

Катарина Томашевић*

Министарство одбране Републике Србије, Београд

Илија Раџић**

*Министарство унутрашњих послова Републике Србије,
Београд*

**СЕКТОР ЗА ЉУДСКЕ РЕСУРСЕ У
ФУНКЦИЈИ УНАПРЕЂЕЊА РАДА
СЕКТОРА ЗА ВАНРЕДНЕ СИТУАЦИЈЕ
МИНИСТАРСТВА УНУТРАШЊИХ ПОСЛОВА
РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ**

Сажетак

Циљ рада јесте да се применом научно-истраживачких метода опише процес управљања људским ресурсима у МУП-у Републике Србије, који доприноси развоју Сектора за ванредне ситуације и, следствено томе, излуче они елементи функције управљања људских ресурса који нису довољно делотворни за остваривање надлежности Сектора за ванредне ситуације у Министарству. Према томе, предмет истраживања јесте анализа ефеката успостављања система управљања људским ресурсима у Министарству унутрашњих послова, и, с тим у вези, ефикасност Сектора за ванредне ситуације. Структуру рада чине основне функције управљања људским ресурсима, њихов утицај на унапређење Сектора за ванредне ситуације, уз претходно лапидарно приказивање организације и надлежности двају сектора. У раду се закључује да на унапређење рада Сектора за ванредне ситуације, као и приликом обављања других основних унутрашњих послова, утичу: ефикасно, ефективно и економично планирање људских ресурса (Кадровски план,

* Имејл-адреса: katarina.tomasevic@mod.gov.rs.

** Имејл-адреса: ilija.racic5@gmail.com.

регулација, селекција, стручна оспособљеност, планирање процеса обуке, каријерни развој запослених, оцењивање, психосоцијална подршка и безбедност у здравље на раду), чији су ефекти статистички приказани у раду.

Кључне речи: Сектор за ванредне ситуације, Сектор за људске ресурсе, управљање, људски ресурси, ватрогасац-спасилац

УВОД

У циљу заштите имовине и безбедности грађана од последица природних и техничко-технолошких катастрофа (поплава, клизишта, земљотреса, пожара и других акцидентата) Република Србија константно тежи унапређењу капацитета својих институција, поред осталог и кроз одржавање снажне мултилатералне и регионалне сарадње са земљама региона и Европе. Стожерни носилац тих активности је Министарство унутрашњих послова (даље: МУП) у чијем делокругу надлежности су и послови заштите и спасавања, што је резултирало формирањем Сектора за ванредне ситуације. Успостављањем јединственог система заштите и спасавања, одређивањем управљачких и извршних функција и концентрацијом стручних послова у МУП, створени су законски услови и претпоставке за спровођење неопходних превентивних и оперативних мера за извршавање задатака заштите и спасавања људи, материјалних и културних добара од последица елементарних непогода и других несрећа, као и за опоравак од тих последица (Milašinović 2019, 201).

Сектор за ванредне ситуације, као институционални носилац заштите и спасавања, настоји да изгради, одржи и унапреди способност свих чинилаца како да превентивно делују на ризике, тако и да одговоре на изазове и ублаже последице од различитих катастрофа које могу погодити наш регион, чиме обједињује све постојеће ресурсе у заштити, спасавању и реаговању у ванредним ситуацијама. У настојањима да се смање ризици од катастрофа, крајем прошлог и почетком овог века велики значај добија међународна сарадња. Фреквентност различитих катастрофа и њихово деструктивно деловање подстицајно су утицали на све чиниоце који креирају политике у овој области да се ваљано позабаве том проблематиком (Cvetković i drugi 2019, 2). Питања смањења ризика од катастрофа, пружања хуманитарне помоћи и сарадње у области цивилне заштите

добила су приоритетни ранг у органима и телима Европске уније (у даљем тексту: ЕУ). У Стратегији унутрашње безбедности ЕУ (Internal Security Strategy for EU 2010) као један од пет главних изазова безбедности означене су природне и људским активностима изазване катастрофе. Дакле, ноторна је чињеница да се елементарним непогодама, пожарима и другим несрећама угрожава безбедност људи и имовине, односно да се заштитом од тих опасности практично штити безбедност грађана. За делотворну заштиту од непогода, пожара и других акцидената неопходна је сарадња, практично са свим субјектима, унутрашња и међународна. Сектор за ванредне ситуације, у оквиру МУП-а је препознао значај међународне сарадње, имплементирајући институционална решења из међународних докумената, као и искуства, знања и добре праксе стечене у свету и региону.

Да би Сектор за ванредне ситуације (даље: СВС) могао да оствари што већу ефикасност планираних активности потребан је ваљан правни оквир као и логистичка подршка осталих организационих јединица МУП-а, али и екстерна сарадња са другим државним и недржавним субјектима, пре свега са органима територијалне аутономије и локалним самоуправама – општинама и градовима. Међутим, када се анализира правни оквир за поступање у ванредним ситуацијама стиче се утисак да постоји пренормираност, нејасна подела надлежности, номотехнички пропусти који отежавају ефикасну примену закона у области ванредних ситуација и критичне инфраструктуре (Томић 2020, 9). Али, без обзира на то што се делотворност правног оквира може доводити у питање, а то спада у домен правне политике и није циљ нашег рада, треба знати да се код нас делује на битне елементе за функционисање система, а то су побољшање (унутрашње) организације, јачање људских капацитета и снабдевање опремом у циљу подизања нивоа безбедности и смањања броја жртава и материјалне штете. У том смислу, у последњих неколико година, поред побољшања опреме и обезбеђивања наменских возила, највидљивија је подршка кроз процес управљања људским ресурсима, који је у МУП-у поверен Сектору за људске ресурсе (у даљем тексту: СЉР)¹ са циљем да се обезбеди несметано функционисање, пре свега,

¹ У складу са Законом о полицији, Сектор за људске ресурсе формиран је „Правилником о изменама и допунама Правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места”, од 27. августа 2016. године.

Дирекције полиције и СВС, као најзначајнијих организационих целина за остваривање безбедности грађана и имовине.

