

# Икономически аспекти на професионализацията на Българската армия

**Константин Пудин**

*УНСС, докторант в катедра „Национална и регионална сигурност”*

*E-mail: kovid@abv.bg*

**Резюме:** Професионализацията на Българската армия е една от най-съществените характеристики на нейната реформа. Тя може да бъде разглеждана от различни гледни точки. Настоящата статия се спира на икономическите аспекти на професионализацията. Икономическите фактори имат голяма тежест за вземане на решение да се премине от наборна към професионална армия. От икономическа гледна точка професионализацията е едно от решаващите условия за качествено изменение на средствата, определени за отбрана, и дава възможност за принципно изменение на съотношението между качеството на изпълнението на длъжността и нейната реална стойност. Тези и други икономически предимства на професионалната армия пред наборната я правят по-добрата алтернатива в контекста на съвременните условия на глобалната среда за сигурност и обуславят процесите на професионализация във въоръжените сили на по-

вечето страни членки на НАТО.

**Ключови думи:** професионализация, разходи за отбрана, военна служба, Българска армия.

**JEL:** H41, H 56.

## Увод

**Е**мблематична за реформата в Българската армия (БА) е нейната професионализация, практика, непозната от българската история<sup>1</sup>, но наложила се поради редица политически, икономически, социални и други причини. Ето защо вземането на политическото решение за преминаване от наборно към професионално комплектуване на Българските въоръжени сили (ВС) с личен състав е резултат от дълги дебати, в които участват голям брой специалисти, приведени са множество аргументи и примери от практиката на други страни в полза или срещу професионализацията.

Статията защитава тезата, че в резултат

<sup>1</sup> Изключение прави периода след Първата световна война, когато по силата на Ньойския мирен договор от 1919 г. Царство България няма право да поддържа редовна армия. Страната може да разполага само с 33 000 души „доброволна” въоръжена сила. По този начин България е лишена от правото на всяка суверенна страна да защити с военна сила териториалната си неприкосновеност и държавна независимост. Невъзможността за преминаване към наемна армия проличава още в края на 1920 г., когато се оказва, че набраните доброволци са само 194 души. Промени настъпват през 1938 г., след като тези военни ограничения са премахнати.

на комплексното влияние на множество и разнообразни по своя характер и произход фактори – икономически, социални, политически, технологични и др., професионализацията е по-добрата алтернатива за комплектуването на БА с необходимото количество и качество личен състав за изпълнение на съвременните мисии и задачи, произтичащи от членството на Р България в НАТО и други международни организации.

Настоящата статия си поставя за цел да анализира икономическите аспекти на професионализацията. Обект на статията е професионализацията на БА, а предмет – нейните икономически характеристики и по-конкретно някои видове разходи, свързани с нея.

Като конкретни задачи могат да бъдат посочени:

- разкриване процесите на професионализация на страните в Европа в края на XX и началото на XXI век, в т.ч. и на България;
- анализ на факторите, обособили професионализацията на БА;
- характеризиране на някои от икономическите аспекти на професионализацията на БА.

При написването на статията са използвани нормативни документи, изследвания и публикации по теми, свързани с професионализацията на ВС, разработка на наши и чужди специалисти в областта на отбраната, правото, икономиката и политиката.

## 1. Преходът от наборна към професионална армия

На 23 август 1793 г. новият революционен режим във Франция постановява *levee en masse*, задължителна военна служба за

всички граждани – стъпка постепенно предприета и от други нации. По този начин масовата армия, основана на общоприета военна повинност, се превръща в основна черта на военните организации на икономически бързо развиващите се общества на XIX и XX век в Европа и Северна Америка.

В продължение на близо два века съществуването на масовите наборни армии се обуславя както от характера на заплахата и вида на въоръжените конфликти, така и от степента на развитие на техниката и технологиите, в частност от съществуващото въоръжение. Историческият опит показва, че военната повинност е била въвеждана винаги там, където за водене на войни или за отблъскване на сериозни външни заплахи е имало нужда от големи армии, които не са могли да бъдат набирани и заплащани по друг начин.

Така например в края на Втората световна война – 1945 г., мобилизираните военнослужещи и редовно служещите във ВС на САЩ достигат 10 000 000 души. Три години по-късно числеността на въоръжените сили на САЩ е 1 300 000 души [12, 1996, с. 16].

