време да завършва докторантурата, му търсиха длъжност. И се оказа, че а първата година длъжност не може да се класира, като не може да се класира за длъжност, не може да получи звание „майор“, а в смисъл перфектно се представя по докторантурата, това въобще ... там въобще спор няма. И много точен офицер. Но в този момент търсенето изглежда не е такова, каквото е търсенето на други кадри. Пропусна първата година, пропусна втората година и ми пише: „Тодоре, аз вече си търся друга работа“. Даже си беше намерил друга работа. И в последния момент се оказва, че се освобождава длъжност, той става майор и продължава службата. Коя е длъжността, която се освободи, за да може да я вземе той и да продължи да служи? По онова време в Босна, ако не се лъжа, имаше катастрофа на американски самолет. Малък самолет беше някакъв и загинаха няколко военнослужещи, включително пилотът. Пилотът – капитан, посмъртно го произвеждат в майор. После правят разследване и се оказва, че е грешка на този офицер. И посмъртно повишен, но той заема длъжност, а пък американският Конгрес е казал, че

във Военновъздушните сили може да има точно толкова майори и нито един повече от тези майори. Прави се разследване на катастрофата, оказва се, че е пилотска грешка, свалят му званието, посмъртно дадено, освобождава се длъжност и този мой познат става майор и продължава службата си. Разбирате ли какво значи правила? А при нас, не знам дали г-н Ластарджиев знае колко са майорите, аз и представа си нямам в момента. И ако той ми донесе една заповед еди-кои са да ги направим майори, сигурно ще я подпиша и ще вървим нататък.

... : Само две думи, г-н министър. Върнахте ме в един спомен. На посещение сме на четвърти армейски корпус на Гърция. Офицерът, който ме съпровождаше, беше полковник от ракетни войски и артилерия, завършил Втора академия във Франция. Веднага след завършване на Академията стои три години военно аташе, връща се и става заместник-началник щаб на Корпуса и му е казано от командира на Корпуса: „Г-н полковник, Вие ще стоите на тази длъжност 3 години и ако се докажете, че сте достоен, четвъртата година Вие ще станете бригаден генерал и ще станете началник щаб. Ако не се справите като заместник-началник щаб , Вие излизате в пенсия. Открито, честно, в очи. Благодаря!

Тодор Тагарев: И аз Ви благодаря и Ви желая успешна работа по-нататък. За съжаление, трябва да тръгвам да гоня други задачи.

Петър Странчевски: Уважаеми г-н министър, уважаеми дами и господа, колеги. Аз няма да взема думата по същество, защото считам, че в Българската армия и че ръководителите на Българската армия имат достатъчно опит, за да се разработят едни устойчиви кариерни модели. Аз се запознах тук със становищата на Съюз „Атлантик“, на Сухопътните войски, на СВВП, на асоциацията Военноинвалидите. Ние сме членове на НАТО и на ЕС, използваме техния опит, позоваваме се на този опит и действително имаме всички възможности да разработваме едни много хубави модели на база на чуждия и на нашия опит. Според мен големият проблем е спазването на тези модели след като те бъдат разработени повече или по-малко съвършени. Аз първо искам да поздравя ръководството на Министерството на отбраната за смелостта да постави тази тема на обществено обсъждане в Съвета, защото моето наблюдение е от дългогодишната ми служба като военнослужещ и цивилен е – ръководствата нямат обективен интерес да съществуват устойчиви кариерни модели, защото съществуването

на устойчиви кариерни модели ограничава кадровата свобода на началниците. Да не кажа кадровата каналия на началниците и това се потвърждава от мои лични наблюдения, а аз мисля, че големият проблем е много честа смяна на правилата на играта в хода на мача. И по много поводи Вие виждате как се променят закони, променят се правилници. Военнослужещият влиза в армията, решава се да служи на родината, подписва договор при едни условия и в хода на изпълнението този договор условията се променят рязко. И се променят от едната страна военнослужещият, слабата страна, е длъжен да приеме и ако той наруши договора търпи санкции, но ако другата страна, силната страна, наруши договора за нея няма никакви санкции.

Последният пример беше от миналата година, когато се промениха правилата за пенсиониране, много офицери бяха недоволни. Те постъпили при други условия и те бяха принудени да напуснат. Тук не е въпросът дали някой ще бъде заставен да напусне. Въпросът е в това, че военната професия е професия звание. Тук казваме и г-н министъра, искаме да стимулираме службата, да увеличим заплатата, да увеличим социалните придобивки. Безспорно това е важно. Особено в днешното материално време. Безспорно това е важно особено в днешното материално време. Но ако погледнем Българската армия в най-добрите години от своето съществуване, своите изяви тези доброволци които са постъпвали по време на сръбско-българската война, по време на балканската война, по време на отечествената война те едва ли са мислили за заплати и за социални придобивки. Те са служили за една идея, именно промяната на правилата прокопава тази идея, създава у военнослужещия впечатление, че с него не се отнасят честно. А когато един служител има чувството, че към него не са честни той няма мотивация да служи. Дори и да остане дори и да не си отиде той няма да служи пълноценно. Затова смятам, че най-важното, особено на ниво политическото ръководство, да се направи така, че правилата веднъж въведени, макар и не съвсем съвършени, те трябва да се спазват докато трае договора. Вярно живеем в бурно време условията се менят, налагат се промени, но когато тези промени са неизбежни, наложителни с другата слабата страна на договора трябва се проведе една беседа. На нас ни се налага така, при какви условия вие сте съгласни да променим този договор, защото той ни се налага обективно така, че да бъдат и вашите права защитени, но и интересите на държавата. Безспорно трябва да има промени. Това никой не може да отрече, но трябва и двете страни да са доволни и този който носи тежката служба, както

казахте с рискове по мисии и по полигони,той трябва да има усещането, че с него се отнасят честно и справедливо и когато той има такова усещане той ще служи добре на максимума на своите възможности.

Въпрос към г-н Станчевски

Явно е, че ръководствата на министерството на отбраната винаги са поставени в някакви външни зависимости за смяната на правилата специално в кариерното развитие. Може би има и вътрешни зависимости, но те по-скоро са външни зависимости. И моя въпрос е следния: Вашия дългогодишен опит работейки в различни институции все пак как считате вие? Къде следва да бъде центъра, който да осигурява устойчивост при спазването на правилата за кариерното развитие на офицерите.

Благодаря.

Който взема решение политическото ръководство за него е въпрос на избор до колко ще се съобрази с мнението на другата слабата страна, но то ако иска да има армия трябва да се съобрази

Политическото ръководство е твърде размито понятие.

Въпроса Ви е перфектен и аз не приемам политическото ръководство да сменя правилата да сменя правилата за развитието на кадрите, а военното ръководство началника на отбраната да предлага на политическото ръководство движението на кадрите.

/А, ако той е мижитурка/

/А я глупости недей да говориш/

Сега вижте колеги, ние сме се събрали не да правим оценка кой какъв е. Аз и оня път Ви казах поемам си всички вини, които съм допуснал, но ако бях застанал за бизнеса и зад политиците, аз щях да имам удължение на мандата няма да се хваля повече. Също искам да Ви кажа, че проследих всички коментари от миналото заседание до тук. Много наши колеги, бивши и настоящи, са дали оценки на нашите изказвания. Аз ги прочетох, не се сърдя, не се обиждам, но началника на отбраната, със своят щаб, с хората които се занимават с кадрите в взаимодействие с „Управление на човешките ресурси“ предлагат на политическо ръководство движението на кадрите. В момента

нашата армия е политизирана и прави чест на управление човешки ресурси, че искат нашата компетентност за развитие на кадрите. Така, че ние сега обсъждаме модела за развитие. Защо всеки министър като дойде на власт и сменя закона за отбраната? Ония път ви казах от приемането на новия закон, мисля, че беше при ген. Любен Петров – армейския ген. Любен Петров, до сегашния министър бившият ген. Аню Ангелов. Имали ли някой министър да не е приемал и променял закона? И закона се променяше не в интерес на армията, а в интерес на субекта и в интерес на движими и недвижими имоти в армията. Ето това е проблема, но ние ако намерим доброто взаимодействие между военно ръководство и политическо ръководство армията ще бъде спокойна. Аз миналата година на един генерал поставих въпроса, който възхвали така: в Румъния политиците уважават армията и там всеки втори кмет е бивш военен. А в България политиците уважават ли армията? Колко кметове имаме военни, колко съветници, колко депутати имаме военни? Та нима ние пред тези 40 години сме имали възможност да повишаваме своята цивилна квалификация. 40 години сме отдали на държавата и тя какво направи за по-нататъшното развитие на военните. Какво като имам квалификация инженер по двигатели с вътрешно горене. Какъв инженер съм 40 години съм бил по подразделенията. Така, че това е моето мнение. Военното ръководство, щаба на отбраната предлагат движението и развитието на военните кадри и всички и сержанти и граждански лица, които са в структурата на въоръжените сили.

