

Миле Б. АНЂЕЛИЋ*

Универзитет одбране у Београду

Војна академија

ОРГАНИЗАЦИЈСКО-МОБИЛИЗАЦИЈСКЕ ПРОМЕНЕ КАО САСТАВНИ ДЕО ВОЈНЕ КУЛТУРЕ

Апстракт: Један од параметара успешности сваке организације је њена способност да се брзо прилагођава, развија и мења у складу са захтевима окружења. Као и друге савремене армије, Војска Србије приступа организацијско-мобилизацијским променама (у даљем тексту: ОМП), које иницирају савремени изазови, ризици и претње, као и убрзани технолошки развој. Те промене су кључни елемент прилагођавања и део су војне културе, под условом да се балансира између очувања основних принципа и војне културе с једне и отворености ка иновацијама с друге стране. Чврсто пројектована и јасно дефинисана војна организација мора поседовати флексибилност која ОМП не сагледава као раскид са традицијом, већ допринос њеном одрживом развоју кроз редефинисање постојећих норми и пракси. Овај рад разматра систематски приступ који повезује теоретске основе с практичним примерима у контексту војне културе. Рад обухвата теоријски оквир, историјско и савремено позиционирање у Србији, као и компаративни осврт на Аустрију као неутралну државу са развијеним моделом резерве.

Кључне речи: Војска Србије, Аустрија, војна култура, организација, мобилизација, технолошки развој, реформе, резерва.

УВОД

Од формирања првих војних структура па до данашњих модерних професионалних армија, војска представља рефлексију друштва из којег потиче и осликава њене друштвене, политичке и културне вредности, као и технолошки напредак нације. Традиционални модели војне организације и мобилизације се ослањају на строгу хијерархију, начела једностарешинства и субординације, као и хоризонталне и вертикалне уређене односе. Такав модел карактерисала је велика присутност броја војника чија се тактика ослањала на храброст, снагу и квалитетно вођство. У ери технолошког развоја долази до темељних промена у војној структури на коју утиче опремање савременим наоружањем и војном опремом. Организацијско-мобилизацијска структура не представља само технички елемент, већ израз војне културе, односно скупа вредности, норми и начина понашања који обликују војни идентитет. Савремена војска није само инструмент силе већ и показатељ степена модернизације друштвене свести и технолошке развијености једне државе.

* ORCID 0009-0000-7431-3307, milebandjelic@yahoo.com

У савременом геополитичком и стратегијском окружењу тешко је сачувати изолованост војске, на шта утичу различити фактори као што су технолошки, друштвени и културни. Због дигиталне повезаности и убрзаног технолошког развоја војска постаје интегрисани део ширег друштвеног и безбедносног система. У тим околностима војска мора да буде усклађена са друштвеним вредностима, етичким и моралним начелима једног народа и културним достигнућима државе и нације. Организацијско-мобилизацијске промене захтевају баланс између очувања основних традиционалних принципа, војне дисциплине и отворености према иновацијама уз подршку свих чинилаца у организацији. Промене се често доживљавају као изазов у савременим условима, због тога су постале неопходне и саставни део војне културе.

Циљ рада је да се анализира како и зашто се ОМП не могу посматрати одвојено од војне културе, већ управо као њен функционални и идентитетски део. Општи циљ рада је анализа међузависности између ОМП и војне културе са посебним освртом на вредносни систем војне културе у процесу мобилизације, док посебни циљ треба да идентификује кључне елементе војне културе и њен утицај на ОМП у процесу мобилизације. Сазнања о предмету истраживања проистичу из чињенице да су се досадашње ОМП планирале као одговор на будуће мисије и задатке војске и као тако планиране није могуће сагледати у којој мери су саставни део војне културе.

ТЕОРИЈСКИ ОКВИРИ И ПОЈМОВНА РАЗЈАШЊЕЊА

Многи теоретичари војну културу дефинишу као спој професионалних норми и идеолошке посвећености служењу држави (Janowitz 1960: 42, 45). Она се може посматрати из призме као предуслов модернизације и професионализације оружаних снага. Из војничког угла Мареј сматра да у војним организацијама култура и операције су међусобно зависне, па у том смислу дефинише да „начин извођења војних операција утиче на окружење, кроз утицај на перцепције, ставове и веровања“ (Murraу 1999). У том погледу војна култура у односу на стратешку културу која обухвата шири оквир представља систем вредности и професионалне етике који обликује идентитет и понашање припадника оружаних снага, одређујући дисциплинске стандарде и професионалну одговорност унутар институција (Huntington 1957: 79). Уважавајући наведене ауторе, може се закључити да скуп вредности, норми и професионалне етике обликује идентитет и понашање припадника војске, који кроз војну културу одржавају дисциплинске стандарде, професионалну и моралну одговорност према друштву и начину прилагођавања друштвеним променама.

Када говоримо о дефинисаним појмовима који опредељују наведену тему, организација представља једну од најстаријих и најважнијих творевина човека. У војном смислу организација је сврсисходно повезан и усклађен друштвени систем чија је улога реализација специфичних циљева на подручју војне делатности (Коваћ и др. 2006: 14). Војска Србије се организује на стратегијском, оперативном и тактичком нивоу у команде, јединице и установе, а успоставља се актима о организацији, у складу са законом, прописима о одбрани и основама које утврди председник Републике (Правилник 2017: 3). Команде, јединице и установе

Војске Србије организују се за припрему и извршавање додељених мисија и задатака војске у миру, ратном и ванредном стању, а на основу утврђених безбедносних интереса и потреба одбране.

Мобилизација представља процес којим се оружане снаге припремају и активирају у ситуацијама кризе, рата или ванредног стања. Разлика од мирнодопског до ратног контингента оружаних снага попуњава се мобилизацијом (Ковач, Форца 2000: 529). Комплексност процеса огледа се у позивању резерве, преласка са мирнодопске на ратну структуру организације, расељавање, односно дисперзија материјалних и људских ресурса, као и активацију индустријских и цивилних капацитета. Јасно представља друштвени и институционални однос народа и државе дефинисан на постојећим обрасцима.