В епохата на глобално идеологическо противопоставяне и превъоръжаване в средата на XX век идеята за поддържане на масова наборна армия достига своя връх (тя доминира във военните концепции и особено в тези на страните със социалистическо управление, в т.ч. и България). В началото на 1960 г. ВС на СССР, както пише в една брошура, издадена от съветската военна пропаганда, наброяват 3 623 000 души [18, 1961, с. 10]. Заради войната в Корея САЩ отново преминават към принципа на наборно окомплектуване на въоръжените си сили, след като в периода 1946–1950 г. армията им е била професионална. По време на войната във Виетнам, в края на 60-те години, числеността

на американската армия нараства и достига 1 460 000 души<sup>2</sup>. Факти, които сами по себе си говорят за значението на наборната армия във военните стратегии на страните през този период.

Въпреки това, в средата на 60-те години се появяват първите професионални ВС в Европа. За първи път Великобритания отменя наборната военна служба през 1963 г.

Дълбоките политически преобразования от края на XX в., съчетани с бурното развитие на техниката и технологиите и засилващите се процеси на икономическа глобализация, водят до промени във всяка една сфера от живота на обществото, в т.ч. в сферата на националната и международната сигурност. В резултат на тези промени ВС са изправени пред дефинирането на нови мисии и задачи. Това от своя страна е предпоставка за провеждането на редица реформи, включително и преход от наборна към професионална армия. Днес деветдесет процента от европейските държави залагат на тази стратегия за защита на националната сигурност<sup>3</sup>.

До 1991 г. страните с напълно доброволчески сили в света са: Австралия, Канада, Великобритания, Ирландия, Япония, Нова Зеландия, САЩ.

През 1997 г. Франция – родината на наборната армия, премахва задължителната военна служба. Постепенно към премахване на наборната военна служба и попълването на въоръжените сили с професионални войници пристъпват и Кралство Белгия – 1992 г., Кралство Холандия – 1997 г. Кралство Испания – 2001 г., Чехия и Унгария – 2004 г.,

Италия – 2005 г. В Словакия професионализацията трябва да приключи през 2006 г., в Румъния – 2007 г. Турция също реформира въоръжените си сили в посока към професионализация. Дори Руската армия, наброяваща 1 130 000 души, която винаги се е формирала на наборен принцип, започва частично да променя структурата си [11, 2005, с. 8].

Един кратък преглед на процеса на професионализация на БА, започнал през 1997 г., когато личният ѝ състав наброява 107 000 души, разкрива бързия темп на окомплектуване с кадрови военнослужещи, който според А. Ангелов е едно от постиженията на процеса. Само за периода от м. септември 2000 г. до м. март 2001 г. броят на кадровите военнослужещи нараства повече от три пъти и достига 1897 кадрови войници. Този темп на растеж се запазва и към м. август 2002 г. в армията служат вече 5745 професионални войници. Създадени са условия за тяхната основна и специална военна подготовка. Постепенно се преминава към комплектуване с кадрови войници на цели подразделения и части, преди всичко от Военноморските сили (ВМС), Военновъздушните сили (ВВС) и силите за разгръщане на Сухопътните войски (СВ) [3, 2003, с. 5].

Към края на 2005 г. 67 % от войнишкия състав в БА се състои от кадрови военнослужещи. Окомплектуваността на Генералния щаб (ГЩ) е 48 %, на СВ – 66 %, на ВВС – 80 % и на ВМС – 84 % на сто. С това се наблюдава повишаване на дела на професионалните войници с около 20 % – от 47 % на 67 % – в рамките на 2 години [5, 2005, с. 12-13].

По данни на Управление „Личен състав“ на ГЩ до 2004 г. в армията се приемат по 200-

<sup>2</sup> Информацията е взета от сайта на армията на САЩ <http://www.spartacus.schoolnet.co.uk/USAarmy.htm>, няма сведения за автора.

<sup>3</sup> Информацията е взета от сайта на МО за информация относно професионалната служба в БА <http://www.prof.army.bg/profarmy.htm#ab>, няма сведения за автора.

300-400 кадрови военнослужещи. След 2005 г. темпът на професионализация трябва да достигне 2000 души. През 2006 г. броят на кадрите войници трябва да се увеличи с 13-14 % и да достигне 81 % спрямо 1 януари 2010 г. Срокът за пълна професионализация на ВМС е 1 юни 2006 г., на ВВС – 1 юни 2007 г., а на Сухопътните войски – 1 януари 2010<sup>4</sup>.