Георги Пешев – Асоциация на комуникационни и информационни специалисти

Слушам, че намаляваме числеността на армията и разчитаме на резерва. И чувам в момента някой се вълнува от въпроса, че тука работели 10 процента пенсионирани военни. Не разбирате ли, че това са ценните хора, които играят тази роля за която говорим. Те трябва да бъдат използвани до този таван там на възрастта – 63 г. Смешно е при намаляване на численост да пъдите от армията пенсионирани военни в една трудоспособна възраст. Това е моето мнение, това е първото. Второто, снощи от 18:30 часа бях в един елитен хотел по покана на частна, т.е. не на частна, на държавна фирма на МВР на Франция, която в продължение на един час информираше как да направим сигурността на територията на България на необходимата висота. Те не уточниха, колко пенсионирани полицаи работят в нея, но казаха, че всички са такива. Това е структура към МВР на Франция. Престанете, г-н .. то тука няма голям началник от военните, да се занимавате с пенсионирани военни докато сте на висока длъжност.

Ще кажа нещо за Златан Стойков съвсем добронамерено. Преди доста време в едно интервю, аз не съм писал за него материали, защото не съм работил персонално, но един колега Красен Вучков постави въпроса за неговото мнение за тавана на пенсиите. Отговорът до колкото си спомням беше, че таван на пенсиите трябва да има защото са високи и ако не се лъжа г-н генерал вие казахте, че вашите родители или близки получават по 250 лв. и военната пенсия е много добра, въпреки тавана. Моята мисъл е следната: тези които са вътре в структурата, тези които действащи те трябва да направят кадровото реализиране вътре в армията и по време на пенсионерския живот на един човек нормално. Тези които са отвън могат само да ви дават акъл който не сте длъжни да приемате. Завършвам със следния случай. 1998 година бях свидетел един офицер го унищожиха защото получи във военноморско поделение, командвано от Спартак Джуров син на Добри Джуров, оценката „не играе авангардна роля“. Капитан беше. Унищожиха го, макар, че беше много умен. Аз като елементарен журналист написах в „Български войн“ материал по този случай след което бях наказан със служебно несъответствие. Спаси ме не друг а баща му бог да го прости. Играех тенис с него отидох и му казах. И той каза няма да те уволним. Сега обаче се сблъсках с друг случай в Шумен, където някой е написал на един офицер с по особен характер, явно е конфликтна личност, „че не подлежи на кариерно развитие“. От там нататък този човек в Шуменския факултет на военното училище просто вече го няма. Аз се запознах с него и не мисля, че е толкова загубен, а по-страшното е, че той иска да работи за армията. И се досетих за това как онази оценка „не играе авангардна роля“ унищожаваше хората, а сега твърда оценка „не подлежи на кариерно развитие“ – едно и също като резултат. Аз не съм компетентен просто го споменавам заради вас. Мислете го вие аз не зная, но съм сигурен, че в достоверността на тези два случая.

Благодаря ви.

Михаил Найденов – държавен експерт дирекция „Отбранителна политика“:

Бих искал да взема отношение по отношение на кариерното развитие и на цивилните служители. Като говорим за интегрирано Министерство на отбраната за интегрирана военно-цивилна или цивилно-военна експертиза. Бих казал, че все още, по мое лично мнение аз работя в системата на от 2001 година, сменил съм три различни структури в рамките на една дирекция, занимавал съм се с различни въпроси, но все още по

отношение на гражданските експерти може много да се направи. Какво имам предвид? Заговори се за необходимостта военнослужещите да бъдат ротирани на различни длъжности, а защо да не помислим и за гражданските. Например, колко години може да престоява даден граждански експерт на една длъжност. Говорим също така за ръководните длъжности. На практика, ако един граждански експерт стане началник на отдел може да се пенсионира на тази длъжност и това може да продължи 30 години. Мисля, че има някои неща които трябва да бъдат изчистени и това става въпрос вече да се засегне въпроса за държавния служител. Би следвало да се въведе мандатност т.е. да не може повече от 3 или от 5 години граждански служител да заема ръководна длъжност. Това е личното ми мнение от наблюдение, което имам, защото ако това не стане, ако не помисли за гражданската експертиза, ще се получи така, че гражданските експерти да изостанат, като качество в сравнение с военните.

Благодаря.

г-н Антон Ластарджиев:

Само да вметна нещо, защото и аз съм в тази категория на гражданските служители в министерството. Държавните служители, специално в министерството на отбраната и въобще в администрацията и в сферата на отбраната са уникална категория служители, защото ние хем сме администрация като всички останали министерства, но хем сме в министерството на отбраната така, че вариантите са или като МВР т.е. тези граждански служители да бъдат по единен закон, по който тогава ще можем да говорим за въвеждане на мандатност и ротация т.н. една обща категория. При другия вариант, по закона за държавния служител, ние сме една много малка част от целия този спектър, няма как да излезем извън тези рамки. Би могло да се помисли нещо по въпроса, но не мисля, че ще имаме голям успех, дори да го предложим.

г-н Михаил Найденов:

Г-н Ластарджиев мисля, че поне по отношение на ръководните длъжности началник на сектор, началник отдел, директор на дирекция, 3 години, 5 години, право на преназначаване на същата длъжност, ако си началник на отдел след три години още един мандат евентуално още три години, след това минаваш или държавен експерт или ставаш директор на дирекция или заместник-директор. Трябва развитие не може да

цивилни служители, които по повече от 10 години заемат една и съща длъжност, например, началник на отдел .

Благодаря.

г-н Васил Данов – член на управителния съвет на съюз „Атлантик”

Ако трябваше да напиша статия, която да се опита да обобщи това което се е случило с кадрите офицерските предимно през тези 23 години на така наречения прехода бих използвал фразата на поета „И нашата мъка неописана сама в пространството ще скита“. Служебно или като член на неправителствени организации имах възможност да разговарям с действащи и офицери от резерва и запаса и както българинът гласува с един цвят, а казва на излизане от избирателната секция, че пуснал бюлетина за друга партия, мисли си трето и върши четвърто, така и повечето от моите нашите колеги вече като излизат в запаса правят равносметка на изминатия си служебен път значителен процент от тях твърдят, не на празника, не на 6-ти май или на определени поводи, а насаме със себе си или със приятели, че са съсипали живота си и съжаляват за своя професионален избор. Това е значителна част. Смятам, че огорчението и неудоволствието от това, че са подарили 20-30 или повече години на армията и на България идва от там, че към тях както вече казаха някои, държавата в лицето на управляващите клики, партии и т.н. се отнесла недобросъвестно, некоректно, нечестно и те са дали много повече живот, младост, сили, талант, труд, семейни неудобства и т.н. , а на изхода получават обиди, пренебрежение и смяна на правилата по време на играта. Това вече е ясно мисля, че с повечето тука сме на едно мнение. Една аномалия, аномалиите са много, т.е. резултатът, който имаме липса на устойчиви кариерни модели идва в следствие на това, че управлението на армията през тези години, държавата е допуснала да съществува кадрови и кадровички хаос, който е демотивирал значителна част от офицерския състав, принудил го е преди да получи право на пенсия или достигайки с една крачка вече зад пенсионната възраст, правото да получи пенсия, да търси всякакви начини да излезе от системата. От 90-та година 91-ва насам, слушам, чувам и продължава да се говори, че от 1-ви януари еди-кой си набор или випуск си отива, от 1 септември тези си тръгват, от еди-коя си дата падат 20-те заплати, от другата дата се променя коренно закона за отбраната, и някакво съсловие или някакво звание полковници, подполковници вече майори и капитани изпадат в несъответствие.