Промена представља разлику између стања исте појаве која се утврди њеним мерењем или посматрањем у два тренутка времена. Примењено на организацију, то значи да организациона промена представља разлику у стању организације која настане у одређеном интервалу времена (Stojković 2008: 7). Под организационим променама подразумева се свака промена у организационом систему која доводи до вишег нивоа ефикасности и ефективности функционисања, укључујући стандарде и методе њиховог мерења (Dulanović, Jaško 2007: 230).

Када сагледамо наведене појмове, између традиције и иновације мора постојати стабилност и динамична равнотежа која кроз традицију даје војсци морални ослонац, док иновације омогућавају њену ефикасност и релевантност у савременим условима. Способност војне културе огледа се у очувању континуитета вредности уз прихватање промена као сегмента успеха.

ИСТОРИЈСКИ КОНТЕКСТ И САВРЕМЕНЕ ТРАНСФОРМАЦИЈЕ ВОЈСКЕ СРБИЈЕ

Настанак Српске војске као организоване оружане силе почиње у Првом српском устанку (1804–1813. године). На почетку Првог устанка, главнину војне силе српског народа чинила је народна војска, коју су сачињавали првенствено сељаци, односно народ који се на позив окупљао око својих кнезова и других народних старешина (Ђорђевић 2000: 42). У периоду Првог српског устанка војна култура је била скуп ратничких вредности, народне дисциплине која је омогућавала делимичну мобилизацију против Османског царства. Кнез Милош Обреновић, вођа Другог српског устанка, након Ђакове буне 1825. године увидео је да се не може ослонити на такав вид организације војске. Поучен тим искуством, кнез Милош је одмах после Ђакове буне формирао стајаћу војску (Ђорђевић 2000: 85). Прва формација српске војске настала је по угледу на аустријску, као и прве униформе, што није чудно јер су те послове углавном обављали бивши аустријски официри – етнички Срби (Ратковић Костић 2007: 15–16). Током своје владавине неколико пута је мењао организацију и структуру војске. Трајање војног рока дуго није било одређено, већ је зависило од Милошеве воље. Многи војници остајали су у војсци десет и више година. Међутим, 1838. године војни рок је ограничен на шест година, а по Закону о устројству гарнизоне војске 1839. одређен је на четири године

(Ђорђевић 2000: 89). Поред редовне војске, кнез Милош је водио рачуна и о народној војсци која је била организована по кнежинама и нахијама. Војна култура у наведеном периоду заснивала се на ратничким вредностима, лојалности вођа и ослободилачким вредностима у борби против непријатеља. После ступања на престо 1860. године, кнез Михаило је уз помоћ напредне интелигенције унео у српску патријархалну средину идеје западне демократије о држави и народу (Ђорђевић 2000: 117). Ставио је ван снаге Устав из 1838. године, а војску је организовао на принципу стајаће и народне војске. У том периоду војна култура добија своју формализацију структуре и хијерархије, уводе се норме и дисциплина, што је омогућавало ефикаснију мобилизацију и руковођење војском. Вредносни систем обликује идентитет војника и функционалност организације и јасно се може закључити да је војна култура у наведеном периоду утицала на мобилизацију народа. Даљи значајан импулс развоју војне организације дао је краљ Милан Обреновић, овога пута као командант Активне војске у периоду 1897–1900. године. Захваљујући његовим реформама, официрска служба постала је најбоље плаћена у држави. Плате официра у наведеном периоду разликовале су се по чину и стажу, а најбоље ће се разумети ако изложимо тадашњи износ годишње плате у динарима: потпоручник 1800, поручник 2200, капетан 2600, капетан I класе 3150, мајор 4500, потпуковник око 5500, пуковник 7200 и генерал 10.104 динара (Бјелајац 1995: 21). У односу на офицере, материјални положај државних службеника у Краљевини Србији у том периоду био је дефинисан класним системом, рангом, службом и местом рада. Према истраживањима Дубравке Стојановић, већина представника средњег стаљега зарађивало је годишње од 3000 до 6000 динара (Стојановић 2008: 113). У то време лекари и виши чиновници у министарствима зарађивали су између 4000 и 6000 динара годишње, док су учитељи били подељени у више класа са годишњим принадаљностима од 800 до 2000 динара. Након спровођења Закона о устројству војске из 1901. године, како наводи Милићевић, плате официра у Србији биле су знатно мање од официра из развијених европских земаља као и релативно сиромашних армија суседа (Милићевић 2002: 82). У односу на принадаљности осталих државних чиновника, виши официри су били најплаћенији у Краљевини Србији. Због тога је Србија пред балканске ратове пропорционално имала више официра у мирнодопском бројном стању (8%) него Бугарска (4,7%) или Румунија (6% – Благојевић 2022: 97).

За професионалну изградњу, припрему и велике ратне напоре с почетка 20. века Србија много дугује Радомиру Путнику, првом српском војводи, који је био начелник Генералштаба од 1903. до 1916. године (Благојевић 2019: 108). Војска се састојала из I, II и III позива. Оваква организација војске је задржана и у периоду између два светска рата, јер су више од половине Војске Краљевине СХС (од 1918. године) чинили припадници победничке Српске војске. Војна култура између два рата обликована је искуствима ратних сукоба, професионализмом, дисциплином и отпорности српског војника где систем вредности постаје мерило војне организације. Првих година после рата у официрском кору Краљевине СХС постајале су велике разлике у погледу способности и менталитета. Бивши аустроугарски официри нису могли или нису хтели да се прилагоде победничкој војсци, тако да се њихов