Независимо от обстоятелството, че наборният принцип за попълване на ВС с личен състав продължава да функционира, тенденцията за преминаване към професионална армия в повечето страни ще се запази. За България замената на наборния с професионалния принцип на окомплектуване на армията е политическо решение, основаващо се на икономическата логика и съобразено с новата среда за сигурност. Преглед на факторите, обуславящи прехода от наборна към професионална армия, е предложен по-нататък в изложението.

## 2. Фактори, обуславящи професионализацията на БА

Професионализацията на БА не е изолирано явление. Тя се осъществява на фона на трансформация на ВС на по-голямата част от страните – членки на НАТО, при съвременните условия на средата за сигурност и протичаща икономическа глобализация.

В своята книга „Българската армия в условията на преход“ бившият началник на ГЩ на БА ген.-полк. Цветан Тотомиров посочва, че процесът на професионализация се определя от много фактори, които могат да имат различен характер и сила на влияние. Най-общо те могат да бъдат групирани на политически, икономически, социално-психологически, ге-

мографски и технологични, като с това съвсем не се изчерпва тяхното разнообразие.

Карл Халтинер заявява, че разпадането на Варшавския договор и Съветския съюз, а с това и края на глобалното противопоставяне, дава тласък на въпроса дали „общоприетата военна повинност“ е подходяща основа за организация на съвременните въоръжени сили. Но пропукването на фундамента на масовите армии, изградени на военната повинност, започва много преди това. Няколко десетилетия – близо 40 години, военната социология, пише Халтинер, се занимава с Теорията на упадък на масовата армия. По същество нейната теза е следната: огромната икономическа продуктивност и високият стандарт на живот в силно индустриализираните съвременни общества се основават на продължително увеличаващата се степен на функционално разделение на труда и професионалната специализация. Движещите сили на тези процеси са технологичният прогрес и проникването на пазара във всички сфери на живота и обществото. Това развитие съдържа увеличаващата се степен на индивидуализъм и нормативен плурализъм, както и на намаляващата значимост на традиционните ценности и разяждането на нормата на задължителната военна служба [9, 1998, с. 48].

Масовата армия се основава на националната кауза. В процеса на глобализация нацията губи важността си като отправна точка за колективна идентичност. Освен чисто идейното изчерпване на концепцията за масовите армии, Халтинер посочва, че масовата армия е организационно хомогенна, но функционално слабо диференцирана и основана на физическата мобилизация на човешките маси, за да бъде ефективна. Масовата армия е неефективна,

като се има предвид съотношението между личния състав, капитала и технологията.

Развитието на военните системи технически, икономически и социално-политически следва развитието, логически основано на икономизацията и диференциацията. Колкото повече се задълбочава вътрешното военно разделение на труда, толкова по-голяма е тенденцията да се разчита на добре обучени професионални войници, пише Брук. Това означава, че ВС на съвременните общества не разчитат на числеността на личния състав, а на високите технологии. Те са в голяма степен диференцирани и комплексни, що се отнася до тяхната организация и функции. Тенденцията е да бъдат частично и впоследствие напълно професионализирани [9, 1998, с. 49].

Според Ван Дорн особено „големите и богати страни“ могат да поддържат сили на базата на доброволния принцип. Във връзка с това Халтинер посочва, че една от основните хипотези за „упадък на теорията на масовата армия“ може да бъде тази, че моделът на масовата армия в общества с икономически растеж и увеличаващ се жизнен стандарт губи позиции, отстъпвайки на модела на доброволния (професионалния) личен състав. С други думи, съществува отрицателна корелация между социално-икономическата степен на модернизация и обхвата на задължителната военна служба, що се отнася до набирането на личен състав за ВС [9, 1998, с. 49].

## 3. Икономически аспекти на професионализацията на БА

Икономическите аспекти на професионализацията заслужават специално внимание, тъй като **икономическите фактори**

имат голяма тежест за вземането на решение за преминаването от наборна към професионална армия<sup>5</sup>.

От икономическа гледна точка професионализацията е едно от решаващите условия за качествено изменение на средствата, определени за отбрана, и дава възможност за принципно изменение на съотношението между качеството на изпълнението на длъжността и нейната реална стойност. Забавянето на професионализацията не означава икономия на средства, напротив, това е много скъпо решение, защото уължава времето, през което ще бъде налице снижено качество на изпълнение на основните задължения.