Колегите може би помнят поне са били майори или капитани тогава когато годината около 99-та година. Годината която министър Тагарев посочи за една от инфарктните в кадрово отношение, някакъв умник, който тогава беше началник на управление кадри на ГЩ, измисли системата „внезапна смърт“, ако си спомняте. Тя представляваше за сержанти, старшини и офицери, ако не отговаря по длъжност си отива веднага, ако не отговаря по звание си отива веднага. Видовете въоръжени сили изпищяха тогава, но тъй като началник на Генералния щаб тогавашният протежираше този въпросен новатор, реформатор, те търсиха и намериха път към цивилното ръководство – тогавашен зам.-министър, министър беше мисля Николай Свинаров, така или иначе тази система беше съборена, но аз тогава бях още на служба и помня, че Флотът и ВВС реагираха най-остро, защото по тази система „Внезапна смърт”, т. е. сержант на старши сержантска длъжност изгаря да е получил и т. н. това безумие, едно от многото безумия, беше спряно само защото във Флота и ВВС 70% от личния състав изпаднаше в кадрово несъответствие и трябваше да си отидат едни от най-добрите специалисти, т. е. искам да кажа, че през този период се осъществяваше кадрова вакханалия, както вече някой каза и няма как да обясняваме сега със задна дата добрите намерения, всички имат, знаете добри намерения, особено политическото ръководство, но то няма време, хоризонт, а често се оказва и компетентност да борави с тази тънка, сложна материя, каквато е военнослужещите и кадрите.

Една още аномалия, която става, завършвайки искам да споделя е, че в момента има около четиридесет генералски длъжности плюс-минус една-две, няма значение, следователно на всеки 640 военнослужещи в Българската армия се пада по един генерал, 640 души обаче е съставът на един батальон, а както знаем батальоните се командват от подполковници или майори. Твърде скъпо е все още за бедна България да поддържа такъв значителен генералски състав. Още повече, че този състав според действащата наредба Н-28 за критериите, условията и реда за атестиране на военнослужещи от Министерството на отбраната и Българската армия този състав, кой знае защо не подлежи на атестиране – това вече е извеждане на една част от военнослужещите в системата за привилегии, която за висшия офицерски състав се е превърнала в метастаза. От деветдесета година, преди това не говоря, знам, че отделни генерали, извеждани в резервни щатове престояват с месеци, получавайки заплати, след това се реактивират, връщат се на активни длъжности или извън всякакви разумни

граница остават в щата на министъра и получават някакви заплати. Крайно е време това да приключи. И последно, във връзка с тези прословути 10% военни пенсионери. Да, обществото, тъй като е объркано, стресирано и не е наясно със себе си, реагира болезнено на факта, че някакъв си човечец, завършил офицерска служба, взел 20 заплати, а сега дори е експерт в министерството, получава и заплата за граждански служител и пенсия за военен. Мисля, че ще разберете тревогата ми от това, че тези 10% са от 50 до 70 души, доколкото знам, в състава на министерството, те не могат да повлияят, дори и да искат отрицателно върху баланса, социалните баланси в българската държава, това са експерти, които след като са свалили пагоните продължават да бъдат полезни на системата – Министерство на отбраната, Щаб на отбраната и т. н. Мисля, че е редно да кажем на обществото „Уважаемо общество, тъй като ти пребиваваш в сферата, в състава на объркано стадо, а си объркано не по наша вина, изясни си първо за себе си какво искаш от офицера и тогава предявявай към него претенции, каквито не предявяваш към другото. Мисля, че минаха времената, в които колкото и да стои някой пред Пирогов, сградата на МО-2 и да брои дебел полковници, аз поне скоро не съм виждал дебел полковник, който да не може да покрие нормативите по физическа и който е изостанал в развитието си дотам, че ходи в някакви партийни централи и развява червени байраци, мина това време, така че не бива да се поддаваме на, както каза миналия път един колега точно – на едно кресливо малцинство, което непрекъснато иска нещо от офицера, от военнослужещия, заплашва го и мечтае този офицер да изчезне, да нихилира, да го няма. Същото е и с гражданските експерти – те са ценни дотолкова доколкото натрупват експертиза в съжителство, в симбиоза, в колегиално сътрудничество с офицера, но ако се махнат тези военнослужещи, какво ще научат, от кого ще се учат гражданските експерти. Важно е според мен, тука малко не съм съгласен с колегата, който каза да се въведе стриктен мандат за началници на отдели и други в министерството, защото три години граждански специалист, какъвто и да е той в Министерството на отбраната не са достатъчни, за да стане той качествен началник на отдел или директор на дирекция, мисля, че това е минимумът, на който той трябва да престоива, защото това е все пак за гражданските хора, колкото и да са подготвени, чужда за тях, специфична, ограничена, в голямата си степен капсулирана система, което те не могат от ход с летящ старт да влязат и да почнат да правят реформи. И последно, попитали преди години доколкото си спомням знаменитата певица Аделина Пати, италианско сопрано, колко иска за хонорар да получи на един свой концерт в

Съединените щати, тя казала около 200 хил. долара, казали й: госпожо, това е безумно, 200 хил. долара е годишната заплата на президента на Съединените щати и тогава тя отговорила, ами нека той да дойде да пее. Така че ако някой иска да замести с някого офицера – да намери цивилни люде и те да се готвят за война, те да подготвят държавата за отбрана. Благодаря!

Благодаря Ви и аз. Заповядайте, г-н Колев.

Николай Колев –Босия: Благодаря. Аз искам само да върна лентата назад, става дума за това, че политиците често сменят закона и назначават или уволняват хора, които са необходими и са качествени хора. Искам да ви кажа, че и военните, и политиците трябва да се съобразяват с националната стратегия. Ако тя не е добра, особено във военния й отдел, тя трябва да бъде перфектна и тя трябва да диктува и на цивилното ръководства, и на военните какво и как трябва да се прави. Тя трябва да се превърне един вид във военна конституция, която не може току-така да се сменя. И второто нещо, което искам да предложа – това е пенсионираните военни по Закона за публично-частното партньорство да бъдат привлечани към гражданска защита, тъй като те имат необходимата подготовка, те имат необходимата организация и могат да се справят с тежки моменти, които има по време на бедствия и аварии.

Благодаря Ви. Давам думата на полковник Ангелов – началник отдел „Окомплектоване с военнослужещи”, той е с дългогодишен опит в тази сфера. Заповядайте, г-н полковник.

Полковник Ангелов: Уважаеми господа генерали, адмирали, офицери, дами и господа, ако ми разрешите, искам да ви запозная с някои основни моменти, свързани с кариерното развитие на военнослужещите. Има разработен модел за кариерно развитие, за което спомена и ген. Стойков. Основните моменти, т. е. постановки от този модел са залегнали в действащите нормативни документи – това е Правилникът, който е приет 2010 г., има разбира се някои промени в него, на следващо място имаме приета и Инструкция за кариерно развитие, Наредба за атестиране, във всички тези документи са взети от основните моменти от този модел за кариерно развитие. В тези документи е разработена цялостната процедура от приемане на военна служба до освобождаване от военна служба на военнослужещия като също така определени са минимален и

максимален срок за престояване в длъжност, като минималният срок е една година, а максималният срок е пет години – това го има записано в нормативните документи и същото нещо се спазва. Разбира се, когато говорим сега за максимален срок за престояване в длъжност трябва да се отчита и това, че ние почти всяка година имаме организационно-щатни промени – това са намаляване на длъжности, променяне на длъжности и имаме сериозни задължения в това отношение. Искам да ви кажа, че основното преназначаване на длъжност на военнослужещите се извършва по регистрите на вакантните длъжности. В годината обявяваме, последните две години обявяваме по три пъти регистри за вакантните длъжности, в които се публикуват всички вакантни длъжности за офицери, сержанти и войници и всеки един има право да кандидатства за назначаване на длъжност като всички тези кандидати, които са, рапортите им се придвижват по команден ред и тяхното назначаване става от комисии за кариерно развитие, така че не се взема еднолично решение от командира, а има Комисия за кариерно развитие като при вземането на решение от тези комисии за кариерно развитие се отчитат много фактори. Единият от тях е атестирането, ежегодно се извършва атестиране на военнослужещите, отчита се участието в мисии и операции извън страната, тяхното образование и квалификация, която е и на базата на всички тези неща, от всички, подали рапорти за една длъжност Комисията определя един, възможно е, имали сме такива случаи кандидатите да са двадесет и трима и то за една длъжност. На следващо място искам да ви кажа и по отношение на приемането – приемането на военна служба на войниците се извършва задължително чрез конкурс, конкурсът се обявява на интернет страницата на Министерството на отбраната, има го и във в. „Българска армия”. Всички, които желаят, няма ограничения, разбира се има определени изисквания, на които трябва да отговарят кандидатите, подават рапорти, има комисии, които ги приемат, по-нататък кариерното си развитие войниците продължават в категорията на сержантите, след завършване на сержантски колеж. За офицерите – завършват военно училище и се назначават на първа офицерска длъжност като при офицерите също имаме възможност за обявяване на конкурс за приемане на граждански лица и той е за специалности, които не се подготвят във военното училище, това са финансисти, лекари, юристи. Г-н директор това е, което исках да споделя.