број брзо смањио (Ђорђевић 2000: 271). Убрзано наоружавање и организовање војних јединица утицало је и на општи углед војске, па је официрски позив постао у Србији частан, пожељан и прихватљив за све друштвене слојеве (Марковић 1957: 103). Војска Краљевине СХС формирана је у периоду 1918–1921. године. Основу за њену изградњу чинила је војска Краљевине Србије (око 145.000 људи) и тзв. трупе Народног вијећа (од око 15.000 бораца). Ова војска, с обзиром на то да ју је чинило око 3500 официра српске, око 2500 официра аустроугарске и око 500 официра црногорске војске, с правом се називала војском помирења. Оваквом стању у Војсци Краљевине СХС/Југославије треба додати и константна трвења официрског кора из бивше аустроугарске и српске војске, који су све чешће добијали и политичке, односно националистичке конотације. Све је то довело до неспремности за Априлски рат, који је изгубљен у кратком року, чиме је српска ратничка репутација доведена у питање политизацијом војне организације, лошим односом према вођењу професионалног војног кадра, недовољном кохезијом друштва у целини и неадекватним стратегијско-доктринарним решењима (Благојевић 2019: 111). Војна култура у Краљевини Југославији обликована је различитим војним традицијама предратних држава, где наступа формализам и хетерогеност националних састава које су стварале тензије и неслагања унутар војске. Овакав приступ војној култури директно је утицало на заједнички идентитет, лојалност и интегритет војника што је утицало и на ефикасност мобилизације.

На основу искуства из Другог светског рата, у Југославији се у другој половини XX века прешло на организацију оружаних снага у складу са концептом општенородне одбране и друштвене самозаштите. Војна култура у Југословенској народној армији проистекла је из социјалистичке идеологије, која је војни позив идентификовала у лојалност према социјалистичким вредностима и војну културу усмеравала на једнакост и заједничку одговорност. Комбинација професионалне етике са идеолошким елементима обликовала је војну културу која је омогућавала мобилизацију у сложеним условима. Послије ратова у бившој СФРЈ и НАТО агресије на савезну Републику Југославију, војска је мењала своја устројства, али у погледу основних принципа уклапала се по Снидеровим средишњим елементима војне културе: дисциплина, професионални етос, церемонија, правила понашања, кохезија и осећај заједништва. Након распада Државне заједнице Србије и Црне Горе 2006. године, Република Србија јасно дефинише војну неутралност, након чега се Војска Србије определила на модел модерне професионалне армије.

Након реорганизације и професионализације војске 2006. године и јасног усмерења српске политике за приступање Европској унији, успоставља се демократска контрола над војском, а промене у организацији војске нису биле део разумевања војне културе. Након наведене реформе, техничко-технолошка компонента војске као део војне културе није била усаглашена са сегментима националне културе. Прелазак војске са традиционалног приступа (масовне војске) на професионални приступ међа начела погледа на војно умеће и вештину, јавном интересу и служењу својој држави и народу. Професионализација доноси промену етноса, мења приступ доктрини и односа са друштвом. Отпуштање вишка запослених одразило се првенствено на појединце, али и на војну организацију и друштво у целини,

јер војничке вредности и општа народна мобилизација као саставни део војне културе одлазе у други план. Након одлуке државног руководства о професионализацији војске на политичкој сцени су економске теме, присутност утицаја европских норми и тежњи ка идеји неутралности. Будући да се војна неутралност континуирано спроводи до данас, још увек није дефинисан њен садржај у стратегијским документима, а још мање су разрађене њене импликације на одбрану и безбедност (Благојевић и др. 2025: 75). Неутралност сама по себи намеће одрицање од утемељених традиционалних вредности које је баштинила српска војска и богато историјско наслеђе српског народа. Кроз косовски завет и светосавље, војни етнос је усмеравао начин деловања како треба бранити државу и веру. Војска Србије је у том погледу испред себе имала задатак да изгради повезаност војне културе са свим осталим сегментима друштвеног живота и потребу да се изгради и ојача национални етички темељ са потребним вредностима уз уважавање мултиетичности и дефинисаним европским нормама. У том периоду „циљеви Србије у области културе су у великој мери у складу са циљевима Европске уније” (Дашић, Тркља 2023: 373). Земље Европске уније укидају општу војну обавезу у корист других организацијских форми, због чега је војска све мање важан фактор социјализације и увођења у грађански статус (Haltiner 1998: 7, 30; Dandeker 2000: 27, 44; Moskos et al. 2000). Након замрзавања служења војног рока 2011. године, Војска Србије се определила на трокомпонентност састава: професионални састав, активну и пасивну резерву. Овај модел није спроведен у дело када говоримо о активној и пасивној резерви. Јасно су исказани циљеви и потребе савремених начела по питању мобилизације, али се није пуно одмакло у том погледу. Укидањем опште војне обавезе која је имала национално-идеолошка обележја, служба у војсци постаје лични избор, а појам грађанина-војника губи смисао. Уздржавање од склапања војних савеза наводи Србију да се окрене националним ресурсима у домену одбране. То се континуирано реализује у сфери изградње наменске индустрије, која се пројектује за опремање Војске Србије наоружањем и војном опремом. Попуна резервним саставом неопходним за функционисање предвиђеног модела тоталне одбране не спроводи се у дело. Овај проблем ће у будућности бити све већи, а то се парадоксално догађа народу који има веома дугу и благородну традицију професионално уређене народне војске. Уважавајући претходна времена и историјске традиционалне вредности у етичком српском друштву мобилизација је била исказана кроз косовски завет и светосавље. Косовски завет који представља симбол духовне и војничке обавезе у војничком смислу прожима спремност на жртву за веру и слободу, док светосавље подразумева личну веру и покајање, живот по Јеванђељу. У војничком смислу светосавље наглашава важност вере и слободе као кључне вредности српске слободе, али не само као верски појам већ и као појам националне свести која код народа буди заједништво-саборство и одговорност према држави. У односу на етичко српско друштво, савремени приступ професионалној војсци тежиште даје на технолошкој способности, брзој и децентрализованој мобилизацији. Овакав приступ намеће потребу да се додатно усагласи технолошка компонента са вредносним системом који не поистовећује српског војника са Цера и Колубаре са професионалним војником Војске Србије. Већ 1988. године, Москос и Вуд у књизи *Војска је више од њосла*

тврде да војно занимање губи посебан статус и углед у друштву, јер при одабиру војног занимања битнија постаје новчана накнада. Професионализам намеће трку на тржишту рада, па занимање војника постаје одабир, а не дужност. Управо све више истраживача почиње истраживати војну културу из ове перспективе.