Намаляването на разходите е един от основните аргументи в подкрепа на прехода от наборна към професионална армия. Така например доц. д-р Димитър Димитров предлага разходен модел, според който при сегашните социално-икономически условия в България професионалната армия е по-евтина от наборната при едни и същи размери. Базирайки се на сравнението на два разходни модела, той формулира извода, че разходите за заплати на МО ще се увеличат при пълната професионализация на БА, като обаче значително ще спаднат разходите за храна и битово осигуряване на персонала, както и на редица обслужващи звена, които ще трябва да бъдат реструктурирани [4, 2003, с. 140].

Разходите за професионализация, посочва ген.-полк. Тотомиров, имат характер на капиталовложения в интерес на повишаване равнището на възпроизводство на човешкия фактор в системата на отбраната. Ако трябва да бъдат постигнати качествени изменения в преустройството на армията и в системата на отбраната на страната в

<sup>4</sup> През последните месеци с известни уговорки се споменава 2008 г. като краен срок за професионализация на Сухопътните войски.

<sup>5</sup> Ген.-полк. Тотомиров изтъква, че икономическите фактори са лимитиращи при избора и начина на професионализация.

новите условия за сигурност, добре подготвеният личен състав за всички длъжности е гарант на този процес [8, 1997, с. 51]. Сред тези разходи може би най-голямо значение имат разходите за реклама, за заплащане труда на военнорслужещите, за допълнителни изгоди и стимули от различно естество, за обучение, а също и за социална адаптация.

Рекламираването, в частност разходите за тази дейност са от особена важност като фактор, влияещ върху предлагането на труд. С премахването на наборната армия то започва да играе ключова роля в процеса по рекрутиране на кадрови военнорслужещи и особено на професионални войници.

Според доклад на ГЩ на БА от юли 2004 г. един от основните проблеми за попълването на армията с кадрови войници е ниската ефективност на информационната и рекламната дейност, които съответстват на процеса на набирание на кадрови войници.

Доказателство за важността на рекламата при набирането на кадрови войници е фактът, че в годините между 1998 г. и 2003 г. разходите за реклама на службата във ВС на САЩ се увеличават от \$ 299 млн. на \$ 592 млн. Само общите инвестиции за привличане на един кандидат се повишават с 65 %, от \$ 8100 за 1990 г. на 13 000 за 2003 г.

От тях разходите за рекламирање от 8 % се увеличават на 14 % за 2003 г. Разходите за бонуси и поощрения също се повишават значително – от \$ 640 за 1990 на \$ 1900 за 2003 г. [13, 2003, с. 6].

У нас за последните години няма публикувани данни нито разчети за общите разходи, които се пра-

вят във връзка с рекламирането на кадрова военна служба в БА, или конкретно колко струва привличането на един кадрови войник. Но може да се приеме, че при равни други условия<sup>6</sup> част от бюджета на ИА „Военни клубове и информация“ отива за рекламиране на военната професия в обществото – чрез борси, организирани в гарнизонните военни клубове, посещения на ученици и граждани във военните поделения, участие в съвместни ритуали, чрез създаване и излъчване на клипове и филмови продукции, публикуване на реклами в национални и регионални ежедневници, а също чрез интернет.

За извършване на своята дейност Изпълнителна агенция „Военни клубове и информация“ има утвърден от министъра на отбраната План за мероприятията по информационната, културно-възпитателната и военно-патриотичната дейност на Българската армия за съответната година. Изпълнението на плана се осъществява с предварително утвърдената Годишна бюджетна сметка на агенцията (ГБС). Елементите на бюджета на агенцията, утвърдени в ГБС за 2002 г., са видни от таблица 1.

Разходите за заплати, другите допълнителни възнаграждения и плащания заемат също много голям дял от разходите по издръжка-

Таблица 1. Бюджет на ИА „Военни клубове и информация“ за 2002 г.

Утвърден бюджет За 2002	Бюджетна субсидия	3 078 062
	Собствени приходи	2 408 900
	Всичко	5 486 962

Източник: Доклад за дейността през 2002 г. и отчет за изпълнението на бюджета на ИА „Военни клубове и информация“, [www.eatci.bg](http://www.eatci.bg)

<sup>6</sup> Наред с ИА „Военни клубове и информация“ дейности по рекламирането осъществяват и органите на МО за връзки с обществеността, а също и тези на ГЩ, видовете ВС, на отделните войскове поделения.