Благодаря на полк. Ангелов. Полк. Спахийски, по Наредбата за атестирането предполагам, че искате да вземете думата?

Полк. Спахийски: Не само. И за кадровия модел. Аз искам да взема думата не за друго, а за да дам малко така светлина върху това какво се случва в момента по кадровите модели, устойчиви кариерни модели. Това, за което ген. Стойков говореше, за този модел – той практически е вложен в управлението на човешките ресурси. Вярно, не е това, г-н генерал, което когато Вие бяхте командващ на Сухопътни войски, има някои леки, как да го кажа, корекции, но моделът е разработен от 2005 до 2007 год., в което са взели участие страшно много чуждестранни офицери, български офицери, добре подготвени. В края на тригодишния период на разработване на този модел вече е било изготвен всеки един елемент от него, как точно ще се развива, в кой точно момент ще се наложи включване на образователната система, какво ще се случи след определен брой години, колко ще отпаднат, колко ще продължат нагоре в йерархията. Всички тия стълбове и до ден днешен съществуват. Обаче големият проблем идва от социалния пакет, който би трябвало да се прилага, за да работи такъв устойчив кариерен модел, е необходимо да има освен кариерен път, да има и стимули, които да принуждават офицерите, сержантите, войниците да търсят и да извървяват този, ние не е дин път казахме, труден път. Промяната на нормативната база, която много лошо въздействие оказва върху кадровия състав, един от моментите на този кадрови модел е атестирането, за което и вие говорихте, а този нов модел наложи нов начин на атестиране. Вие говорихте за Ваш колега, който не е играл авангардна роля, така го определите. Това беше системата за старото атестиране. Тогава се правеше извънредно атестиране, което означаваше сигурно уволнение. Сега това нещо го няма, да, имаме един елемент, който определя дали този военнослужещ може да се развива в рамките на званието си, в рамките на длъжности, изискващи по-високо звание или се препоръчва да се развива в по-високо звание, т. е. в нивото на по-високото звание, където има различни длъжности. И има един момент, в който се казва „недостатъчно подготвен”, което означава, че автоматически на този човек трябва да му се препоръча курс, който да повиши неговите личностни компетентности, т. е. той и неговото познание, няма човек, който идеално да отговаря на изискването за длъжността, той има други компетентности, които длъжността пък не ги изисква. При покриването на тези изисквания на длъжността и компетентности на човека корекциите се извършват с образователната система. Нашата образователна система е насочена, военната е насочена точно към тези моменти и това атестиране в крайна сметка показва, ние

имаме страшен контрол върху него и във всеки един момент можем да ви кажем какво се прави и докъде всеки един човек от българската армия и Въроръжените сили, какво се случва с него в момента. Тя е електронна система, за която и на миналото заседание четох стенограмата, се поставят електронни системи за управление на човешките ресурси, да, те съществуват, не са свършени, но съществуват и ние ги ползваме, във всеки един момент знаем какво се случва и с кой какво се случва. Сега, за генералите – защо не се атестират – защото ние не можем да приложим тази система за контрол върху атестирането на висшия команден състав. Защо? Защото те се назначават с указ, което друга институция прави, т. е. след като не можем да наложим контрол – няма смисъл въобще да отчитаме това нещо. Може би ако се намери някаква взаимовръзка между тези две институции, които взаимно да контролират състоянието на тези висши военни кадри, може би тогава – да. Но ако погледнете реално тези четиридесет длъжности за генерали, ако преброите в Българската армия, едва ли ще има десет. Освен това също така обърнете внимание, че с влизането ни в НАТО длъжностите, които бяха генералски преди този момент, бяха от генерал-майор нагоре, сега се въведе това звание бригаден генерал, с което да уеднаквим нашите позиции с тези на колегите ни от НАТО. И тези бригадни генерали не съществуваха някога. Ако вземете от генерал-майор нагоре и ще видите, че на едната ръка няма да преброите колко генерали има в армията. Останалите длъжности ние сме длъжни да ги изпълняваме, защото те са в щабове на НАТО, извън България са, където България трябва да бъде представена на такова ниво. Благодаря за вниманието.

Благодаря и аз на полк. Спахийски. Г-н Йорданов заповядайте.

Г-н Йорданов: Само искам да поясня за назначаването на генералите, понеже бидейки съветник на президента Георги Първанов, съм се занимавал и с този въпрос. Да, коректно и деликатно е да се каже: те се назначават от друг, ние там на можем да им даваме оценка на кадровите актове на държавния глава, но това е формалната страна, истината е, че всички предложения за назначения за генерали и за издигане на генерали постъпват по една процедура, която се инициира от Генералния щаб, сега Щаба на отбраната, минава през Съвета на министъра на отбраната, минава Министерски съвет и отива при президента. Така че съдържанието на този процес по издигане на офицери на висши длъжности генерали, изцяло процедурата е в ръцете на военното и

политическото ръководство на Армията и не е имало случай президентът да не се съобрази с тези обосновани предложения, които са му предоставени. В много редки изключения, мога да кажа, че президентът е върнал предложения, но мога да ви кажа, че те били обосновани и обоснованията за това пак са дошли от Армията, защото екипът на президента наблюдава този процес, дискусиите в Съвета на Генералния щаб докато беше, в Съвета по отбрана и там се вижда, че има нещо недостигащо, има някакъв конфликт и президентът само дава израз на този конфликт, но той самият не го създава и не го решава. А доколкото назначените от президента генерали служат в Армията и получават заплата от Армията, нормално е Армията да държи сметка за това как те служат и мисля, че е редно контролът на това ниво да си бъде както при всички военнослужещи. Действително, никой не е привилегирован и високото звание не дава индулгенция, даже бих могъл да кажа, че с дългата служба и със самочувствието, което се трупа от високия пагон, хората на такова ниво са не по-малко склонни, ако не и повече да правят грешки и се нуждаят от контрол. Така че не е пречка, не е пречка и аз напълно съм съгласен с колежата Данов, че трябва да има система за контрол, която да покрива всички военнослужещи докато те са на служба. Но помислете как това да стане. Аз съм сигурен, че президентът, който и да е той, не би възразил, че някой се бърка в неговите правомощия. Благодаря.

– Благодаря Ви и аз.

Почивка

– Благодаря. Аз наистина съжалявам, че непрекъснато всичките говорим за армията, всичките така, искаме да бъдем съпричастни и в крайна сметка господин Данов е прав – няма никой. Това говори абсолютно за тази мотивация по принцип държавническа или държавна и оттам защо нашите военни не са мотивирани. Вие много добре казахте, освен че трябва да има мотивация, която да говори за патриотизъм и т. н., няма да се връщаме в тази тема, трябва да има и онази мотивация, която е социалната, за да може да се привличат тези хора и това е първия модел, той е първият въпрос, който се зададе – как да ги набираме тези хора. Първо не можем да ги мотивираме и мотивирането започва много отдалече, започва от семействата, започва от училище, започва евентуално, едно време имаше наборна, няма да говоря за тая служба, но по принцип трябва да бъде такава, за да можем да ги мотивираме и оттам