У раду су сагледани базични сегменти управљања људским ресурсима, додирне тачке и корелативан однос између управљачке функције МУП-а и делотворности Сектора за ванредне ситуације, уз претходно објашњење организације и надлежности СВС и СЉР. Такође, у раду би требало да се дође до макар делимичних синтетичких одговора на питања ваљаности процеса регрутације и селекције кандидата, као и њихове обуке, развоја и психосоцијалне подршке припадницима спасилачких екипа који могу, због природе посла, развити неадекватне реакције на стрес, а у вези са тим и хроничне поремећаје на пољу психолошког и соматског здравља, што коначно може угрозити делотворност СВС.

Наведена питања обрађена су применом теоријских метода, пре свега дескриптивног метода, анализе и синтезе, као и применом (позитивно) правног метода који се употпуњују историјскоправним и упоредноправним методом. Емпиријски део обухватио је прикупљање доступних података из доступних извештаја, евиденција и других извора МУП-а, њихову анализу и идентификовање карактеристика људских ресурса, селекције и обуке за период 2009 – 2019. године.

ОРГАНИЗАЦИЈА И НАДЛЕЖНОСТ СЕКТОРА ЗА ВАНРЕДНЕ СИТУАЦИЈЕ

У МУП-у Републике Србије од 2006. године формирана је посебна организациона јединица под називом: „Сектор за заштиту и спасавање”, који 2009. године постаје Сектор за ванредне ситуације обједињавањем надлежности, запослених, имовине и материјално – техничких средстава Сектора за заштиту и спасавање МУП-а, Управе за ванредне ситуације Министарства одбране, као и делова организационих јединица Министарства животне средине, рударства и просторног планирања, а које се баве пословима управљања ризиком и реакцијом на хемијске удесе. Сектор за ванредне ситуације обавља послове нормативне, управне, организационо-техничке, превентивне, превентивно-техничке, образовне, информативне природе. Надлежан је за организовање, планирање, спровођење, контролу мера заштите живота, здравља и материјалних добара грађана, очувања услова неопходних за живот и припремање за превладавање ситуација

у условима пожара, елементарних непогода, техничких и технолошких несрећа, дејстава опасних материја и других стања, опасности већих размера које могу да угрозе здравље и животе људи и животну средину или да проузрокују штету и пружање помоћи код отклањања последица проузрокованих ванредним догађајима и ванредним ситуацијама.

Службеници Сектора за ванредне ситуације су, поред редовних послова из изворне надлежности, нарочито ангажовани и на изради и предлагању законских решења и других прописа и препорука ЕУ и других међународних организација у области смањења ризика од катастрофа и управљања ванредним ситуацијама. Обављају послове успостављања институционалних, организационих и персоналних услова за спровођење заштите и спасавања у ванредним ситуацијама. Предузимају превентивне мере ради спречавања избијања пожара и ублажавања последица елементарних непогода, техничко-технолошких несрећа, и сл. као и превенција у циљу спречавања угрожавања здравља грађана услед дејстава опасних материја и других стања опасности. Спровode стручно оспособљавање припадника организационих јединица на пословима из делокруга Сектора, у сарадњи са СЈР и спроводе стручно оспособљавање и едуковање грађана из области смањења ризика и управљања ванредним ситуацијама (Млађан 2015, 222–223).

Сектор за ванредне ситуације у свом саставу има: (Правилник о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Министарству унутрашњих послова, интерно 2018)

- Управу за превентивну заштиту;
- Управу за управљање ризиком;
- Управу за ватрогасно-спасилачке јединице и цивилну заштиту;
- Одељење за правне послове и међународну сарадњу;
- Одељење за економску и материјално-техничку подршку.

Ватрогасно-спасилачке (професионалне) јединице су основна снага за оперативно реаговање у свим редовним и ванредним ситуацијама. У табели 1 приказан је број припадника професионалних јединица и јединица добровољних ватрогасних друштава (ДВД) у 14 европских земаља, заједно са бројем становника и бројем укупних интервенција и посебно пожара за период 2014-2018. године. Анализом ових података, може се закључити да је број професионалних ватрогасца

(спасилаца) у односу на број становника у Републици Србији знатно мањи у односу на европске земље у непосредном окружењу (нпр. Бугарска, Мађарска, Хрватска, Румунија). Број пожара у односу на број становника је приближан у свим овим земљама у окружењу. Из табеле се може закључити да се просечан број професионалних ватрогасаца (ватрогасаца-спасилаца) у земљама у окружењу креће од 0,8 до 1 ватрогасац на 1000 становника. За услове Републике Србије то би износило 5600 до 7000 професионалних ватрогасаца (сада их је 3.467).

У недостатку довољног броја професионалних ватрогасаца у Сектору за ванредне ситуације у Републици Србији, селекција, обука, каријерни развој и психолошка подршка имају посебну улогу и значај за делотворну безбедносну заштиту и успешно извршавање повећаног броја интервенција.

Табела 1. Подаци о броју становника, професионалних и добровољних ватрогасних јединица и броју укупних интервенција и пожара за период 2014-2018. године за 14 одабраних земаља у Европи.

No	Country	Population thous.inh.	Number of firefighters (2018)		Number of calls (2014-2018) per year	Number of fires (2014-2018) per year
			career	volunt.		
1	Austrija	8837	2568	255865	266659	45550
2	Albanija	3601	742	-	-	-
3	Bugarska	7050	6453	3138	56552	30878
4	Grčka	10788	13291		66298	24459
5	Italija	61000	28870	20060	881047	241767
6	Mađarska	9778	10205	19517	65351	20557
7	Nemačka	83000	48448	994042	394214	187484
8	Rumunija	20121	26456	100855	425516	29134
9	Srbija	7187	3169	#	30385	22945
10	Slovačka	5412	3740	69700	31326	9288
11	Slovenija	2081	952	164662	153313	5673
12	Francuska	66625	40646	193800	457661	293873
13	Hrvatska	4087	3425	54219	23134	11018
14	Češka Rep.	10655	12692	68463	100176	18270

У току је подношење захтева МУП-у РС и утврђивање чињенице о формирању добровољних ватрогасних јединица, у циљу регистрације код Агенције за привредне регистре, а тачан број припадника тих јединица знаће се по завршеној регистрацији у АПР. Према садашњим подацима Ватрогасног савеза Србије постоји 1245 припадника оперативних јединица добровољних ватрогасних друштава у РС.