ОРГАНИЗАЦИЈСКО-МОБИЛИЗАЦИЈСКЕ ПРОМЕНЕ У САВРЕМЕНОМ КОНТЕКСТУ

Прилагођавање организационих система условљено је сталним променама у окружењу и потребама прилагођавања система новим условима функционисања (Lojić 2011: 457). Организационе промене су посебна област истраживања, јер постоји мноштво теорија и концепата. Одређена група аутора (Lewin, Kotter, Burke) схватају организационе промене као процес којим се организације померају из постојећег ка неком жељеном стању, односно да се ради о процесу који плански и системски трансформише структуру и организациону културу ради прилагођавања окружењу и унапређењу ефикасности организације. Хантингтон и Јановиц организационе промене посматрају као начин који ће омогућити прилагођавање спољном окружењу и остваривање нових циљева као и саму промену људи, структуре или технологије у раду (Hantington 1957; Janowitz 1960). У наведеним делима Хантингтон се више фокусира на професионализам и јасну дистанцу између војске и цивила, Јановиц је истицао неопходност тежње ка истом циљу војске и друштва, али обојица виде организациону промену као неопходан алат за опстанак институције у динамичном свету.

Иновације у оружаним снагама најчешће су еволутивне природе, а промене карактерише надоградња или побољшање постојећих војних способности у четири елемента: технологија, процеси, организација и људи (Милковски, Џамић 2020: 90). Дакле, иновације и промене су чврсто повезане јер успешне иновације воде ка значајном степену промена. Сви услови који дају одређене појаве, односно мењање својства саме организације и учествују у стварању неке појаве могу се назвати чиниоци. Организацијско-мобилизацијске промене се могу покренути из две велике групе чинилаца спољашњих и унутрашњих које утичу на војну организацију. Када се говори о спољашњим чиниоцима, мисли се на чиниоце из окружења, док се под унутрашњим чиниоцима подразумевају они чиниоци који потичу из саме организације (Стојковић 2008: 45). У односу на спољне чиниоце, унутрашњи чиниоци знатно утичу на стратегијску процену и визију руководства које их спроводе на основу способности кадра, образовања, војностручне обуке (Јашко 2000: 30). Честе промене устројства државе у транзиционом периоду наметнуле су ОМП војске које су реализовале владајуће коалиције на основу умешности и знања да донесу неопходне законе у области безбедности и одбране. Способност вођа и других чланова да региструју и правилно тумаче промене у окружењу које указују на неопходност организационих промена зависе од вредности и уверења који су доминантно уграђени у њихове интерпретативне шеме (Милковски 2020: 63). Историја је препуна случајева када војно и државно руководство нису логично поступали у сопственом интересу.

Из напред наведеног аспекта војне делатности и сегмента унутрашњих чинилаца, војна култура припадника војске може се посматрати кроз материјалну

и духовну димензије у сегменту техничко-технолошке природе и темељних војничких вредности као што су праведност, часност, патриотизам, храброст, солидарност, хуманост и друго. Војна култура као саставни део стратешке културе може се дефинисати као скуп претпоставки, веровања и вредности које деле припадници једне националне заједнице и који битно одређују њихово разумевање света, као и понашање у њему (према: Јапићјевић 2006). Војска као друштвена институција од свог формирања развија специфичан систем вредности као део опште културе, који се прожима кроз оквире организационе и безбедносне културе. Сазревањем друштва и све присутнијом цивилном контролом, војна организација преиспитује појмовне вредности као што је став јавности према војсци, односи са медијима, улога жена у војсци, приговор савести и остале познате варијабле, које јасно опредељују да су ОМП саставни део концепта војне културе. Када је реч о цивилној контроли Старчевић и Ружичић наводе да је „цивилна демократска контрола војске је нужна и драгоцен, колико као лек за тзв. преторијански проблем, толико и за 'здравље' војске као важне друштвене институције” (2025: 317). На стабилност и ефикасност војне организације директан утицај има војна култура као унутрашњи чинилац. Она дефинише односе у субординацији и једностарењинству, утиче на јачање војних колектива, ствара колективни идентитет. Традиционална војна култура заснива се на вредностима као што су безусловна послушност, част, храброст и спремност на жртву. Ове вредности вековима су чиниле темељ војног идентитета и обликовале понашање припадника оружаних снага (Janowitz 1960: 23, 25). У данашње време, а у складу са технолошким развојем, војна култура све више укључује флексибилност, толеранцију и тимски рад. Војна организација која занемарује културне аспекте често се суочава с проблемима демотивације, слабом унутрашњом дисциплином и неуспешном адаптацијом на промене (Giuseppe 2006: 43).

Војна култура се развија кроз историју, ратна искуства, традицију и као таква има пресудан утицај на формирање војног идентитета. У савременом контексту војна култура је флексибилна, јер на њу утичу и спољашњи и унутрашњи чиниоци, пошто се мења под утицајем глобалних изазова, међународних интеграција, дигитализације и промена у доктрини ратовања.

