

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Ana Marolt

**REZERVNA SESTAVA POKLICNIH OBOROŽENIH SIL
IN ZAGOTAVLJANJE NJENEGA KADRA**

Diplomsko delo

Ljubljana 2006

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Ana Marolt

Mentorica: doc. dr. Maja Garb

**REZERVNA SESTAVA POKLICNIH OBOROŽENIH SIL
IN ZAGOTAVLJANJE NJENEGA KADRA**

Diplomsko delo

Ljubljana 2006

Zahvala

Zahvaljujem se mentorici dr. Maji Garb za vso pomoč in strokovno podporo pri izdelavi diplomskega dela, hkrati pa se za posredovanje informacije zahvaljujem tudi pristojnim v Slovenski vojski ter Ministrstvu za obrambo.

Iskrena hvala družini, ki me je vsa leta študija podpirala, Luku in Brigiti za motivacijsko spodbudo, hvala prijateljem in vsem, ki so mi stali ob strani, verjeli vame ter me vzpodbujali.

Zahvaljujem pa se tudi profesorjem za vsa nova znanja.

Povzetek: Rezervna sestava poklicnih oboroženih sil in zagotavljanje njenega kadra

Postmoderno obdobje je v mednarodno-varnostno okolje prineslo potrebo po reorganizaciji oboroženih sil. Rezervna sestava poklicnih oboroženih sil se tako vse bolj popolnjuje prostovoljno, kar ima tako svoje prednosti kot tudi slabosti. V Sloveniji smo pogodbeno opravljanje vojaške službe v rezervni sestavi uvedli leta 2002, vključenih pa je že več kot 1300 pripadnikov. Odločitev za vstop v pogodbeno rezervno sestavo je praviloma spodbujena z istimi dejavniki kot odločitev za civilno nadurno delo, v veliki meri pa je prisotno tako veselje do vojske, domoljubje kot tudi vpliv prijateljev. Za zagotavljanje kadra skrbi oddelek za pridobivanje kadra. Namen promocije ni samo pridobitev kandidatov, temveč tudi utrditev zavedanja poklicne vojske v splošni javnosti ter prepoznavnost in ugled vojaškega poklica. Oglaševanje na nacionalni ravni se nadaljuje in dopolnjuje z oglaševanjem v lokalnih množičnih občilih, ki ga izvajajo uprave za obrambo in skupine za pridobivanje kadra po vsej Sloveniji.

Ključne besede: poklicna vojska, rezervna sestava oboroženih sil, pogodbeni pripadnik rezervne sestave, zagotavljanje kadra / novačenje.

Summary: Volunteer Reserve Forces and Assuring the Recruiting

Post-modern period brought into the international security arena the urgent need of reorganisation of armed forces. Therefore, the reserve composition of professional armed forces is further more complemented by volunteering, what has its benefits and its weaknesses. In 2002, Slovenia has legally introduced the volunteer reserve forces, where it has already incorporated 1300 members. The decision for entering the volunteer reserve forces is normally stimulated by same factors as overtime civil job, in general by the presence of enthusiasm for the army, the patriotism factor and friends influence. For assuring the cadre is entitled the department for acquiring cadre. The aim of the promotion is not only to acquire candidates, but above all reaffirming the conscious of professional army in the public, plus regain recognition and respectability for military job. Advertising on national level continues and upgrades on local mass media, executed by administrations for defence, and groups for acquiring cadre, all over Slovenia.

Key words: Professional Army, Reserve Forces, Member of Reserve Composition on Contract, Assuring the Cadre / Recruiting.

KAZALO

Seznam kratic.....	7
1. Uvod.....	8
2. Metodološko – hipotetični okvir.....	10
2.1 Opredelitev predmeta in ciljev preučevanja	10
2.2 Hipoteze.....	11
2.3 Metodologija dela	11
2.4 Struktura analize	12
2.5 Opredelitev temeljnih pojmov	12
3. Pomen in vloga rezervne sestave oboroženih sil najrazvitejših industrijskih držav	14
3.1 Koncept rezervne sestave	14
3.2 Spreminjanje pomena in vloge rezervne sestave v najrazvitejših industrijskih državah	17
3.3 Prednosti in slabosti rezervne sestave	18
3.4 Rezervna sestava kot povezava med vojaško organizacijo in civilno družbo	19
3.5 Ekonomski stroški oblikovanja in vzdrževanja rezervne sestave.....	20
3.6 Učinkovitost rezervne sestave	21
3.7 Tekmovalnost med rezervno in stalno sestavo	25
3.8 Strukturno razmerje med rezervno in stalno sestavo.....	25
3.9 Težave pri zagotavljanju kadra poklicnih OS.....	27
3.10 Primerjava vojaškega honorarnega dela s civilnim	28
3.11 Alternativne možnosti popolnjevanja rezervne sestave.....	29
4. Rezervna sestava v Sloveniji.....	31
4.1 Formalno-pravna ureditev	32
4.1.1 Ustava Republike Slovenije	32
4.1.2 Zakon o obrambi.....	32
4.1.3 Zakon o vojaški dolžnosti	33
4.1.4 Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske	34
4.1.5 Resolucija o strategiji nacionalne varnosti Republike Slovenije	38
4.1.6 Resolucija o Splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja Slovenske vojske	38