нататък всичките тези социални придобивки, които се отнеха на нашите военни и оттам за съжаление отпаднаха всичките тези неща и сега в момента говорим за кариерното развитие. Много правилно е това, че то трябва да бъде на някакъв много по-добър принцип какъвто е в Американската армия и хората трябва да си знаят на всеки три години или на пет, което всъщност е най-добрият вариант между три и пет, къде ще бъде ситуиран, защото пък в крайна сметка цялото му семейство трябва да се измести и всичките тези негативи, които влачат след себе си, той трябва да си построи живота в даден етап, независимо че през всичките тези години докато се пенсионира, той ще трябва да си сменя мястото и това е едно от нещата, които са най-трудни за тях. Аз исках да спомена и нещо друго относно курсовете, които трябва да се карат и да се дава възможност оттам нататък при атестацията те натежават. На мен ми е направило впечатление, че преди, не знам сега как е, едно време тези, които го разбираха и вършеха много работа не се изпращаха на курсове както между военните, така и между гражданските лица и когато отидеш на една атестация един, който е бил така по-вдясно и е бил на курсове, атестационно отговаря и върви напред. Няма лошо нали, но би трябвало просто всичките, както едно време имаше Министерство на държавните служители и си спомням, че трябваше един път в годината поне да се преминава и да се опресняват всичките тези неща, а пък за военните задължително си мисля аз, всеки един от тях преминава, за да може да имаме равнопоставеност поне в тази посока и оттам нататък, е, вече който има други качества там вече при атестацията ще се покажат какви са те. И другото, което исках да споделя – за големия процент от хора запасни, които работят в Министерство на отбраната, значи ние тука изрично сме записали, че сме съгласни и трябва да се ползва потенциала на тези хора и сме посочили това да бъде в политическия кабинет и в краен случай като държавни служители. И особено да се обърне внимание тези хора да бъдат назначавани на граждански и трудови договори, защото това е правилният подход, тъй като държавният служител е вече друга категория, както казахте и по друг начин трябва да се отнасяме към него. А пък по този начин ние ще запазим потенциала, който имаме като военна експертиза, ще дадем възможност в гражданска посока, както казахте един до друг гражданските експерти да се изгражда и гражданската експертиза и така, да се надяваме, че може да стане някакво по-добро развитие в армията ни. Но аз пак искам да се върна и да кажа: нека да не гледаме само в следващите пет-шест години, нека да гледаме тука и на предишните заседания се каза - 2030 г. Нека да мислим в тази посока

и само тогава може би да се види, както каза ген. Стойков, точния брой на армията ни, стига вече с тия, момчетата вече нямат мотивация – каквото и да им се предложи ми се струва, че трудно можем да ги мотивираме и трудно можем да ги задържим. Всеки от тях бърза и се чуди дали ще ги вземе тия 20 заплати и какво ще стане. Наистина въобще не можем да говорим за мотивация, въобще не можем да говорим за патриотизъм и за тези неща. Одеве тук отвънка си говорихме точно това: ами, добре, дайте да видим като как е строена Българската армия след Освобождението ни, ние сме били никакви и в крайна сметка виждате какво добро строителство, какви добри строители на армията, бих казал е имало. И те не са се съобразявали до голяма степен с никой, а са строили Българската армия.

Нека по малко, по малко, аз знам, че в момента това, което ви го говоря ще кажете „абе тоя пък сега пък какви ги говори“, нали, но просто искам да го споделя с вас, защото това е много важно. Ние сме се събрали, аз ще кажа пак нещо – тия българи, дето ще останем май в България, всичките останалите, дето бяха тука, аз и предния път го казах, всеки по някакъв начин си е уредил въпроса и когато стане нещо не дай си боже всеки ще се изнесе и ще останем ето такава рехавата част. Именно тази рехавата част трябва да помисли и да се опита да направи армията ни и държавата ни просто да просъществува. Извинявам се за тия общи неща, не искам да навлизам в тематиката как да бъдат обучавани военноинвалиди, ние сме си дали нашето становище. Благодаря ви и ако съм ви отегчил, извинявам се.

– И аз благодаря. Само нещо да вметна и ще ви дам думата. Значи, идеята да бъде поставена така темата, акцентът е върху устойчивостта. Значи ние карриерния модел го имаме, в една или друга степен той работи. Проблемът е може би в спазването на правилата и на тази база се изкривяват много от нещата от този модел, обратната връзка се губи и ние не можем да направим точните корекции. Това е проблемът, който ние търсим да решим. Ако има една устойчивост, тогава и нашата работа ще стане доста по-лесна. Защото ние като страна членка на НАТО сме поели определени ангажименти – да развиваме определени способности, това го знаете и вие, по-добре от мен като военни хора. Сега с тези бюджетни рамки, с 1,5 или по-малко или повече от БВП ние можем да развиваме тези способности в една или друга степен. Там, където не можем – ползваме от опциите за интелигентна отбрана, за споделяне на способности. Но едва тогава ние можем да говорим за едно йерархично изграждане на съответните

структури и накрая идват вече човешките ресурси, защото в момента ние правим, на много места правим точно обратното. Ние се ръководим от това какви хора имаме и по този начин как да им намерим длъжност. Това е проблемът. Кариерният модел работи, той си работи, но изкривяванията са доста. Затова, ако наистина в дългосрочен план нещата не са толкова драматични и няма толкова много организационно-щатни промени, ясна е визията, сега дали е до 2030 г. или е по-кратък периодът, нали средносрочен, тогава вече нещата могат да улегнат и да се търсят по-добри решения. Това е нашето виждане и в тази посока работим, затова поставихме темата в този ѝ вид. Това исках само да кажа. Заповядайте.

– Да, благодаря, аз, доколкото ми е известно, знам, че има нов военен канал телевизионен и моето предложение е този канал да се използва много по-качествено и много да принася полза като създаде едно предаване, което да се занимава с проблемите при военните, включително и с проблема за устойчивото кариерно развитие. Ведно с това аз смятам, че трябва да се потърси някакъв начин тези хора, които се обучават за военни, независимо на какво ниво, да се засили в тях чувството за чест и достойнство, защото в кариерното развитие са изключително важни и честта, и достойнството на всеки един отделен войник, сержант или офицер. Сега като казвам това не искам да въведа дуелите отново, макар че в някаква степен това може да помогне. Само ще ви дам един пример за чест и достойнство: в началото на 20-ти век, когато тогавашният полк. Никифоров, който по-късно става генерал, е министър на войната, Петко Каравелов е министър-председател, даже може би в края на 19-ти век, става един скандал. Хващат Виола Каравелова, малката дъщеря на Петко Каравелов в улицата на червените фенери, там до Партийния дом, Веслец и другите с един майор, такъв, кавалерист и Никифоров вика и петимата майори, които са му кавалеристи в София, пита кой е от тях, той прави крачка напред и казва „Аз, г-н министър”, министърът вика „дойде Лора Каравелова и иска да те накажа”, „Защо” – „Защото си хванат с нейната...”, „първо, тя поиска и второ, ако ме накажете, аз ще ви извикам на дуел”, при което Никифоров извикал Лора Каравелова и казал „Г-жо Каравелова – мъжът ѝ е министър-председател – взимайте си к...та и си отивайте вкъщи”. Това е пример за чест и достойнство. Много бих се радвал, ако видя офицер или генерал да се изрепчи на политиците било в Народното събрание, било в Президентството или където и да е – това би само ме зарадвало. Благодаря.

Григори Недялков:

– Стана думи за Военния телевизионен канал. А по повод последните думи на г-н Колев – някой, ако има желание да взема отношение? Аз само отварям скобата за Военния телевизионен канал, тъй като съвсем доскоро бях ръководител на тази структура, напълно споделям това, което вие предлагате и никога не се съмнявайте, че творческият екип и творческият състав на Военния телевизионен канал винаги е работил в посоката на това да се създават предавания и програми, които да бъдат в интерес на връзката между Българската армия и обществеността. Проблемът обаче е обективен. Този канал се препятства поради обективни причини. Те са свързани с драстичното намаляване на неговия състав и ресурсите за неговото съществуване и в този смисъл аз бих бил благодарен на всеки един от вас, който подсказе или направи предостави идеи за развитието на тази медия в бъдеще, защото аз лично, а се надявам и вие ще споделите това, се водя от убеждението, че тази медия продължава да бъде национално необходима.

- Може ли само едно допълнение? Аз предлагам да се направи външна продукция и смятам, че Петър Велчев има капацитет да води едно такова предаване, просто трябва да се осигури външно финансиране.

Григори Недялков:

– От моя гледна точка не би имало юридически пречки това да се случи. Въпрос на допълнителни разговори и темата остава отворена. Все пак да не забравяме, че тази структура има в момента своите действащи ръководители, така че един контакт и диалог с тях в тази посока е напълно възможен и осъществим.