КОМПАРАТИВНИ ОДНОС СРБИЈЕ И АУСТРИЈЕ КАО МОДЕЛ НЕУТРАЛНЕ ДРЖАВЕ

Институт неутралности, као легитимна платформа за спољнополитичко деловање држава, уобичајено се повезује са модерним државама. Ближе одређено, од потписивања Вестфалског мира 1648. године може се говорити о концепту неутралних држава као легитимном избору суверених држава у међународним односима у случају конкретног ратног сукоба или као трајно спољнополитичко опредељење (Blagojević 2016: 241). Пракса је показала да је нормативно уређење држава које су тежиле ка неутралности трајало више векова. Швајцарској, Шведској и Аустрији, европским државама, које су током низа деценија биле неутралне или су још увек неутралне, било је неопходно много времена за прелазак пута од првих идеја о неутралности, преко постизања унутрашњег консензуса о томе,

до међународног признања неутралног статуса (Кајтез, Старчевић 2023: 330). Након што се Србија определила за војну неутралност и своју политику одбране заснива на стратегијском концепту тоталне одбране уместо честог поређења са Швајцарском као неутралном државом, сагледаћемо Аустрију као неутралну државу и њен начин организације који је саставни део војне културе, али у сегменту попуне резервним саставом. Аустријски модел може понудити економске обрасце у погледу ангажовања и статусног решења попуне војске резервним саставом који спада у домен вредновања војне културе.

Аустроугарска монархија кроз историју представљала је репресивну државу са редовном полицијом и војском, а након завршетка Првог светског рата велике силе победнице одлучиле су да је расформирају на више земаља, након чега је настала и данашња Аустрија. Након рата тежњу ка неутралности прекинуло је њено припајање Немачкој пред Други светски рат. Ова држава је 1955. године прогласила сталну неутралност, али тек након што је аустријска дипломатија убедила Совјетски Савез, САД, Британију и Француску да је реч о оптималном избору (Благојевић 2022: 126). Видна поларизација између блокова била је на страни Аустрије која је била ближа Западу него Истоку, тако да је Совјетски Савез подржавао њену неутралност како се не би сврстала уз Запад, док је са друге стране Запад био сигуран да се она неће приклонити Истоку. Након ове одлуке може се констатовати да је аустријска неутралност наметнута неутралност, јер није била њена слободна воља, већ последица међународних односа након Другог светског рата. Као што тврди Фишер – „неутралност по швајцарском моделу” постало је решење за поновно успостављање независне и демократске Аустрије (2013: 30).

Утемељена значајним историјским вредностима које је дефинисао Уговор и меморандум о њеној вечној неутралности, након Хладног рата одступа од дефинисаних начела и почиње да јача своју војску а посебно у сегменту резервних оружаних снага које обухватају активну и пасивну резерву. Након уласка у Европску унију и прикључења НАТО програму, Партнерство за мир, савезна војска успостављена је према милицијском војном систему „Milizsystem” (Savezni ustavni zakon Bundes-Verfassungsgesetz-B-VG у члану 79, став 1), који представља облик милицијске војне резерве или пример хибридног модела као јединствен у оквиру Европске уније. Он означава специфичан модел организације оружаних снага који је уско повезан са концептом трајне неутралности, а који представља грађанина у униформи и омогућава комбиновање цивилног друштва и војне одбране, ослањајући се на обучене војне резервисте као кључни елемент националне безбедности. Милицијски војни систем потиче од званичног термина који описује војно уређење засновано на грађанима-војницима који нису професионалци са пуним радним временом, већ пролазе обуку и враћају се цивилном животу, остајући на располагању за активацију. По Раухенштајнеру овај модел посебно је карактеристичан за државе које негују војну неутралност и дефанзивну безбедносну доктрину, при чему се тежиште ставља на заштиту сопствене територије, а не на пројекцију војне моћи изван националних граница (Rauchensteiner 2016: 258–259). Милицијска војна служба састоји се из самостално структурираних јединица које обезбеђују услове за реализацију мобилизације, језгра ратних јединица за попуну активног састава и попуну

предвиђених формацијских места у оквиру активних јединица. Званични је део оружаних снага и представља резервну компоненту за које су посебно прописана формацијска места која попуњавају припадници активне резерве. Попуна се врши на добровољној основи од лица која су завршила обавезни војни рок. Стање службе се одликује по томе што је војник војно активан само у време увежбавања и приликом ангажовања, а врши се на територијалном принципу. Војну културу аустријске војске, кроз статусни оквир прати и Закон о одбрани (*Bundesverfassungsgesetz*) који кроз Закон о накнадама у војсци предвиђа да послодавци могу добити надокнаду за трошкове који настану због одсуства запосленог који је припадник резерве и који је позван на војну обавезу (*Heeresgebührengesetz 2001-HGG 2001*). У оружаним снагама Аустрије предвиђен је низ мера које се највише односе на економски амбијент, а у циљу повећања атрактивности за добровољно јављање у милицијски војни систем. Предузима се низ мера које се не односе на традицију, већ јасно усмеравају на корист појединца који за оданост држави остварује припадности као што су: повећање финансија и дуплирање премије за успешан завршетак припремне обуке, напредовање у служби, издавање војне легитимације за припаднике, уплата новчаних припадности на дан почетка вежбе, увођење повлашћене карте за железнички саобраћај и јавно је обезбеђен статут припадника у друштву у односу на остале грађане. Напред наведено утиче на мобилизацијско језгро и брзу експанзију ратних јединица и интеграцију у активни строј у кризним ситуацијама. Овај модел има и слабости, као што су потешкоће у одржавању борбене технике, спремности и континуитета обуке у прилагођавању безбедносним претњама. Ефикасност оваквог система зависи од адекватне законске регулативе, политичке подршке и интеграције у укупни систем националне безбедности, што Аустрија добро спроводи.