та на военнорслужещите, в т.ч. професионални войници. Нещо повече, от проведените социологически изследвания от ИА „Военни клубове и информация“ е очевидно, че при сегашното социално-икономическо положение в страната на професионалната военна служба се гледа преди всичко като на средство за повишаване на жизнения стандарт и избавяне от безработицата, особено висока сред младите хора.

Военнорслужещите получават основно месечно възнаграждение в съответствие с присвоеното им военно звание. Месечният размер на възнаграждението се определя от Министерския съвет по предложение на министъра на отбраната на базата на данните за размера на средното месечно възнаграждение на заетите в бюджетната сфера съобразно данните на Националния статистически институт. Така например месечната заплата на един кадрови войник от началото на 2006 г. представлява 2 средни месечни работни заплати в бюджетната сфера (виж таблица 2).

Освен това военнорслужещите получават редица допълнителни изгоди и плащания. Кадровите военнорслужещи, в т.ч. войниците, имат право на други допълнителни суми за постигнати високи резултати и при други поводи. По силата на Закона за отбрана-

та и въоръжените сили на Република България (ЗОВСРБ) те и членовете на техните семейства имат различни права във връзка с ползването на редица социални придобивки. Така например наред със социалното и здравното осигуряване, задължителното застраховане, а също и възможността за ползване почивните бази на Министерството на отбраната се осъществява подпомагане на съпрузите и децата на военнорслужещите, участващи в мисии зад граница. Според направените през 2004 г. допълнения към чл. 233 на безработните съпрузи на кадровите военнорслужещи, участващи в международни операции и мисии, се изплаща обезщетение в размер на минималната работна заплата, установена за страната за периода, през който кадровият военнорслужещ отсъства. Освен това децата до 27-годишна възраст на кадровите военнорслужещи, участващи в международни операции и мисии, които учат в основни и средни училища, в редовна форма на обучение във висшите училища, създадени по законоустановения в страната ред, имат право на стипендия за периода, през който родителят отсъства. Размерът на стипендията се определя от Министерския съвет, а необходимите средства се предвиждат от бюджета на операцията или мисията.

Това са част от разходите, които се правят

Таблица 2. Размер на основното месечно възнаграждение в съответствие с присвоеното военно звание на кадровите военнорслужещи от Въоръжените сили на Република България

№ по ред	Военно звание	Основно месечно (в лв.)	
		От 1 януари 2005	От 1 юли 2005
IV.	Войници	331	343
17.	Ефрейтор (старши матрос)	320	332
18.	Редник (матрос)		

Източник: Постановление на МС № 163 от 19.07.2005 г. за определяне възнаграждението на военнорслужещите и гражданските лица по Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България и на държавните служители – офицери, сержанти и граждански лица, и на лицата, работещи по трудово правоотношение, по Закона за Министерството на вътрешните работи.

по отношение на военнослужещите и членовете на техните семейства. Тук може да се добавят още и командировките, разходите за облекло, храна, лекарства и др., на които имат право. Всички те целят повишаване на жизнения им стандарт и мотивиране за по-добра служба.

Друг важен елемент са разходите за обучение. Те се правят с цел във ВС да служат добре подготвени професионални войници, способни да разбират и изпълняват точно своите задачи. Често разходите за обучение се използват от експертите като критерий за оценка при избора „наборна или професионална армия“. Ген. *Тотомиров* изтъква, че относителните разходи за обучение на армията с наборен контингент са значително по-високи. Например войникът на кадровата военна служба, нает за „три + три години“, е на разположение на армията средно шест пъти по-продължително време, докато при войниците на задължителна служба времето за ползване и обучение са равни. С други думи, армията от военнослужещи на кадровата военна служба – погледната чисто икономически – се оказва по-евтина като инвестиция [6, 1997, с. 53].

Може да се приеме, че колкото по-продължителен е срокът на военната служба, толкова по-висока степен на специализация се наблюдава сред личния състав. Това от своя страна предполага снижаване на преките разходи за обучение (а ако е съчетано с голям дял на лицата, продължаващи договора си за кадровата военна служба след изтичане на първоначалния срок, снижаване и на разходите по рекрутиране, както и по-добър подбор на по-малко млади кандидати) и при равни други условия повишаване на качеството на изпълнение на задачите.