(Извор: Ватрогасни савез Србије (ВСС))

Извор: International Association of Fire and Rescue Services (CTIF)

ПРИКАЗ СТАЊА У РЕПУБЛИЦИ ХРВАТСКОЈ

Поред сарадње на међународном нивоу треба истаћи и неке примере организације и рада ватрогасних јединица и удружења у региону. У Хрватској су ватрогасно-спасилачки послови били у оквиру Државне управе за заштиту и спасавање (у даљем тексту: ДУЗС), а поред ДУЗС-а, као органа државне управе у Хрватској постоје и бројне добровољне асоцијације, формалне и неформалне, које су имале свој систем обука и ангажовања. ДУЗС се састојала од 66 професионалних ватрогасних јединица и 2500 ватрогасаца спасилаца. Образовање ватрогасних кадрова је у њеном саставу, али постоје стандарди и лиценце за спасавање. Поред ДУЗС постоје и 1891 добровољна ватрогасна јединица са преко 21900 волонтера ватрогасаца спасилаца. Чињеница да се између 15.000 и 20.000 хектара вегетације у Хрватској уништи од пожара сваке године објашњава велики број волонтера. Због тога се такође, током сезоне додатно ангажује око 1000 ватрогасаца по основу уговора о привремено-повременим пословима. Услед великог значаја ове проблематике, Влада Хрватске је донела уредбу којом је Министарство унутрашњих послова, Хрватска ватрогасна заједница (у даљем тексту: ХВЗ), преузела послове ватрогаства из делокруга ДУЗС-а а основана је и државна ватрогасна школа у виду установе за образовање одраслих, са четири регионално одређена одељења, која директно одговарају Хрватској ватрогасној заједници (Ljubičić 2016, 17). Као што можемо приметити модел стварања нових ватрогасаца-спасилаца се разликује од модела у Републици Србији, који је фокусиран на регрутацију путем јавног конкурса и тромесечну обуку, где се будући ватрогасци-спасиоци, не само теоријски, већ и практично припремају за будуће изазове. Такође можемо приметити да послови људских ресурса у ХВЗ нису препознати као посебна функција. Организационо издвајање послова заштите од пожара и других несрећа из МУП-а Хрватске и њихово организовање у оквиру посебне управе, ДУЗС није се показало целисходним решењем, што је увидео и хрватски законодавац будући да је дошло до нове реорганизације ватрогаства на државном нивоу и равни локалне самоуправе.

СЕКТОР ЗА ЉУДСКЕ РЕСУРСЕ – НОСИЛАЦ УПРАВЉАЧКЕ ФУНКЦИЈЕ МУП-А

Сектор за људске ресурсе се може означити као носилац реформских активности МУП-а, у погледу обавеза које произлазе из Акционог плана за спровођење Програма рада Владе и Стратегије реформе јавне управе у Републици Србији. У сусрет томе Законом о полицији прописано је низ активности кроз функцију управљања људским ресурсима, а које се односе на: 1) израду стратегија и политика људских ресурса; 2) анализу послова, израду каталога радних места и описа послова; 3) спровођење интерних и јавних конкурса; 4) регрутације и селекције кандидата; 5) каријерни развој и оцењивање запослених; 6) обуке запослених; 7) колективно преговарање и односе са синдикатима; 8) здравствену и психолошку превенцију; 9) безбедност и здравље на раду; 10) радне односе и заступања; 11) дисциплинске поступке и 12) пензионисање и остале случајеве престанка радног односа.

Полазни основ за управљање људским ресурсима представља адекватан кадровски план, који се израђује почев од 2017. године. Интерни кадровски план за полицијске службенике (у које спадају и ватрогасци и остали запослени СВС) садржи преглед структуре запослених у МУП-у и пројекције пријема у радни однос и престанака радног односа. Захваљујући добром кадровском плану могуће је планирати конкурсе, што је веома битна активност, јер омогућује адекватно попуњавање СВС ватрогасцима - спасиоцима.²

Анализом Правилника о унутрашњем уређењу, у делу који се односи на СВС, у погледу распона чинова/звања, уочен је проблем (неадекватних) распона чинова/звања на одређеним руководећим радним местима оперативног нивоа, као и неадекватна структура извршилачких радних места са високим образовањем (180 и 240 ЕСПБ) за која

2 Министарство унутрашњих послова, на дан 31.12.2019. године, броји 41.735 запослених, од тога 4.038 чине запослени у СВС, од којих 540 имају статус овлашћених службених лица, док 3.467 запослених представљају лица на посебним дужностима. Остатак су државни службеници и намештеници. У том броју налази се 3.675 мушкарца и 363 жена. Детаљније погледати: „Информатор о раду МУП за 2019. годину”. Доступан на сајту: www.mup.gov.rs. Анализом интерног кадровског плана могу се уочити и одређене специфичности, па тако примећујемо, да су у 2019. години ватрогасци - спасиоци најмлађи међу запосленима и да је њихова просечна старост 36 година. Са друге стране, пилоти важе за најстарије, са просечном старошћу од 41 године живота, а затим саобраћајни полицајци чија је просечна старост 40 година живота.

је прописан почетни распон чина/звања. За потребе СВС, радна места са одговарајућим распонем чина/звања нису препозната ни Каталогом назива и описа послова радних места полицијских службеника у МУП, па би решавање уоченог проблема проузроковало и увођење нових или пренамену постојећих радних места, као и дефинисање адекватне организационе структуре ужих организационих јединица у Сектору. Поред неадекватних радних места, уочен је и проблем неадекватне образовне и старосне структуре запослених у организационим јединицама СВС. Стога је потребно извршити претходну анализу запослених из аспекта кадровског планирања. У том смислу СЈР спроводи годишњу анализу ефеката примене *Уредбе о каријерном развоју* и доноси препоруке СВС у вези детектованих проблема у организационој структури и прописаним распонима чина/звања за одређено радно место (MUP interno, Analiza efekata primene Uredbe o karijernom razvoju, 2020).

Поступак оцењивања полицијских службеника у МУП, тиме и припадника СВС, спроводи се на основу *Уредбе о оцењивању полицијских службеника* (Службени гласник РС, бр. 63/2020) до чијег доношења је важила *Уредба о оцењивању полицијских службеника и других запослених у Министарству унутрашњих послова* (Службени гласник РС број 17/2017). У 2019. години, око 5% запослених у СВС није имало елемената за оцењивање (дужа одсуства и сл). При том, међу запосленима у МУП-у на радним местима високог нивоа руковођења, тј. на радном месту начелника управа, највишу просечну оцену имају начелници управа у СВС, која износи 5, док је у Дирекцији полиције распон просечних оцена од 4,35 до 4,8.³ У Сектору за ванредне ситуације, од укупног броја запослених, број припадница женског пола је 322, њихова просечна оцена је 4,1, док је број запослених припадника мушког пола 3510, а њихова просечна оцена је 3,7 (MUP interno, Izveštaj o postupku ocenjivanja policijskih službenika za 2019. godinu 2020).