4.1.7 Srednjeročni obrambni program 2005 – 2010	39
4.1.8 Vojaška doktrina	41
4.2 Pogodbena rezervna sestava	42
4.2.1 Sprejemni pogoji, sprejemni postopek v Slovenski vojski	43
4.2.2 Usposabljanje	44
4.2.3 Plačila	45
4.2.4 Ugodnosti in obveznosti	46
4.2.5 Delodajalci	47
4.3 Zagotavljanje kadra v pogodbeni rezervi	48
4.3.1 Oglaševanje vojaškega poklica	48
4.3.2 Delo uprav in izpostav za obrambo ter interes za delo	51
4.3.3 Oddelek za pridobivanje kadra	52
4.3.4 Proces popolnjevanja pogodbene rezerve	55
4.4 Izkušnje pripadnikov pogodbene rezerve Slovenske vojske	57
5. Zaključek	68
6. Seznam tabel in grafov	70
6.1 Tabele:	70
6.2 Grafi:	70
7. Literatura	71
Priloge	1
Priloga A: Vzorec vabila na seznanimatev	1
Priloga B: Pogodba o službi v rezervni sestavi Slovenske vojske	2
Priloga C: Vzorec ankete	7
Priloga D: Intervju s častnikom rezervistom poročnikom Robertom Celcerjem	9
Priloga E: Predstavitev tabel in grafov raziskave med pripadniki prostovoljne pogodbene rezerve 1. in 2. čete 132. GORB SV	12
Priloga F: Zgibanka Postani pogodbeni pripadnik rezervne sestave	24
Priloga G: Informativna zloženka za delodajalce	26

Seznam kratic

GŠSV	= Generalštab Slovenske vojske
GZS	= Gospodarska zbornica Slovenije
IMADE	= International Military and Defense Encyclopedia
IO	= izpostava za obrambo
MORS	= Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije
OPK	= oddelek za pridobivanje kadra
OS	= oborožene sile
OVSU	= osnovno vojaško strokovno usposabljanje
ReDPROSV	= resolucija o Splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja Slovenske vojske
ReSNVRS	= resolucija o strategiji nacionalne varnosti Republike Slovenije
SOPR	= srednjeročni obrambni program
SPK	= skupina za pridobivanje kadra
SV	= Slovenska vojska
TVSU	= temeljno vojaško strokovno usposabljanje
UR. L.	= Uradni list
UO	= uprava za obrambo
URS	= Ustava Republike Slovenije
VED	= vojaška evidenčna dolžnost
ZObr	= zakon o obrambi
ZRSZ	= Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
ZVojD	= zakon o vojaški dolžnosti
9. BZO	= 9. bataljon zračne obrambe
18. BRKBO	= 18. bataljon za radiološko, kemično in biološko obrambo
132. GORB	= 132. gorski bataljon