– Само две думи тука. Понеже г-н Ластарджиев сподели своите трудности по прилагането на кадровия модел, който все пак и колегите казаха, че го имаме. Аз споделям това, което каза адм. Странчевски и колегата Данов по спазването на правилата, няма да се спирам. Но ще се върна отново на военно-образователната система. Значи първата причина, примерно да вземем миналата година, когато планирахме и закрихме Пета механизирана бригада или тази година ще бъде закрыта. Преди четири години във Военното училище или в Националния военен университет са заложили да завършат определено количество офицери като са смятани тези. Военната академия, първата наша академия, също ние планираме и готвим кадри за академични

длъжности без да отчитаме след една година, че ще има съкращения. Генералщабния курс – също залагаме офицери, но ние на следващата година махаме щабове, махаме структури, сваляме длъжности и тука е проблемът вече сега на нашите колеги от Човешки ресурси, от отделения, отдели по кадрите, които се занимават във войските да намеря този баланс и нищо страшно няма да има, няма да имаме нулеви години, нулеви випуски. Но мисля, че времето, 23 години мина и ние, първата ни задача е да сложим край на съкращението, на реорганизации и т. н., трябва да се сложи. За да стъпят те на дадена основа те трябва да имат длъжности, трябва да имат щатове и да залагат подготовката. Това е проблемът. Аз оня път ви казах – първата ли, втората година като началник на Генералния щаб в Плевен лейтенанти се уволниха и подадоха рапорти, станаха кадрови войници. Кой са виновни – ами ние сме виновни. Във Военновъздушните сили също – бяха заложени летци, но отидоха в авиобазите. Сухопътните войски, командир на взвод, лейтенант помощник командир на взвод, лейтенант, да, аз не мога да ги обвиня, защото политиците казват: много са четири бригади, махай ги. А ние преди четири години никой не ни пита, че сме ги заложили тези кадри и като въведем строг ред да се спазват правилата, да се спазват критериите по отношение на атестациите можете да ме критикувате, аз атестирането не го приемам, тъй като то не е обективно.

И като началник на Генералния щаб, и като командващ Сухопътни войски, когато идваше време да се атестират – това за мене беше непочтеност. Ние не сме достигнали възпитание, морал, етика аз да седна да атестирам, да кажа точно оценката на офицера, вие ставате, вие не ставате – много е трудно, много е трудно, след като виждаме ние – и в държавата няма етика по развитието на цивилните кадри и всичко това негативно се пренесе и в армията. Аз ако атестирам двама-трима офицери, които заслужават слаба оценка и да напуснат армията – ами аз ставам негативен, негативен, става този генерал еди-какъв си, еди-какъв си, защото обществото не е свикнало да си казваме право в очите, куме. И ви е трудно, знам, че е трудно и вчера се колебаех дали да идвам, но ще идвам, ще споделям, но трябва хората, които се занимават да бъдат подкрепени, подпомагани и законът, подзаконовите нормативни документи трябва да се спазват, правилата на играта трябва да се спазват. Всичко това, което е в годините на прехода, също и в комунизма, за мен се случиха така нещата, имам двадесет години служба в Народна република България и двадесет години имам служба в Република

България, 17 години имам командирски, 15 години оперативно-щабна работа. И тогава, и сега разлика по отношение на кадрите няма, няма. Имаше контингент на министъра на отбраната при комунизма, всеки член на дружинката изпращаше полковник да завърши генерал-щабна академия, господин генерал Андреев знае. След като дойде демокрацията също продължи. Значи в България няма демокрация, шуробаджанашина, телефони, в заведения, къде ли не се решават кадрите и много е трудно, когато се допусне политизацията на армията, много е трудно. Аз съм говорил и с колегите в Гърция, и с колегите в Турция, и в Македония, и в Сърбия съм бил трябва да ви кажа правилата са по-добре спазвани правилата. Но тука не може един депутат, един политик, един областен, един кмет да отива при министъра, при министър-председателя и да определя кой къде да отиде да служи. Аз съм бил на разговор с господин Сергей Станишев и му казах: г-н министър-председател, Вие трябва да ударите на масата и да кажете на областните управители да не се занимават с армията. Хубав, лош, кадърен, некадърен – аз съм поел отговорността и отговарям за армията, аз няма да се защитавам и да закривам Змеево, да закривам поделението в Благоевград. Аз ще се защитавам, защото съм началник на Генералния щаб, защото има армия и трябва да ги защитавам тях. Мен не ме интересува кмета на стара Загора, че иска да разруши Змеево, мен не ме интересува г-н Паскалев, че иска да изгони поделението от Благоевград край Струма, за да си направи в тоя район бизнес парк. И как ще са спокойни те, трябва да се успокоят, държавата трябва да каже: ние ще имаме такава численост, те ще направят щатове, ще направят заявка към военно-образователната система и да има движение на кадрите. Благодаря ви.

– Благодаря Ви и аз, господин генерал. Аз само нещо, ако може, само една минутка, нещо така ми дойде на прима виста, по отношение на атестирането, което казахте, че е трудно да има обективност – според мен субективен момент в атестирането ще има винаги и не само в армията, а по отношение на всяко..., що се касае най-вече до човешки ресурси, но трябва да има една изградена лидерска култура, просто лидерът, ако е стигнал нивото на база на компетентности, на база на знания, на опит, той трябва да има самочувствието, че слагайки една оценка негативна или позитивна – това е правилното решение и другите трябва да се съобразяват с него, за мен това е пътят. Самата наредба за атестирането е доста добър инструмент и трябва да се спазва, това е. Няма друг начин за контрол, има субективизъм, стремим се по

някакъв начин да е по-обективна, но трябва и ръководителите на структури, и лидери, и командващи, да поемат те своята отговорност, техният подпис наистина тежи. И дали е в негативна посока, дали е в позитивна – това е, това е правилното решение, той за това е там, това поне е моето мнение. Благодаря. Заповядайте г-н

– Ще се върна към въпроса, който тук се обсъди преди почивката – кой трябва да отговаря за професионалното развитие и за устойчивите кариерни модели в българската армия – някой каза, че са политиците, политическото ръководство, аз мисля, че не. И се солидаризирам с тези колеги, които казаха, че това трябва да бъде военно-професионалното ръководство на Българската армия в лицето на началника на отбраната, на неговия екип и разбира се на командващите видове въоръжени сили, това са основният команден състав, който би трябвало да отстоява със своя авторитет лидерски, както вие казахте, но той е в тежък дефицит засега. И спомнете си, че през тези 23 години не веднъж се приемаха незрели и прибързани късогледни политически решения, които трябваше да бъдат изпълнявани от военните професионалисти, защото бяха гласувани в Парламента или наложени от Министерски съвет или някаква друга политическа структура. Действащите тогава генерали, които по-късно излязох в пенсия или веднага като излязоха в пенсия казах, че не са били съгласни, изпълниха това решение безропотно, т. е. връщам се пак на това, което казах – тежък дефицит на лидерски позиции у българския генералитет. Отделни изключения разбира се могат да се направят, да се посочат примери, но най-силният пример според мене е примерът на колегите от Турция. Миналата година, точно една година се навърши, когато Ердоган нареди и започнаха следствия срещу сто души старши офицери и генерали от Турската армия, те бяха арестувани и започна следствие по т. нар. операция „Чук” и те бяха обвинени в подготовката на преврат, за да свалят неоислямистката партия на Ердоган, процесите не са завършили. Точно тогава ръководството на Турските въоръжени сили, началникът на Генералния щаб, още двама генерали и един адмирал, четирима висши офицери депозираха оставките си и напуснаха достойно. Такива постъпки се помнят и не само в Турция. Известният генерал Дъглас Маккартър, който е реалният победител в Тихоокеанската война и завоевател на Япония, после претворява плана „Маккартър” за въздигането от руините на бомбардираната с ядрени бомби страна. Помните генерал Дъглас Маккартър става по-популярен и от президента Труман, влиза в конфликт с него и е уволнен поради несъгласие с политиката на президента на Съединените щати.