3 Највиша просечна оцена је у Одељењу за економску и материјално-техничку подршку – 5,00, затим следе Одељење за правне послове и међународну сарадњу са просечном оценом 4,9 и Седиште са просечном оценом - 4,8. Најнижа просечна оцена је у Одељењу за ванредне ситуације у Бору, Зајечару и Зрењанину. У најоперативнијим организационим јединицама Министарства – Сектору за ванредне ситуације и Дирекцији полиције приметна је виша оцена код припадница женског пола.

Ипак, највиши ниво сарадње ова два сектора, као и специфичност управљања људским ресурсима, огледа се кроз активности:

- регрутације и селекције путем конкурса и
- обуке.

ПРИЈЕМ И СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ПРИПАДНИКА СЕКТОРА ЗА ВАНРЕДНЕ СИТУАЦИЈЕ

Стручно оспособљавање у области ванредних ситуација обавља се кроз Основну обуку припадника ватрогасно-спасилачких јединица и специјалистичке обуке, док се стручно усавршавање запослених у СВС спроводи у складу са Програмом стручног усавршавања полицијских службеника СВС, за текућу календарску годину. Национални тренинг центар за ванредне ситуације (у даљем тексту: Центар), као организациона јединица СЉР организује и реализује обуке субјеката и снага система смањења ризика од катастрофа и управљања ванредним ситуацијама.⁴

У складу са Законом о смањењу ризика од катастрофа и управљања ванредним ситуацијама (Службени гласник РС, 87/18) дефинисано је да униформисани припадници ватрогасно-спасилачких јединица могу бити само она лица која након спроведеног конкурса успешно заврше Основну обуку за припаднике ватрогасно-спасилачких јединица (у даљем тексту: Основна обука).

Пријем нових припадника у састав ватрогасно-спасилачких јединица спроводи се кроз две основне целине: 1) спровођењем јавног конкурса за пријем полазника на Основну обуку и 2) реализацијом Основне обуке. У складу са кадровским планом МУП-а, а на основу захтева СВС, расписује се конкурс за пријем полазника на Основну обуку припадника ватрогасно-спасилачких јединица (у даљем тексту: конкурс). Стручне и административно-техничке послове за потребе спровођења конкурса врши организациона јединица надлежна за људске ресурсе, односно Национални тренинг центар за ванредне ситуације. Конкурс се расписује у јавним гласилима и то дневном листу Политика (издање за целу територију Републике Србије), на интернет и интранет презентацији Министарства, као и на

⁴ Током 2019. године, у складу са Програмом стручног усавршавања полицијских службеника Сектора за ванредне ситуације, реализовано је укупно 43 активности у којима је учествовао укупно 731 припадник Сектора за ванредне ситуације.

друштвеним мрежама (Facebook i Instagram). Такође, Конкурс оглашава и Национална служба за запошљавање, на сајту службе www.nsz.gov.rs, у публикацији „Послови”, на огласним таблама свих филијала Националне службе, као и у унутрашњим организационим јединицама (службе, испоставе и канцеларије) по територијалном принципу. Ради промоције расписаног конкурса јавност се информише и путем портпарола у полицијским управама, као и гостовањем припадника ватрогасно-спасилачких јединица на националним и локалним медијима. У периоду од 2017. до 2019. године, расписано је укупно четири конкурса за укупно 450 полазника на које се пријавило укупно 4.091 заинтересованих кандидата. Од наведеног броја у процесу селекције учествовало је укупно 2.664 кандидата, а након спроведене селекције 479 кандидата је упућено на Основну обуку.

У процес селекције је непосредно укључено и Одељење за психолошку делатност СЈР-а. У циљу унапређења процеса, Одељење је, ослањајући се на описе послова, праћење процеса рада и ранијег искуства са овом популацијом у селекцији и превенцији – израдило функционалан профил „ватрогасца – спасиоца”, који служи као параметар и на основу ког се врши избор приликом психолошке процене кандидата. Емпиријски подаци указују на то да се од 2017. године (када се приступило оваквом начину психолошке процене и одабира кандидата), ватрогасци – спасиоци у значајно већој мери виде као адекватнији за обављање послова из надлежности СВС. Ово се, између осталог, може објаснити и темељном психолошком селекцијом. Имајући у виду да је адекватна селекција кадрова у основи примарне превенције, психосоцијална подршка је и део саме обуке полазника курса.

У периоду од 2017. до 2019. године обучено је укупно шест класа Основне обуке⁵ са укупно 479 полазника. Основну обуку укупно је завршило 478 полазника.

5 Обука припадника Сектора за ванредне ситуације дефинисана је кроз следеће нормативне акте:

1. Закон о смањењу ризика од катастрофа и управљању ванредним ситуацијама (Službeni glasnik RS, br. 87/2018);
2. Закон о полицији (Službeni glasnik RS, br. 6/2016, 24/2018 i 87/2018).
3. Уредба о стручном оспособљавању и усавршавању у Министарству унутрашњих послова (Službeni glasnik RS, br. 42/ 2017, 56/ 2018, 34/2019 i 11/2020).
4. Правилник о критеријумима за избор кандидата за полазнике курса за Основну обуку припадника ватрогасно-спасилачких јединица (Službeni glasnik RS, br. 12/ 2019 i 14 / 2020).
5. Правилник о обучавању, наставним плановима и програмима и нормативима наставних средстава и опреме за обучавање припадника цивилне заштите (Službeni glasnik RS, br. 8/13).

Циљ Основне обуке јесте да се полазници оспособе за компетентно обављање послова ватрогасца-спасиоца у складу са исходима дефинисаних Програмом Основне обуке.

Обука се реализује у трајању од 17 радних недеља и то кроз следеће фазе:

- Прва фаза - теоријска обука у трајању од 8 недеља, током којих се полазници упознају са основама надлежности и пословима ватрогасно-спасилачких јединица кроз следеће наставне предмете: прописи у области рада ватрогасно-спасилачких јединица; основи превентивне заштите од пожара; средства за гашење пожара; ватрогасно-спасилачке справе и опрема; тактика гашења пожара и спасавања; прва помоћ; и физичка обука.