С професионализацията на армията се поставя и проблемът за социалната адаптация на кадровите военнослужещи, напускащи ВС

след изтичане на договорите им. Въпреки че на сегашния етап с приетата концепция за социална адаптация се изгражда нова система за социална адаптация и обучение, ВС имат неколкогодишен опит в тази дейност. Съкращаването на няколко хиляди офицери от БА във връзка с редуциране на личния ѝ състав наложи, не без сътрудничеството на външни правителствени и неправителствени организации – донори и партньори, създаването на такава система. Приета бе съответната правна рамка, определено бе и финансирането на разработената програма за социална адаптация и икономическа реинтеграция в гражданското общество, утвърдена от Икономическия комитет на НАТО.

На сегашния етап с обвързването на новата системата за социална адаптация с възможностите за обучение, предоставяни от ВС, е трудно да се определи размерът на разходите, но е очевидно, че те са съществен елемент от разходите, правени за кадровите военнослужещи, а в по-широк контекст – от разходите като икономически аспект на професионализацията.

В края на анализа на икономическите аспекти на професионализацията може да бъде обобщено, че преминаването от наборна към професионална армия е свързано с някои основни разходи, които гарантират осигуряването на подготвени и боеспособни въоръжени сили. Освен това от прегледа на цитираните изследвания, посветени на икономическите аспекти на професионализацията, става ясно, че на сегашния етап от развитието на техниката и технологиите, разделението и специализацията на труда, а също и при съществуващата политическа обстановка от икономическа гледна точка тя е по-добрата алтернатива за окомплектуване на БА, а също и армиите на другите страни – членки на НАТО, с личен състав.

## Заключение

Независимо от противоречивите и емоционални оценки и мнения, в обществото ясно се открояват и потвърждават от изследванията на различни специалисти предимствата на професионалната армия пред наборната, което прави този преход логичен, политически и икономически обоснован в контекста на съвременните условия на средата за сигурност.

Професионализацията на БА не е еднократен акт, а продължителен и сложен процес, в чието начало се намираме. Тя е обусловена от множество фактори, сред които условието за постигане на икономическа ефективност – разбира се като намаляване на разходите и повишаване на качеството – има съществено значение.

Обобщеното представяне на икономическия ефект от професионализацията се основава на конкретни модели за съпоставяне на една или друга икономическа категория, например даден вид разходи. Сред тях може би най-голям дял заемат разходите за реклама, за заплащане труда на военнослужещите, за допълнителни изгоди и стимули от различно естество, за обучение, а също и за социална адаптация. Тяхната направа е гаранция за осигуряването на висококачествен и мотивиран военен персонал, който правилно разбира и изпълнява съвременните мисии и задачите на БА, произтичащи от коалиционните ѝ ангажименти в рамките на НАТО и в контекста на новата среда за сигурност.

## Литература

1. Ангелов, А., Професионализация на българската армия, Проблеми на сигурността и реформата на сектора за сигурност, бр. 3, 2003, Сдружение „Джордж Маршал“ – България.

2. Бакалов, Я., Още нещо за професионалния български войник, сп. „Военен журнал“, бр. 4, 1999.

3. Бучков, Кр., Българската армия излиза на пазара на труда и трябва да е конкурентоспособна, статия, в. „Българска армия“, 4 ноември 2005.

4. Димитров, Д., Наборна и професионална армия – приложение на разходните модели за анализ, сп. „Военен журнал“, бр. 6, 2003.

5. Петков, Г., А. Величков, Професионална или наборна армия?, сп. „Военен журнал“, бр. 3, 1997.

6. Тотомиров, Цв., Българската армия в условията на преход, С., 1997.

7. Халтинер, К., Окончателният край на масовата армия в Западна Европа?, „Въоръжените сили в демократичното общество“ – юбилеен сборник, ВА „Г.С. Раковски“, С., 1998.

8. За военната служба, брошура за постъпващите младежи във ВС на СССР, Москва, 1961.

9. Закон за отбраната и въоръжените сили на Р България.

10. Стратегически преглед на отбраната – политическа рамка.

11. „Темата“, бр.3, притурка към в. „Българска армия“.

12. Sheila Nataraj Kirby, Harry J. Thie, Enlisted Personnel Management: A Historical Perspective, RAND Org., 1996.

13. US General Accounting Office, Report to the Senate and House Committees on Armed Services, Military Recruiting, September 2003. **ИД**