Крај Хладног рата, поред свих промена које је проузроковао на међународној сцени и рат на територији бивше СФР Југославије, не ствара једини проблем за Србију. До нових сукоба дошло је 1999. године на Косову и Метохији, након чега су НАТО снаге на челу са САД извеле ваздушну интервенцију (*ајресију*) без одлуке Савета безбедности Уједињених нација. Непосредно пре самог проглашења независности Косова* 2008. године, Народна скупштина Републике Србије 2007. године донела је Резолуцију о заштити суверенитета, територијалног интегритета и уставног поретка Републике Србије, којом је проглашена војна неутралност, првенствено као одговор на свеукупну активност НАТО-а и подршке дела међународне заједнице у изградњи косовске независности. Не желећи да учествују у оружаним сукобима које иницирају и воде глобални центри моћи, поједине, углавном мање државе Европе, задржале су принцип војне неутралности и поштовања међународног права, градећи специфичан политички идентитет (Мишев, Стевановић 2025: 297). Неутралност Србије се не може поистоветити са Аустријом која је међународно призната као таква, већ њен покушај да балансира између Истока и Запада због тренутног статуса Косова и Метохије. Од проглашења војне неутралности 2007. године званична политика није мењала однос према донесеном статусу, па се може говорити о извесном континуитету, као и о унутрашњем консензусу. Једна од главних претпоставки утемељености политике неутралности неке државе је и питање да ли је наоружана и способна за самоодбрану (Мачкић 2013: 224).

Развој и набавка савремених система и војне опреме мора да прати попуна и оспособљеност професионалних и резервних састава војске, према којем безбедност државе представља колективну одговорност друштва. Суштина концепта тоталне одбране произлази из процене да се због природе, сложености и интензитета постојећих безбедносних изазова и претњи не може остварити ефикасна заштита одбрамбених интереса Републике Србије ангажовањем искључиво Војске Србије, већ се у функцију одбране укључују и остали субјекти јединственог система одбране Републике Србије (Концепт тоталне одбране 2024: 4).

Када говоримо о ширем контексту мобилизације у Србији, сагледавамо је као саставни део мобилизације државе и друштва. Прелазак са масовне војске на професионалну војску променио је и модел мобилизације, јер се тежиште усмерило на напредак технологије, јаке логистичке капацитете и специјализоване јединице. Савремени глобализам и појава индивидуализма мења свест народа о битности и приступу мобилизацији војске. У различитим моделима адаптације и утицаја промена у међународним односима Војска Србије је тежила да сачува војну културу као сегмент покретача промена као вредности које амортизују унутрашњи традиционални етнос, насупротив потреби на флексибилношћу. У времену након НАТО агресије кључни изазови Републике Србије односе се на питања АП Косова и Метохије и Републике Српске. У том смислу војска кроз државне органе мора инсистирати на интероперабилности са институцијама безбедности и механизмима цивилне заштите, мора стварати отпорност на информационе и економске притиске као и заштиту критичне инфраструктуре и војне мобилности. У односу на дефинисане изазове, фокус дешавања треба усмерити на дијагнозу стања које дају решења за предвидивост финансирања буџетских линија за професионалну и резервну војску, обуку и одржавање наоружања. Узимајући у обзир смањен прираштај, потребно је нормативно и доктринарно регулисати подзаконска акта о активној и пасивној резерви и цивилно-војној сарадњи, на основу чега треба исказати потребе умрежавања са просветом и привредом у погледу потребе за кадровима и логистиком. У погледу нормативно-правне сфере уочава се недефинисаност веома важних питања када се говори о концепту активне и пасивне резерве и њене практичне примене. Разматрајући ангажовање активне и пасивне резерве двосмислено је дефинисано по питању њихове употребе у главним одбрамбеним снагама и снагама ојачања као и ангажовању у мисијама Војске Србије. Недефинисаност се огледа по питању ангажовања лица, њихове уговорене обавезе као и повољностима послодаваца у пореским олакшицама. У складу са напред наведеним, потребно је да Војска Србије као и друштво у целини подстичу атрактивност посебно активне, а и пасивне резерве, и то кроз увођење подстицаја послодавцима и резервистима на територијалном принципу понуде. Кроз јасно дефинисане законске и економске механизме потребно је јавно вредновати статус резерviste који се мора проткати косовском заветом и светосављем, односно сачувати традицију, уважавајући норме живљења у савременом друштву. Доктринарно и правно усагласити улогу резерве кроз концепт тоталне одбране и цивилно-војну сарадњу. На основу територијалног приступа ради брзе попуне ратних јединица и брзине активирања ратних јединица отворенијим приступом треба направити модел, односно предвидив календар

активности резерве по питању вежби и обавеза према војном позиву. Тиме се не би дозволило да активна резерва по својој обучености заостаје за припадницима сталног састава, јер би се њихова слабија обученост веома неповољно одразила на јединицу, како у мирнодопским тако и у ратним условима.

Спремност војске да одговори на изазове, ризике и претње зависи од њене способности, односно у којој мери је организована и како њена организација утиче на војну културу. Компаративним увидом у решења Аустрије, указује на важност правно-економских подстицаја, јавног признања статуса резервиста и њиховог ангажовања на територијалном принципу. У српском контексту, поред традиционалног приступа војничком позиву приступ мобилизацији треба усмерити на предвидиво финансирање, територијално ангажовање активне резерве које је потребно регулисати различитим подстицајима који би били видни у целокупном друштву у циљу развоја способности Војска Србије.

ЗАКЉУЧАК

У савременом времену војска мора бити спремна да брзо одговори на промене у безбедносном окружењу, а то је могуће ако се у култури војске и народа негује одговорност и спремност за промене у циљу општедруштвеног добра. Војну организацију и војну културу припадника професионалне војске и резервног састава можемо посматрати као реакцију њихових потреба које осећају према свом професионалном позиву и односу према држави. По инерцији професионални припадник војске чим се определио да приступи њеним редовима ствара посебан однос према одбрани своје отаџбине и слободарским традицијама српског народа. Одбрана отаџбине умногоме зависи од приступа војној култури као делу опште културе која директно утиче на вољу и спремност припадника да бране своју отаџбину. Када говоримо о резервном саставу, војна култура поред патриотског чина мора да имплементира и сегменте који јасно дефинишу статусна питања припадника активне и пасивне резерве.