- Друга фаза - практична обука у трајању од 7 недеља, током којих се полазници упознају са применом ватрогасно-спасилачком опремом и имплементацијом у процесу одговора на ванредне догађаје и ситуације кроз следеће модулларне јединице: руковање ватрогасно-спасилачком опремом и тактичке вежбе гашења пожара и спасавања.

- Трећа фаза - стручна пракса у трајању од 2 недеље, током којих се полазници упознају са начином примене стечених знања и вештина у реалним условима рада у организационим јединицама Сектора за ванредне ситуације

Након треће фазе обуке, уколико је полазник оцењен позитивно из свих наставних области, предмета, модулларних јединица и реализоване стручне праксе у организационим јединицама Сектора за ванредне ситуације, ради провере оспособљености, спроводи се завршни испит.

Полазницима Основне обуке који су на завршном испиту, односно поправном завршном испиту оцењени оценом „успешан”, издаје се уверење о завршеном стручном оспособљавању полазника Основне обуке припадника ватрогасно-спасилачких јединица и овим је полазник стекао услове за заснивање радног односа у Министарству и почетак приправничког стажа, на радном месту ватрогасац-спасилац. По завршетку обуке и полагању завршног испита полазници се распоређују у ватрогасно-спасилачке јединице за које је расписан конкурс.

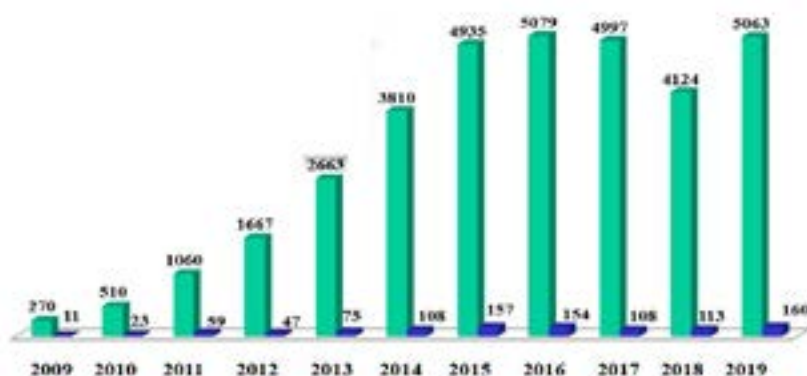
Статистички приказ кандидата који су се одазвали на конкурс за пријем на основну обуку припадника ватрогасно-спасилачких јединица 2017-2019 приказан је у табели 2.

Табела 2: Статистички приказ броја кандидата који су се одазвали на конкурс за пријем на основну обуку припадника ватрогасно-спасилачких јединица 2017-2019.

Полицијска управа	Број полазника за који је расписан Конкурс	Пријављено на Конкурс	Примљено на Основну обуку	Завршило Основну обуку тј. примљено у радни однос
Београд	70	571	80	80
Бор	17	148	16	16
Ваљево	18	161	20	20
Врање	17	167	17	17
Зајечар	15	180	15	15
Зрењанин	15	142	15	15
Јагодина	9	90	9	9
Кикинда	28	137	18	18
Крагујевац	11	144	13	13
Краљево	9	169	14	14
Крушевац	12	168	16	16
Лесковац	5	105	7	7
Ниш	31	293	32	32
Нови Пазар	7	129	11	11
Нови Сад	36	140	36	36
Панчево	33	215	34	34
Пирот	16	155	15	15
Пожаревац	18	132	20	19
Пријепоље	5	136	7	7
Прокупље	2	52	2	2
Смедерево	6	70	7	7
Сомбор	14	113	16	16
Сремска Митровица	11	85	11	11
Суботица	13	58	10	10
Ужице	11	85	11	11
Чачак	7	90	10	10
Шабац	14	156	17	17
Σ	450	4.091	479	478

Прегледом статистичких података који су приказани у табели 2, види се да укупан просечан број полазника који су конкурисали на основну обуку припадника ватрогасно-спасилачких јединица (4.091) износи 9 на једно упражњено место (479), што наводи на закључак да је регрутација кандидата и заинтересованост полазника била велика. Највећи број заинтересованих који су се пријавили на конкурс је на подручју града Ниша (24 на једно упражњено место), док је најмањи број на подручју града Београда (седам на једно упражњено место).

Укупан број реализованих обука које су организоване у оквиру Центра који од 2016. године функционише у саставу СЛЈР-а, у периоду од 2009. до 2019. године приказан је у графикану број 1.



Графикон 1: Укупан број реализованих обука у СЛЈР у периоду од 2009. до 2019. Године

У периоду од 2009. до 2019. године, Центар је реализовао укупно 1.015 различитих обука на којима је учествовало 34.178 полазника, где се плава боја односи на обуке, а зелена на полазнике обука. Анализом графикана 1, може се закључити да је приметно повећање броја полазника обука од 2015. до 2019. године (24.198) у односу на период 2009. до 2013. године (9.980) за више од два пута. Такође евидентан је повећан број спроведених обука од 2015. до 2019. године (692) у односу на период 2010. до 2014. године (323) за више од два пута. Када је реч о врстама полазника, приметно је највеће учешће екстерних субјеката, а значајно је приметити да се велики део

обука одржава у оквиру међународне сарадње. Ближи подаци о учешћу полазника обука приказани су на следећој слици:



У циљу ближег регулисања обука екстерних субјеката и снага система смањења ризика од катастрофа и управљања ванредним ситуацијама који се спроводе у Центру, крајем 2020. године донесен је посебан Правилник⁶.

Специјалистичком обуком запослени у МУП-а усвајају знања, стичу вештине и ставове неопходне за компетентно обављање полицијских и осталих послова у одређеној области рада МУП-а, као и додатна знања, вештине и ставове, са циљем повећања ефикасности и ефективности у обављању послова. За потребе стручног оспособљавања припадника СВС донесено је седам програма специјалистичких обука, које су приказане у табели 3.