Та генерал Дъглас Маккартър влиза в историята с това, че истинските генерали ще се запомнят с това, с тези заповеди, които не са изпълнили. През този период не се намериха смели, главно храбри български военни да отстоят правото на своите колеги да получат истинска, реална професионална реализация и защита. Това засега у нас не става. А без това, кариерното развитие на офицера от Н-ското поделение ще бъде под заплаха. Той вижда, че след като генералите за една нощ, спомнете си един началник на Генералния щаб имаше, който, служих там, събра на оперативка ръководния състав на Генералния щаб, започна оперативката, той поставяше някакви задачи, помолиха го да прекъсне, че го викат при президента на републиката, той каза: почакайте ме, отивам за половин час и се връщам и отиде при президента на републиката, след което се завърна и каза: така и така съм ви събрал, поне сте тук, да ви кажа, че ме сменят, няма да бъда вече началник на Генералния щаб, та поне да знаете от първа ръка от мен. Е, няма как някой след това да иска да отиде да става старши офицер, генерал и да чака кога да го поставят на лопатата и да го изхвърлят поради някакви конюнктурни политически съображения. Мисля, че полковник Спахийски е прав като каза за социалния пакет, който е необходимо да съпровожда кариерния модел за развитие на офицера. Само със заплата, само със заплата и с длъжности не може да стане да се издига офицера, трябва да бъде съпътствано неговото развитие, а и разбира се на цивилните експерти със подобаващи социални придобивки законни, които да стимулират човека да остане, да види, че тази система милее за него и той съответно да милее за нея. Иначе в още по-голяма степен, ще важи тази българска пословица: Аз обичам родината си, но много мразя държавата. С такова раздвоение вътрешно у себе си живее българинът доста години. Мнозина офицери също така служат и живеят и това е тежка дилема. Един от примерите, който нашите съюзници показват е да кажем, че всички САЩ повечето военнорслужещи, които отиват на мисии зад граница получават изгодни заеми за строителство на жилище или други дългосрочни с нисък почти нулев процент за възвръщане и си купуват с това жилище или някакви други придобивки. В редица бази почти всички на САЩ и на страните от НАТО се продават стоки от първа необходимост включително бяла и черна техника във военните градчета с колосални намаление по-изгодни дори от веригите на най-добрите най-проспериращите граждански фирми. Кариерен модел бихме могли да заимстваме, елемент от него разбира се, и от колегите от Бундесвера. Там вие знаете, че преди да получи назначение, преместване офицерът отива на кадрова беседа с командира си на

поделението където присъства и офицера по кадрите заедно със своята съпруга. Тя със него присъства, обсъжда заедно на равни начела с командира неговото кадрово бъдещо развитие т.е. предстоящата длъжност и най-малко следващата. Да кажем мести се той в гарнизон, мести се семейството, разбира се идеята е ясна. Служи на българската държава, не само офицерът, служи цялото му семейство с децата му, жена му и всички останали, които той издържа. Знаете едно преместване в гарнизон беше равно на два или на три пожара, нещо такова се споменаваше. И последно г-н Николай Колев спомена за гражданска защита, където би могло и би трябвало да служат нашите колеги, които излизат в резерва. Това е така, но господин Колев с прискърбие Ви информирам, че Гражданска защита вече втора година не е в състава на министерството на отбраната, а по неведоми причини премина към МВР. От там бяха уволнени всички наши колеги о.з. офицери и бяха назначени о.з. милиционери. Гражданска защита, която по функции, по техника, състав доста се приближава до ролята на мисията на армията за подпомагане на населението при бедствия и аварии и т.н. би трябвало да бъде изисквана от новия ръководен състав на министерството да се завърне, не само за да намерят там работа наше колеги уволнили се, а главно защото поради техниката, специфичните задачи и функции на армията, Гражданска защита при действията си при аварии опира много повече до армията отколкото до МВР. Видя се при последните пожари и минали години, когато пращаме войници от Българската армия с чепици и с дрехи да бият огъня и да го гасят, да го тъпчат.

Позволете ми да допълня г-н Данов.

Аз като казвам това имам предвид точно закона за публично частното партньорство, който вече съществува, но няма наредба и затова Ви моля да запишете едно предложение. В наредбата за закона за публичното и частното партньорство да влезе точка, в която тези офицери, сержанти и войници, които минават в резерва да бъдат включени в гражданска защита именно по този закон независимо дали ще имат фирми или ще работят някъде или няма да работят те трябва да бъдат включени и да получават пари точно по този закон. Ако се случи нещо те да имат готовност да отидат при бедствия и авария и да работят. В това е смисъла за публично и частното партньорство. Това което искам допълнително да кажа аз е, че преди 23 години успях да внеса закон за кредитните кооперации и взаимоспомагателните каси. Този закон още не влязъл дори и в комисия. На всички следващи правителства и парламенти съм го предлагал.

Естествено, че след като няма натиск те се ослушват. Както и закон за териториалните и браншови камари. Ще ви кажа за какво става дума. По първия закон ако кредитните кооперации и взаимоспомагателните каси получат статут на кредитна институция те имат право да взимат пари от БНБ при изключително ниска лихва - 0,25% в момента, но горната граница на кредитната кооперация ще бъде 4%, взаимоспомагателната каса – 2%. При това положение военните от резерва ще могат да теглят евтини кредити по, разбира се по техни проекти, за да могат да започнат бизнес, както и за потребителски кредити да взимат от взаимоспомагателните каси. Следващото териториалните и браншовите камари – това е най-вече за тези неправителствени организации, каквато е на военноинвалидите, СОРА и т.н. Те ще могат да получат статут на камара, при което да изземат, чрез децентрализация функциите на държавата и те сами да се справят с тези проблеми. Това е моето предложение.

Благодаря Ви.

Заповядайте г-н Генчев.

Майор Генчев от резерва на ВВС. – експерт по национална сигурност и отбрана, служител на съюза на военноинвалидите и военнопострадалите.

Понеже капитан 1-ви ранг Данов съвсем основателно повдигна въпроса как да се използва експертния потенциал на кадровите военнослужещи, но нека да направим едно разграничение.

Господа офицери, дами и господа нека да разграничим нещата. Аз в продължение на 12 години съм работил на цивилна длъжност като експерт в две дирекции в Министерство на отбраната и в две изпълнителни агенции и по информационната политика и по социалната адаптация и т.н. И с риск да ви прозвучи нескромно съм автор на идеята за изграждане на национална гвардия в България от 93 година. И сега когато ние говорим и се чудим къде да ги вкарваме тях хора, къде да бъде гражданската защита, дали да бъде в отделно министерство, вие си спомняте какви министерства имахме – на извънредните ситуации, на държавната политика при бедствия аварии и катастрофи да търсим министерски места. Тия министри пък да се чудят как да откъснат от редовната българска армия, там да си правят подчинени структури, защото те бяха само една администрация и нямаха хора на терена. И се поставяше въпроса едва ли не да се взима от Белене и други инженерно-сапъорни подразделения да се правят структури на това

министерство. Все едно, че сме Сан-Стефанска България или Съветския съюз или руската федерация да поддържаме такива структури без полеви персонал. Когато говорим за бившите кадрови военнослужещи нека да отделим тези които добиха право на пенсия в тези сложни кризисни времена на непрекъснатата редукция и да си спомним за онези, които бяха уволнени преди да стигнали до годините за стаж и за пенсия. Когато вие говорите за граждански персонал в Министерство на отбрана, защо не се обявяват конкурси и не се викат точно тези хора, защото 2002 година, когато аз бях в отдела за социална адаптация на Министерство на отбраната имаше такъв отдел в „Кадрова политика“, който сега по неизвестни причини го няма, като че ли съкращенията не продължават с пълна сила и ако следващото политическо ръководство на Министерство на отбраната не спре изпълнението на Бялата книга и на план 2014 нищо добро не очаква тази армия. Сега чисто протоколно правя едно отклонение. Много моля да не се претупва работата на този обществен съвет. В какъв смисъл? Значи днес сме 23 правим едно заседание, три почивни дни неработни, правим следващо заседание все по важни теми. После да отмятаме, че е имало дискусии тука и т.н. и всичко си е ок. Значи не е ок, щом министъра е казал, че не е ок и се откроява въпроса за военните пенсионери, значи той действително е сериозен въпрос. Не може ти да си служил до пределна възраст до 54 или колко там години да си получиш 20-те заплати, да си получаваш максималната за страната пенсия и автоматично да станеш държавен служител. Разберете, не е честно и не е справедливо. Пенсионираш си по един закон, после се пенсионираш и по втори. Какво става с граждански експерти, аз съм свидетел, държавата за да подготви един граждански експерт в Министерство на отбраната, на този експерт са му нежни между 3 и 5 години за да решава казуси, а не неговият началник да ги решава вместо него. И когато един такъв експерт вече е готов може да му се възлагат и по-деликатни задачи, идва новата политическа власт и почва чистката. Този понеже еди-какви си идеи е развивал, при генерал Колев или при едикой си, този е тези, оная е другите и се уволняват хора, включително със стратегически курсове - граждански служители. Според мен това е недопустимо. И за туй Ви казвам, трябва да се правят разграничение между запасни чиновници, резервисти, военни пенсионери. Аз няма да забравя 2002 година организирахме една трудова борса в ЦВК, когато дойде една лейтенантка с бебето в пиковата година изпълнение на план 2004, дойде с бебето да си търси работа и това не е ли извращение офицер от БА да става кадрови войник. Той да не е военнопленник, че да го използват като войник. Просто