Организацијско-мобилизацијске промене нису само функционални и технички процеси, већ представљају значајан културни феномен унутар војне културе, јер се не односе само на формалну организациону структуру, већ подразумевају промене у вредносним обрасцима, нормама понашања и идентитету припадника војске. Војна култура обликује начин на који се ОМП прихватају, тумаче и спроводе. Као културни феномен утиче на социјализацију припадника војске, редефинише односе, као и прилагођавање традиционалних вредности на савремене безбедносне изазове, при чему се војна култура постепено трансформише. Када се промене партиципирају као легитимне и у складу са институционалним вредностима, процес мобилизације постаје ефикаснији. Супротно томе, у колико се не ускладе формална организациона решења и културни обрасци, може успорити процес мобилизације и смањити оперативне способности Војске Србије.

Одговор на истраживачко питање може се сагледати кроз призму културног феномена који ОМП не сагледава као промену организационе структуре, већ и промену војне културе која баштини традиционалне вредности које се

прилагођавају савременим безбедносним изазовима. Такав однос усаглашава везу између државе, војске и грађанина-војника. Ако се ОМП спроводе у циљу професионализације које војни позив претварају у посао, специјализацију, каријерни развој и промену идентитета унутар војске, доводи до слабења спреге између војне организације, професионалних припадника и грађанина-војника. Када војна култура постане посао, припадници војске због личних бенефита напуштају војску, што директно утиче на мобилизацију у смислу прихвата и обуке резервног састава. Ефикасност процеса мобилизације Војске Србије мора представљати интеграцију војних вредности у свакодневни живот нације, јер ако постоји јаз између организације и културе, спровођење мобилизације ће бити отежано. Културни идентитет као замајак једног друштва уз модерне технолошке захтеве постаје тест друштвене кохезије. Војска Србије се позиционирала као „национална школа”, која кроз поновно увођење редовног служења војног рока покушава обновити везу између грађанина-војника и државе. Овај начин утицаће на повећање колективне вредности у односу на савремене токове које нуде индивидуалистичке вредности професионалне каријере.

Може се закључити да су ОМП неодојив део војне културе, јер оне обликују начин спровођења промена. Оне представљају динамичан процес и стварају свој идентитет и каузалност са војном културом, посебно у домену мобилизације.

ЛИТЕРАТУРА

- Blagojević 2016: Veljko Blagojević. „Potencijal politike neutralnosti Republike Srbije u savremenim međunarodnim odnosima”. *Uticaj vojne neutralnosti Srbije na bezbednost i stabilnost u Evropi*. Ur. Srdan T. Korać. Beograd: Institut za međunarodnu politiku i privredu: Hanns Seidel Stiftung–Kancelarija za Srbiju i za Crnu Goru, 240–258.
- Благојевић 2019: Вељко Благојевић. „Стратешка култура–студија случаја–Србија”. *Војно дело*, 8. <<https://doi.org/10.5937/vojdelo1908093B>>. [10. 1. 2026].
- Благојевић 2022: Вељко Благојевић. „Стратешко промишљање војне неутралности Србије – могућности, изазови и ризици”. *Српска ђолићичка мисао*, бр. 1, 123–146. <<https://www.ips.ac.rs/publikacija.php?id=466>>. [10. 1. 2026].
- Благојевић 2022: Вељко Благојевић. *Моћ и сила*. Београд: Медија центар Одбрана.
- Благојевић и др. 2025: Вељко Благојевић, Александар Гајић, Милован Суботић, Милан Игрутиновић. *Савремена српска сѣрајешка култура*. Београд. Институт за европске студије.
- Бјелајац 1995: Миле Бјелајац. „Женидбе официра српске и југословенске војске 1888–1941”. *Годишњак за друшћивену историју*, год. 1, св. 1, 19–38.
- Burke 2018: Wyatt Wamer Burke. *Organisation change. Theory and practice*. Sage Publications.
- Giuseppe 2006: Caforio Giuseppe. *Handbook of the Sociology of the Military*. New York: Second edition.
- Dandeker 2000: Christoper Dandeker. *The Military in Democratic Societies*. New Times and New patterns of Civil - Military Relations.
- Дашић, Тркља 2023: Бобан Дашић, Радмила Тркља. „Улога културе у евроинтеграцијама Србије”. *Башћина*, св. 59, 365–374. <<https://scindeks-clanci.ceon.rs/data/pdf/0353-9008/2023/0353-90082359365D.pdf>>. [16. 1. 2026].
- Dulanović, Jaško 2007: Živko Dulanović, Ondrej Jaško. *Organizaciona struktura i promene*. Beograd: Fakultet organizacionih nauka.
- Ђорђевић 2000: Бранислав Ђорђевић. *Историја српске рајине вешћине*. Београд: Војноиздавачки завод.
- Janowitz 1960: Morris Janowitz. *The Professional Soldier: A Social and Political Portarait*. New York.