Табела 3: Реализоване специјалистичке обуке у СЈР за период од 2016 – 2019. године

Ред. Број	Назив активности	Р.бр. класе	Година	Број учесника		
				м	ж	Σ
1.	Основни специјалистички курс за полицијске службенике у ватрогасно-спасилачким јединицама*	109.	2016	23	2	25
2.	Курс за специјалистичке тимове за спасавање из рушевина	3.	2016	22	/	22
		4.	2017	22	/	22
		5.	2019	21	/	21

⁶ Правилник о начину обучавања, оспособљавања, наставним плановима и програмима субјеката и снага система смањења ризика од катастрофа и управљања ванредним ситуацијама Службени гласник РС, бр. 128/20).

3.	Курс за специјалистичке тимове за спасавање и рад на води	3.	2016	12	/	12
		4.		12	/	12
		5.		12	/	12
		6.	2017	12	/	12
		7.		12	/	12
		8.		12	/	12
		9.	2018	12	/	12
		10.		12	/	12
4.	Курс за рад на интервенцијама са опасним материјама	11.	2016	10	/	10
		12.	2017	10	/	10
		13.	2018	10	/	10
		14.		10	/	10
		15.	2019	10	/	10
		16.		10	/	10
5.	Курс за оперативне руководиоце у ватрогасно-спасилачким јединицама	22.	2016	10	/	10
		23.		10	/	10
6.	Курс за рад на техничким интервенцијама (у саобраћају)	19.	2016	10	/	10
		20.	2018	10	/	10
		21.		10	/	10
7.	Курс за ватрогасце-спасиоце менторе	1.	2018	13	/	13
		2.		13	/	13
		3.		20	/	20
		4.	2019	15	/	15
		5.		15	/	5
		6.		20	/	20
УКУПНО				390	2	392

ПСИХОСОЦИЈАЛНА ПОДРШКА

Успешност ватрогасне интервенције зависи од низа чинилаца, а најзначајнији међу њима је човек – ватрогасац. Висок ниво спремности ватрогасаца укључује техничка и тактичка знања, физичку спремност и високо развијене различите физичке вештине, али и висок ниво психолошке спремности и мотивације. Управо овим последњим аспектима

се баве психолози који могу дати значајан допринос у подизању ватрогасне спремности и успешности на ватрогасним интервенцијама. То значи да психосоцијалне интервенције, укључујући психолошку прву помоћ, нису намењене само онима који су преживели катастрофе, већ и спасиоцима и помагачима, како би се заштитило њихово ментално здравље и унапредила њихова психолошка добробит да би могли успешно да раде свој, у друштвеној подели рада тежак посао.

Као што је већ речено, водећи се тиме да је адекватна психолошка селекција кадрова, први и изузетно важан корак у процесу психосоцијалне (психолошке) превенције, психолози су израдили пожељан психолошки профил ватрогасца – спасиоца, на основу кога су јасно дефинисани критеријуми процене. Тако се за то радно место бирају особе које боље подносе стрес у односу на просечног грађанина Србије, који добро функционишу у тиму, мотивисани су и заинтересовани за добробит других и мотивисани да правовремено и на прави начин помогну другима у невољи, имају способности да се снађу у простору и капацитет да стекну потребне вештине. Такође, пре него што ступе на рад, припадници ватрогасно-спасилачких јединица бивају обучени, између осталог, и на теме из области психосоцијалне превенције. На Основном специјалистичком курсу за полицијске службенике у ватрогасно-спасилачким јединицама се обрађује тема стреса (и изгарања), трауме и пост-трауматског поремећаја у циљу припреме припадника на потенцијалне ситуације са којима се могу суочити. Том приликом се и упознају са постојањем система психосоцијалне подршке у СВС и начинима добијања исте.

На свакодневном нивоу запослени из Одељења за психолошку делатност су на располагању припадницима СВС за саветодавни рад и пружање психосоцијалне подршке у складу са потребама самих припадника. На нивоу организованог превентивног деловања, стручњаци Одељења за психолошку делатност осмишљавају, организују и спроводе психолошка предавања и радионице. Анкетирањем и ослањањем на непосредна искуства, затим анализом, узимањем у обзир ширег друштвеног и социјалног контекста – дефинишу се релевантне теме које су предмет системског деловања психосоцијалног – превентивног рада. Превентивним радом су на популаран начин обухваћене теме изгарања, насиља у породици и психолошких корелата, контроле беса, болести зависности, управљања стресом и конфликтима и слично.

Професија ватрогасаца спада у једну од најризичнијих, најопаснијих и најстреснијих професија. У нашој земљи ватрогасци су по звању и спасиоци, те морају да се одазову на најразличитије ванредне ситуације и дешавања, пожаре, природне катастрофе, изливања опасних материја као и велики број незгода, првенствено у саобраћају. Спасиоци, волонтери и хуманитарни радници уопште често су изложени трауматским догађајима. Већина је способна да буде отпорна и у стању је да превлада стресне догађаје и да настави са својим животом. Неки спасиоци се, међутим, сламају под стресом и брзо исцрпе своје ресурсе. Претходна истраживања показују да су ватрогасци-спасиоци у повишеном ризику да искусе симптоме пост-трауматског стресног поремећаја (ПТСП) због честе изложености екстремно стресним и трауматским догађајима, који могу имати и кумулативни ефекат (Murphy et al 1994, 534). Истраживање које је 2017. године спроведено у Министарству унутрашњих послова међу ватрогасцима спасиоцима показало је да је 89,9% (њих 276) ватрогасаца-спасилаца у упитнику одговорило да су приликом интервенције спасавања угрожених људи, једном или више пута у својој каријери, имали контакт са повређеним са смртним исходом. Имајући у виду да, призор у коме има смртно настрадалих или где су тела унакажена, представља један од највећих стресогених фактора код људи уопште, јавља се потреба да се предузме нешто по овом питању, како би се помогло ватрогасцима-спасиоцима на најбољи могући начин. У том смислу, пружање психолошке помоћи људима који пружају помоћ страдалима у незгодама, у овом случају ватрогасцима-спасиоцима, треба да представља један од обавезних начина бриге о здравственом стању истих (Živković, Mladen, Antonijević 2017, 5-27).

Још једном да се осврнемо на стрес у овој професији: узроци стреса код запослених и волонтера често нису насилна или екстремна искуства. Уобичајени стресни фактори, односно емоционални окидачи који могу довести до изазивања стреса у критичној ситуацији укључују неуспех у извршавању задатака, кривицу због недовољног учинка, животе који нису спасени, кварове опреме, фрустрацију и беспомоћност, превелике конфликтне захтеве, кашњења, дезорганизацију и/или конфузију. Код тих људи присутни су телесни симптоми страха: убрзан пулс и дисање, проблеми у памћењу,

сnižеној концентрацији, смањеној способности решавања проблема и тешкоћама у комуникацији. Присутан је феномен идентификације са жртвама, неспособни су да се одморе и доживљавају „конфликт улога” – имају неконтролисану потребу за спасавањем других људи, често не успевајући да помогну сопственој породици (Gačić, Mićović 2019, 152–155).