това са едни такива драстични неща, които силно се надявам, казвам ви го това с болка, значи аз не съм военен пенсионер, но съм трето поколение военен човек и знам какво е било и в царската армия, знам какво е било и при другата въпреки, че аз не ги делея така армиите. Винаги българския офицерски корпус е защитавал интересите на страната при различни обществено-политически условия. Българския офицер винаги е бил патриот и се съобразявал политическото ръководство, но няма правила трябва да има правила. Сега, къде щяла да бъде гражданска защита? Ами от 2002 година генералния щаб, генерал Стойков знае, разработва идеята за националната гвардия. Имаше разговори, направи се концепция почнаха бяха първите стъпки. При смяната на началника на генералния щаб идва нов министър, нов началник на генералния щаб и се почва новата ера. Новата ера – “а бе тия преди нас не разбират, ние сме баш експертите, ние сме експертите, носили сме генералски лампази, колкото лесно можем да изградим армията, толкова лесно можем и да я ликвидираме, защото ние не идваме от принципи съображение да защитаваме интересите на войската, идваме да си разчистваме сметки с този и с онзи”. И аз за туй съм тук за да ги кажа тези неща. Добре, каже те ми един генерал от бригаден до четири-звезден, като какъв експерт да го назначим в министерството на отбраната – младши експерт, държавен? Ами той е друго ниво и затова нашата позиция на съюза на военноинвалидите, трябва да има нива. Не може тоя генерал ти да го слагаш между чиновничките като някакъв експерт. Сега тука има един друг голям проблем, който искам да го открия. Явно българката армия е последна грижа на политиците. Ама не на определена партия, на всички политици. Аз само им гледам военната експертиза каква е. Пенсионирани преди 25 години полковници и генерали, дето в главата им шумят още червените ескадрони, копита и т.н. Разберете, ние на настояваме нито за връщане на масовите армии, нето нищо, но ние възприехме нито една схема за тия 23 години. Значи съкращаваш, съкращаваш, минаваш към професионална армия, къде ти е резерва. Аз смея да твърдя, че състоянието на резерва на БА в момента е плачевно. Това е някаква огромна куха цифра. Никой не следи нито медицински показатели, нито дали този човек въобще е в страната или се е изселил някъде другаде. Защо не се дава възможност на доброволен принцип да се изпълнява наборна военна служба. Има младежи, които искат да получат военна подготовка без да е кадрови войник. Аз ви казвам, че само след 5 години резервистите ще бъдат най-ценните кадри в тая държава. И не да говорим с високомерие: “еди-кой си бил старшина школьник”, защото школьник е преходно звание, човека е станал офицер

защото има висше гражданско образование и държавата тогава преценяваше тия хора трябва да бъдат офицери, защото сега кой ще ни води взводове полковници ли ще слагаме за взводни командири. Никой не мисли за бъдещето на тая армия. Всеки конюнктурно гледа да му мине мандата 4 години с какво ще го запомнят и т.н., затова аз настоявам по въпроса за цивилните служители много внимателно, неслучайно министър Тагарев го засяга този въпрос. Окей на какво ниво, ами генералите естествено в политическия кабинет. Партията която взима властта, ако има сериозна военна експертиза тя си идва с политическия кабинет. Ето това е. На какви други подолни нива. Просто не върви, не е честно спрямо цивилния персонал.

Благодаря за вниманието.

Кратко допълнение искам да направя. С повечето неща казани от колегата Манол Тенчев съм съгласен особено за това, че аз съм свидетел как той, колко вече 12 или 13 години, се опитва да обясни и настоява за изграждане на национална гвардия и различни състави на министерството и на генералния щаб му казват различни неща. Някои казваха, че идеята е великолепна и трябва да я направим. Ходиха наши експерти, идваха тук американци ще прави почти като щатската национална гвардия сега сме на нулата като повечето неща. На мен ми се струва, че една от причините кариерното развитие на офицера да не върви гладко е тази, че поредната реформа в министерството на отбраната стана това от което се опасявахме мнозина офицери. Генералният щаб беше смачкан, принизен превърнат в прислужник и по-малък младши партньор на МО. В предишните години, когато седяха равностойно МО и ГЩ имаше опасности и те се реализираха. Военното ръководство да потиска политическото използвайки своята повисока компетентност в сферата на отбраната и своите правомощия. Имаше случаи, в които без подписа на началника на ГЩ не можеше министъра на отбраната да отдаде свои заповеди и те да влязат в сила. Това създаваше известно двувластие, което беше опасно особено в кризисни ситуации. Това разминаване беше преодоляно, но стана за сметка на военната експертиза и цялата власт се прехвърли в ръцете на цивилния министър на отбраната. Това също носи своите опасности. И когато някой трябва да защити офицера, военнослужещия, армията като институция и главно нейното бъдеще, защото министърът си изкарва мандата и си отива а офицера остава и армията остава. Ето за това сега се тревожим и нямаме устойчиви кариерни модели, защото генералния щаб беше превърнат в младши партньор или грубо казано прислужник на министъра на

отбраната. Не можем за очакваме внимание и уважение от страна на цивилното и гражданското общество и на политиците след като наше колеги офицери влязоха в парламента. Аз направих едно малко проучване. В последния парламент в комисията по външна политика и национална сигурност имаше няколко офицери, а общо от всички парламентарни групи в парламента имаше от 8 до 10 служили в българската армия. Нито един от тези депутати офицери посочва в официалната си биография, дадена за публикуване в парламента, че е офицер от българската армия, служи толкова години има такова и такова звание. Нашите бивши колеги се писаха инженер по нещо си, инженер по зенитни там или по артилерия, т. е. бидейки депутати и действащи политици, те някак си казаха абе, нещо там съм служил, но съм инженер цивилен от неудобство, срам, страх, няма да стане. Румънската армия я уважават, защото свали Чаушеску, но дето се казва „нешастието е велик учител, но неговите уроци са жестоки“.

Не, аз не ви обвинявам, просто казвам тя е и наша, не само ваша, тя е обща, общ е този проблем, че позволихме на тези хора да се наричат политици и да управляват страната, т. е. да я съсипват, така както и чужденци не могат да я съсипят.

И съвсем накратко в допълнение на това, което каза кап. Данов, след като политическото ръководство на Министерството на отбраната се стреми пряко да управлява войските, значи при това положение, това не е правилният интегриран модел, тогава администрацията на Министерство на отбраната трябва да придобие структурата на Генералния щаб и там да няма дирекции, а да има управления. Помислете малко логично върху това, което ви казвам.

Г-н Антон Ластарджиев:

Благодаря. Желание за други изказвания? Ами аз мисля, че се получи една доста добра дискуссия. Надявам се. Така че от наша страна смятам, че е ползотворна и каквито и предложения направите официални, ще ги систематизираме и ще ги отчетем това, което е възможно да се случи или ще се поучим от нещата, които така или иначе бяха споменати. Благодаря ви от името на дирекция „Управление на човешките ресурси“ и от мое име.

Г-н Григори Недялков:

Благодаря на всички вас за участието, нека на финала да ми позволите буквално две изречения. Всички вие знаете много добре това – можете да изпращате своите становища, уверяваме ви, че те ще бъдат взимани под внимание. Както каза и г-н Ластарджиев ще се систематизират, за да влязат пакетно като формулирани предложения за усъвършенстване на нашата отбранителна политика. Това, което искам съвсем накратко да добавя е, че този дебат е структуриран тематично, следващата дискусия е предвидено да бъде по темата за прозрачността и медийната политика в отбраната, какви са нейните перспективи, какви са новите предизвикателства, които възникват от тук нататък. Това, което министърът на отбраната в Служебното правителство, г-н Тодор Тагарев, реализира са неговите намерения, обявени открито и официално и на интернет страницата на Министерството на отбраната, а именно управленските приоритети, част от които е и осъществяването на този открит диалог с обществените организации, с представителите на гражданското общество. От тук нататък според нас е изключително важно това, което се заложи като форма на диалог, независимо дали има начини да се усъвършенства и дали е необходимо това, вие ще предлагате тепърва, да продължи, т. е. да се превърне в устойчива традиция, но имайки предвид и последните политически обстоятелства, от следващия министър, трябва да си кажем това, зависи какъв ще бъде интензитетът на този диалог. Вие сте изключително необходими като специалисти, като хора, които сте произлезли и се развивате в тази среда, в системата на отбраната и вярвам, че ще допринесете с вашите мнения и становища, така че тази форма на общуване между институцията, между Българската армия и между вас като граждани и специалисти да продължи и занапред.