1. Uvod

Spremenjeno varnostno okolje po koncu hladne vojne, kjer po odpravi bipolarne delitve sveta ni več takšnih možnosti svetovnih vojn, gre pa zato za drugačne oblike groženj, kot so trgovina z mamili, mednarodni terorizem, regionalne nestabilnosti, še vedno prisotna navzočnost orožja za množično uničevanje, ogrožanje demokracije in reform v novo nastalih državah, zahtevajo od posameznika, nacionalne države in mednarodnih organizacij, drugačen pristop k pojmovanju in zagotavljanju varnosti. Okrepila se je zahteva po medsebojnem povezovanju in sodelovanju držav, zlasti na ekonomskem in političnem področju. Nove grožnje varnosti, ki so dobile večplasten in transnacionalen značaj, od države zahtevajo integralen pristop pri zagotavljanju nacionalne varnosti. Države redefinirajo svoje strateške varnostne dokumente, katere skušajo čim bolj prilagoditi trenutnim razmeram, ter jih približati prihodnosti. Kot posledica tega prihaja v varnostnih sistemih držav do sprememb v strukturi in organizaciji posameznih elementov sistema. Tako se je večina držav z nastopom postmodernega obdobja odločila za reorganizacijo vojske v kvalitativnem in kvantitativnem pogledu. Cilj oblikovanja oboroženih sil (v nadaljevanju OS) v modernem demokratičnem okolju je zgraditi po obsegu optimalno, po izurjenosti odlično, po opremljenosti in oborožitvi sodobno ter učinkovito vojaško silo. Kakovostno preoblikovanje vključuje prehod na bolj racionalno in družbeno sprejemljivejšo strukturo, ki je primernejša za izvajanje novih nalog v spremenjenem politično-varnostnem in vse bolj kritičnem okolju. Proces strukturnega preoblikovanja predstavlja nujno dopolnilo sicer primarnejšega procesa zmanjševanja obsega OS, kar se odraža v oblikovanju vse manjših, vendar hkrati zato vse bolj zmogljivih in učinkovitih, večinsko ali celo popolnoma poklicnih OS.

Le-te ne smejo biti same sebi v namen, ampak morajo podpirati potrebe držav na nacionalni ravni ter tudi v mednarodnem okolju.

Zaradi tako širokega spektra groženj se bodo OS morale vse bolj usposablјati za nepredvideno in vedno pričakovati tudi nepričakovano (Podbregar 2000: 7).

Spremenile so se vrednote družbe, z njimi pa tudi odnos do okolja. Pojavlja se vedno večja interakcija z okoljem, ki sproža nove naloge vojske; spreminja se odnos javnosti do vojske, prav tako pa se spreminjajo tudi drugi elementi: odnos med mediji in

vojsko, številčnost civilnih uslužbencev, številčnost žensk med uslužbenci vojske, vloga družine, odnos do homoseksualcev, itd.

Dogajanje v družbah je prisililo politične vrhove držav, da razmislijo o novem sistemuopolnjevanja in ga začnejo počasi uveljavljati.

Tudi v Sloveniji je bil cilj preventivne politike usmerjen k preoblikovanju Slovenske vojske in sicer v vzpostavitev ustrezno velike, sodobno opremljene in oborožene vojske, ki bo v znatnem obsegu popolnjena s poklicno sestavo. Preoblikovanje je tako usmerjeno v zagotovitev sposobnosti Slovenske vojske za avtonomno delovanje in za sodelovanje v mednarodnih varnostnih povezavah.

Popolnjevanje OS z vojaki je dolgotrajen zgodovinski proces, saj se je odvijal skozi vso zgodovino, od starega, srednjega in novega veka, za časa francoske revolucije, pred prvo svetovno vojno, med obema vojnama, med drugo in po drugi svetovni vojni ter vse do danes. V večini držav so nekoč prevladovale množične armade, ki so se popolnjevale z vojaškimi obvezniki. Tako je ponekod še danes, seveda ob upoštevanju, da se pojavlja trend popolnjevanja OS s poklicnimi vojaki, ki so visoko izobraženi in strokovno usposobljeni.

Vojaška rezerva je bila ob opisovanju vloge vojsk v preteklosti običajno omenjena le kot dodatek ali pa še to ne. Politiki in vojaški poveljniki so človeški dejavnik, katerega večji del je predstavljala vojaška rezerva, v preteklosti prepogosto obravnavali kot neizčrpen, poceni in vedno razpoložljiv vir (Kotnik 2002: 245). Šele v zadnjem času je na tem področju prišlo do znatnih sprememb, saj v današnjem času predpostavke o cenenosti in nadomestljivosti vojakov ne držijo več (Taslak 2003: 6).

2. Metodološko – hipotetični okvir

2.1 Opredelitev predmeta in ciljev preučevanja

V diplomskem delu bo pozornost namenjena pomenu in vlogi rezervne sestave OS, s poudarkom na rezervni sestavi poklicnih OS ter na zagotavljanju njenega kadra oziroma novačenju.

Raziskovalno problematiko bom poizkušala predstaviti čim bolj jasno in seveda v širokem kontekstu, ki ga bom dosegla z analizo različnih pogledov na problem.