Студије показују да, ако су ватрогасци изложени низу потенцијално трауматичним стресорима, превентивном психосоцијалном подршком може се утицати на смањење учесталости проблема са менталним здрављем (Meuer, Zimering, Daly, Knight, Kamholz, Gulliver 2012, 1–15). У циљу јачања психолошке превенције донесено је више аката.⁷ Такође, уведена је СОС телефонска линија за хитну психолошку помоћ у изразито стресним ситуацијама, за запослене у МУП-у.

ЗАКЉУЧАК

Успостављањем савременог концепта управљања људским ресурсима у МУП-у остварен је значајан напредак чиме је коначно осавремењен бирократски начин администрација и кроз модерну функцију управљања људским ресурсима успостављена је извесност у раду и проактивно поступање, што је предуслов за успешно функционисање Министарства, разуме се у циљу унапређења безбедности Републике и њених грађана. Најзначајнија веза између људских ресурса и ванредних ситуација огледа се кроз процес регрутације и селекције, као и обуке и стручна усавршавања ватрогасаца - спасилаца и осталих запослених у Сектору за ванредне ситуације. Успостављена и добро испланирана кадровска политика је омогућила увођење у систем нових ватрогасаца-спасилаца што је највећи допринос

7 Правилник о критеријумима и начину поступања у пружању психолошке помоћи и подршке запосленима у Министарству унутрашњих послова; Оквир за ангажовање стручних радника Одељења за психолошку делатност као и стручних радника у оквиру других организационих јединица људских ресурса МУП-а, од стране старешина; Оквир за ангажовање стручних радника Одељења за психолошку делатност као и стручних радника у оквиру других организационих јединица људских ресурса МУП-а, од стране запосленог; Оквир за поступање старешина у ситуацијама са елементима ризика од суицида код запослених у Министарству унутрашњих послова; Оквир за пружање психосоцијалне помоћи и подршке, за запослене у Министарству, у случају ризика или пријављеног насиља у породици; Оквир за поступање старешина у ситуацијама постојања индиција о злоупотреби алкохола, наркотика и склоности ка коцки; Оквир за покретање мера психолошке подршке дискриминисаном лицу у ситуацијама основане пријаве о извршеној дискриминацији.

Сектора за људске ресурсе развоју Сектора за ванредне ситуације, будући да се годинама уназад СВС налазио у негативном билансу по броју запослених (велики одлив није био праћен пријемом). Кључни индикатори унапређења рада огледају се најбоље кроз нумерички приказ. Наиме, од 2014. године примљено је укупно 541 ватрогасаца - спасилаца, од тога само у 2018. и 2019. години њих 478. Успешном и професионално спроведеном селекцијом, најбољи кандидати нашли су место у Министарству, значајно је кадровски потпомогнут и подмлађен Сектор за ванредне ситуације што је, због природе посла примарни услов за његову ефикасност. Из интерног кадровског плана МУП-а може се уочити да је просечна старост ватрогасца - спасиоца у 2019. години била 36 година, док је просечна старост у Сектору за ванредне ситуације 42 године. Кроз процес стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђује се даљи развој пажљиво одабраних кадрова. Психолози и здравствени радници воде адекватну и континуирану бригу о њиховом психичком и физичком стању, а остала одељења редовно анализирају систем оцењивања и каријерни развој, као и организациону структуру у циљу унапређења и усклађивања са међународним препорукама и обавезама преузетих из преговарачких поглавља.

На основу свега наведеног закључује се да Сектор за људске ресурсе има значајну улогу у унапређењу рада Сектора за ванредне ситуације. Ефикасност ватрогасаца-спасилаца зависи од њихове селекције, обучености, усавршавања, праћења каријере, опремљености. Како Сектор за ванредне ситуације представља стожер за организовање и обављање спречавања и заштите од пожара и других непогода за време ванредних ситуација, неопходно је одржавати и унапређивати достигнути ниво у процесу управљања људским ресурсима, уз прилагођавање стручног оспособљавања новим изазовима и кризама у друштву (нпр. појава епидемије вирусом COVID 19). Такође, потребно је предвидети и нове видове превентивне психолошке активности али и хитну психолошку помоћ у ванредним и екстремним ситуацијама. Оно што недостаје у раду Сектора за људске ресурсе јесте спровођење анонимног истраживања ватрогасаца-спасилаца, које би открило реално ментално стање и утврдило у којој мери трауматичне ситуације утичу на њихову психичку стабилност како би се правовремено и превентивно реаговало. Такође, потребно је у даљем раду

Сектора направити упоредну анализу која би утврдила да ли, или у којој мери, основна обука ватрогасно - спасилачких јединица утиче на бољу психолошку припремљеност будућих ватрогасаца. Дакле, успешност Сектора за ванредне ситуације зависи од успешности Сектора за људске ресурсе.

РЕФЕРЕНЦЕ

- Brushlinsky N.N., Ahrens M., Sokolov S.V., and P. Wagner. 2020. "World Fire Statistics." *International Association of Fire and Rescue Services*. Last access January 16, 2021. www.ctif.org/sites/default/files/2020-11/CTIF_Report25_Persian-Edition-2020.pdf.
- Cvetković Vladimir, Adem Okal i Aleksandar Ivanov. 2019. „Young adults fear of disasters-A case study of residents from Turkey, Serbia and Macedonia.” *International Journal of disaster risk reduction* 35 (101095): 1–9. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2019.101095>.
- Gačić, Jasmina i Marija Mićović. 2019. „Psihosocijalna pomoć u katastrofama.” *Bezbednost* (3): 19 140–159. doi: 10.5937/bezbednost1903140G.
- Ljubičić, Zvonimir. 2016. „Sustav vatrogastva u Republici Hrvatskoj.” Specijalistički diplomski stručni. Karlovac: University of Applied Sciences.
- Meyer, C. Eric, Zimering, Rose, Daly, Erin, Knight, Jeffrey, Kamholz, Barbara, Suzy Bird Gulliver. 2012. “Predictors of posttraumatic stress disorder and other psychological symptoms in traumaexposed firefighters.” *Psychological Services* 9 (1): 1–15 <https://doi.org/10.1037/a0026414>.
- Milašinović, Mileta. 2019. „Međunarodna saradnja i smanjenje rizika od elementarnih nepogoda.” *Bezbednost* (3): 2019 200–219 doi: 10.5937/bezbednost1903200M.
- Ministarstvo unutarnjih poslova Republike Hrvatske. 2019. „Hrvatska vatrogasna zajednica preuzela poslove vatrogastva iz djelokruga DUZS-a.” Poslednji pristup 5 januar 2021. <https://mup.gov.hr/vijesti-8/hrvatska-vatrogasna-zajednica-preuzela-poslove-vatrogastva-iz-djelokruga-duzs-a/283300>.