- Janićijević 2013: Nebojša Janićijević. *Organizaciona kultura i menadžment*. Beograd: Centar za izdavačku delatnost.
- Јашко 2000: Ондреј Јашко. *Пројектовање и менаџмент организационих њромена*. Докторски рад. Београд: Факултет организационих наука.
- Кајтез, Старчевић 2023: Илија Кајтез, Срђан Старчевић. „Оправданост војне неутралности Републике Србије у времену ерозије неутралности у Европи”. *Српска љолийичка мисао*, вол. 2, бр. 4, 327–345. <<https://scindeks-clanci.ceon.rs/data/pdf/0354-5989/2023/0354-59892304327K.pdf>>. [25. 12. 2025].
- Ковач и др. 2006: Митар Ковач, Живко Дулановић, Дејан Стојковић. *Одређивање ефикасности војноорјанизационих система*. Београд: Војноиздавачки завод.
- Kotter 1996: John P. Kotter. *Leading change*. Boston: Harvard Business School Press.
- Ковач, Форца 2000: Митар Ковач, Божидар Форца. *Историја рајине вештине*. Београд: Војноиздавачки завод.
- Kulman, Callaghan 2011: Jurgен Kulmann, Jean Callaghan. *Military and Society in 21 st Century Europe: A Comparative Analysis*. Hamburg, LIT.
- Lewin 1951: Kurt Lewin. *Field Theory in Social Scence*. New York: Harper & Row.
- Lojić 2011: Ranko Lojić. *Upravljanje ljudskim resursima u sistemu odbrane*. Beograd: Medija centar Odrbana.
- Марковић 1957: Радосав Марковић. *Војска и наоружање Србије кнеза Милоша*. Београд: Српска академија наука.
- Мачкић 2013: Ранко Ђ. Мачкић. „Стратегијски концепт одбране Републике Србије”. *Војно дело*, бр. 4, 213–242.
- Милићевић 2002: Милић Милићевић. *Реформа Војске Србије 1897–1900*. Београд: Војноиздавачки завод.
- Милаковски 2020: Вангел Милаковски. „Организациона култура у Војсци Србије”. *Национални интерес*, бр. 3, 59–88. <<https://www.ips.ac.rs/assets/pdf/Ni-39-3.pdf>>. [11. 12. 2025].
- Милаковски, Џамић 2020: Вангел Милаковски, Милан Џамић. „Иновације у оружаним снагама као предуслов за јачање стратешке ефикасности нације”. Зборник радова. Ур. Зоран Јефтић и Ненад Стекић. Београд: Универзитет у Београду, Факултет безбедности: Институт за међународну политику и привреду: Институт за старатеријска истраживања, 84–104.
- Министарство одбране, Сектор за политику одбране, Управа за организацију 2017: *Правилник о организацији Војске Србије и унутрашњем уређењу и систематизацији формацијских месиа команда, јединица и усјаанова*. Београд.
- Мишев, Стевановић 2025: Гордана Ж. Мишев, Ненад Р. Стевановић. „Политички идентитет Србије у дискурсу војне неутралности у Европи”. *Башићина*, св. 65, 295–307. <<https://scindeks-clanci.ceon.rs/data/pdf/0353-9008/2025/0353-90082565295M.pdf>>. [20. 1. 2026].
- Moskos at al. 2000: Charles C. Moskos, John Alen Williams, David R. Segal. *The postmodern military: Armed forces after the Cold War*. Oxford: Oxford University Press.
- Moskos, Wood 1988: Charles C, Moskos, Frank R. Wood. *The Military: More Than Just a Job?* Washington DC: Pergamon–Brassey’s.
- Murray 1999: Williamson Murray. “Does Military Culture Matter?”. *America the Vulnerable: Our Military Problems And How To Fix Them*. Eds. John F. Lehman–Harvey Sicherman. Philadelphia: Foreign Policy Research Institute, 134–152.
- Ратковић Костић 2007: Славица Ратковић Костић. *Европеизација српске војске 1878–1903*. Београд: Војноисторијски институт.
- Rauchensteiner 2016: Manfred Rauchensteiner. *Die osterreichische Neutralitat*. Wien: Bohlau Verlag.
- Savezni ustavni zakon Bundes–Verfassungsgesetz – B - VG.
- Стојановић 2003: Дубравка Стојановић. *Калдрма и асфалт. Урбанизација и европеизација Београда 1890–1914*. Београд: Удружење за друштвену историју.
- Stojković 2008: Dejan Stojković. *Organizacַono restrukturiranje vojske*. Beograd: Vojnoizdavački zavod.

- Старчевић, Ружичић 2025: Срђан Старчевић, Бојана Ружичић. „Деполитизација војске као услов за њену цивилну демократску контролу”. *Башићина*, св. 65, 309–322. <<https://doi.org/10.5937/bastina35-56354>>. [18. 12. 2025].
- Управа за стратегијско планирање, СΠΟ МО 2024: *Концепт иш ошйалне одбране, сажетак*. Београд. Медија центар Одбрана.
- Fišer 2013: Tomas Fišer. „Evropske neutralne zemlje tokom Hladnog rata”. *Neutrnalnost u XXI veku – pouke za Srbiju*. Zbornik radova. Ur. Igor S. Novaković. Beograd. ISAC Fond, 27–33.
- Haltiner 1998: Karl W. Haltiner. *The Definite End of the Mass Army in Western Europe?* Armed Forces & Society.
- Huntington 1957: Samuel P. Huntington. *The soldier and the state: The Theory and Politics of Civil–Military Relations*. London: Harvard University Press.

Mile B. ANĐELIĆ

ORGANIZATIONAL-MOBILIZATION CHANGES AS AN INTEGRAL PART OF MILITARY CULTURE

SUMMARY

Military organization represents the foundation of military culture, as it ensures clarity in hierarchy, the division of tasks and responsibilities, as well as stability in the functioning of the armed forces. However, military culture does not imply only the preservation of existing organizational forms, but also the army’s ability to adapt to new conditions through organizational and mobilization changes. Organizational and mobilization changes in the military arise as a response to shifts in the security environment, technological development, new forms of warfare, and social changes. Although changes can disrupt established patterns, they are necessary for maintaining the efficiency and effectiveness of the military. This culture implies a clearly defined hierarchy, division of duties, responsibilities, and authorities, which enables the successful execution of military tasks in peace and war. Such a system influences the development of a sense of responsibility, collectivism, and loyalty to the unit and the state.

Organizational and mobilization changes, as a part of military culture, require a balance between tradition and innovation. Military culture shapes the way changes are accepted, implemented, and valued. Organization shapes the behavior, values, and identity of soldiers. It encourages respect for rules, traditions, and authority, but also mutual trust and solidarity among military personnel. The organizational structure also enables the transfer of knowledge, experience, and military customs from senior to junior members. In modern militaries, organization adapts to technological and social changes, but the basic principles remain the same. Thus, organization represents not only a technical framework for action but also an important cultural element and a community with specific values and norms.

In this way, organizational-mobilization changes and organization form a unique whole within military culture, as a stable organizational structure ensures continuity and identity, while organizational-mobilization changes enable the development and long-term sustainability of the military in modern conditions.

Keywords: Serbian Armed Forces, Austria, military culture, organization, mobilization, technological development, reforms, reserve forces.