- Ministarstvo unutrašnjih poslova, Sektor za ljudske resurse, Analiza efekata primene Uredbe o karijernom razvoju, interno, 2020.
- Ministarstvo unutrašnjih poslova, Sektor za ljudske resurse, Interni kadrovski plan u Ministarstvu unutrašnjih poslova za 2019. godinu, interno 2018.
- Ministarstvo unutrašnjih poslova, Sektor za ljudske resurse, Izveštaj o postupku ocenjivanja policijskih službenika za 2019. godinu, interno, 2020.
- Ministarstvo unutrašnjih poslova, Sektor za vanredne situacije, Poslednji pristup 5 januar 2021. <http://prezentacije.mup.gov.rs/svs/>
- Mlađan, Dragan. 2015. *Bezbednost u vanrednim situacijama*. Beograd: Kriminalističko policijska akademija.
- MUP, Pravilnik o kriterijumima i načinu postupanja u pružanju psihološke pomoći i podrške zaposlenima u Ministarstvu unutrašnjih poslova. Službeni glasnik Republike Srbije, br. 88 /2018.
- MUP, Pravilnik o kriterijumima za izbor kandidata za polaznike kursa za Osnovnu obuku pripadnika vatrogasno-spasilačkih jedinica. Službeni glasnik Republike Srbije, br. 12/2019 i 14/2020.
- MUP, Pravilnik o načinu obučavanja, osposobljavanja, nastavnim planovima i programima subjekata i snaga sistema smanjenja rizika od katastrofa i upravljanja vanrednim situacijama. Službeni glasnik Republike Srbije, br. 128/20.
- MUP, Pravilnik o obučavanju, nastavnim planovima i programima i normativima nastavnih sredstava i opreme za obučavanje pripadnika civilne zaštite. Službeni glasnik Republike Srbije, br. 8/13.
- MUP, Pravilnik o unutrašnjem uređenju i sistematizaciji radnih mesta u Ministarstvu unutrašnjih poslova, pov. interno 2018.
- MUP, Program stručnog osposobljavanja vatrogasaca spasioca mentora polaznika osnovne obuke pripadnika VSJ i pripravnika vatrogasaca spasioca, pov. interno 2018.
- Nacionalna služba za zapošljavanje. Poslednji pristup 5 januar 2021. <http://www.nsz.gov.rs>.

- Shirley Murphy, Randal Beatonm Ken Pike, and Cavin C. Cain. 1994. „Firefighters and Paramedics, Years of service, job aspirations and burnout.” *Aaohn Journal* 42 (11) 534–540. doi: <https://doi.org/10.1177%2F216507999404201102>.
- Tomić, Zoran. 2020. “Vanredno stanje i vanredna situacija u srpskom pravu.” *Arhiv za pravne i društvene nauke* (3): 2020 9–29. <https://doi.org/10.22182/apdn.32020.1>.
- Uredba o stručnom osposobljavanju i usavršavanju u Ministarstvu unutrašnjih poslova. *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 42/ 2017, 56/ 2018, 34/2019 i 11/2020.
- Vatrogasni savez Srbije. Poslednji pristup 16. januar 2021. <https://vss.org.rs/>.
- Zakon o policiji (ZOP), „Službeni glasnik Republike Srbije”, br. 6/2016, 24/2018 i 87/2018, (ZOP, 2018, čl 131 i 133).
- Zakon o smanjenju rizika od katastrofa i upravljanju vanrednim situacijama (ZSRKUVS), *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 87/2018, (ZSRKUVS 2018, čl. 108, st. 1 i 2).
- Živković, Snežana, Mlađan, Dragan i Slađana Antonijević. 2017. „Specifičnosti hitne psihološke pomoći u kriznim, vanrednim i ekstremnim situacijama.” *Bezbednost* (3): 2017 5–27. doi:10.5937/bezbednost1703005Z.

Katarina Tomašević*

Ministry of defence of the Republic of Serbia

Ilija Racić**

Ministry of interior of the Republic of Serbia

HUMAN RESOURCES SECTOR IN THE FUNCTION OF IMPROVING THE WORK OF THE EMERGENCY MANAGEMENT SECTOR OF THE MINISTRY OF THE INTERIOR OF THE REPUBLIC OF SERBIA

Resume

The aim of this paper is to describe, through the application of scientific research methods, the human resource management process in the Ministry of the Interior of the Republic of Serbia, which contributes to the development of the Emergency Management Sector and, consequently, to excrete those elements of the human resource management function that are not effective enough to achieve the competencies of the Emergency Management Sector in the Ministry. Therefore, the subject of the research is the analysis of the effects of establishing a human resource management system in the Ministry of the Interior, and, in this regard, the efficiency of the Emergency Management Sector. The structure of the work consists of the basic functions of human resource management, their impact on the improvement of the Emergency Management Sector, and a previous concise presentation of the organization and competencies of the two sectors. The paper concludes that the improvement of the work of the Emergency Management Sector, as well as in performing other basic internal affairs, is influenced by efficient, effective, and economical human resource planning (personnel planning, recruitment, selection, professional training, training process planning, career development of employees, assessment, psychosocial support, and safety and health at work), the effects of which are statistically presented in the paper.

Keywords: Emergency Management Sector, Human Resources Sector, management, human resources, firefighter-rescuer

* E-mail adresa: katarina.tomasevic@mod.gov.rs.

** E-mail adresa: ilija.racic5@gmail.com.

* Овај рад је примљен 30. априла 2021. године, а прихваћен на састанку Редакције 19. маја 2021. године.