Cilji diplomskega dela se nanašajo na pogodbeno rezervo, zagotavljanje njenih pripadnikov, sam proces sprejemanja in usposabljanja le-teh. Predstavila pa bom tudi promocijske prijeme Ministrstva za obrambo Republike Slovenije (v nadaljevanju MORS); oddelka za pridobivanje kadra (v nadaljevanju OPK), uprav ter izpostav za obrambo pri nas (v nadaljevanju UO, IO) in tistih, ki so pri tem najuspešnejše. Osredotočila se bom na težave pri novačenju, govorila o izkušnjah rezervistov, njihovem zadovoljstvu in mnenju o samem delu v rezervni sestavi Slovenske vojske (v nadaljevanju SV) ter o morebitnih težavah in reševanju le-teh.

Ker menim, da bo v prihodnje rezervna sestava popolnjena izključno na osnovi prostovoljnosti, sklepam, da bodo OS za pridobitev kadra morale ponuditi večje ugodnosti oziroma postati bolj privlačne.

Ugotoviti bom poizkušala tudi ali je pogodbeno rezerva lahko enako učinkovita kot stalna sestava ter kateri so prevladujoči razlogi za pristop v rezervno sestavo pripadnikov pogodbene rezerve pri nas.

2.2 Hipoteze

Splošna hipoteza:

V prihodnosti bo vse več držav rezervno sestavo svojih oboroženih sil popolnjevalo na osnovi prostovoljnosti.

Zastavila sem si tri izvedene hipoteze, ki jih bom poskušala potrditi ali zavreči in sicer:

- 1. Oborožene sile bodo za pridobitev novih kadrov prostovoljne rezervne sestave morale zagotoviti višje plačilo, večje ugodnosti oziroma postati bolj privlačne.**
- 2. Rezervna sestava poklicnih oboroženih sil je pri izvajanju svojih nalog lahko enako učinkovita kot stalna sestava.**
- 3. V Sloveniji se rezervisti za služenje v rezervni sestavi odločajo zaradi osebnega zadovoljstva in ne zaradi finančnih koristi.**

2.3 Metodologija dela

Začetna stopnja izdelave diplomskega dela je bila zbiranje virov, ki ji je sledila deskriptivna in primerjalna analiza vsebine ter interpretacija primarnih in sekundarnih virov. To so formalno–pravni akti, knjige, zborniki, članki iz časopisov, strokovnih revij ter spletnih strani.

Pri predstavitvi procesa spreminjanja načina popolnjevanja ter pomena in vloge poklicne rezerve, načinu popolnjevanja, oglaševanju, ... je bila uporabljena zgodovinska analiza ter opisna metoda, pri predstavitvi podatkov demografskih in ekonomskih kazalcev pa primerjalna metoda ter statistična analiza.

Opravila sem tudi raziskavo (anketa med pripadniki prostovoljne rezerve 1. in 2. čete 132. gorskega bataljona SV) ter osebni razgovor (intervju s častnikom rezervistom poročnikom Robertom Celcerjem), na Oddelku za vojaške zadeve pa mi je informacije posredoval višji svetovalec za vojaške zadeve, g. Avgust Fortuna.

2.4 Struktura analize

V uvodnem delu beseda teče o spremenjenem mednarodno-varnostnem okolju, o smeri preoblikovanja vojaških organizacij, vključujoč rezervno sestavo ter popolnjevanje le-te.

Metodološko-hipotetičnemu delu sledi osrednji del; poglavje, ki govori o pomenu in vlogi rezervne sestave oboroženih sil najrazvitejših industrijskih držav temelji na analizi rezervne sestave najrazvitejših industrijskih držav dr. Kotnik-Dvojmoča. Na podlagi te analize sem v nadaljevanju predstavila rezervno sestavo v Sloveniji, ki vsebuje kratek zgodovinski prelet njenih sprememb popolnjevanja, opis formalno-pravnih dokumentov tega področja, prostovoljno pogodbeno rezervo danes, načine pridobivanja njenega kadra ter morebitne težave oziroma reševanje le-teh. Pozornost je namenjena tudi izkušnjam samih rezervistov, saj predstavljam rezultate raziskave med pripadniki pogodbene rezervne sestave ter intervjuja s častnikom rezervistom.

V zadnjem delu so povzeti rezultati in ugotovitve, s katerimi sem med drugim preverila zastavljene hipoteze in podala sklepne ugotovitve.

2.5 Opredelitev temeljnih pojmov

Oborožene sile: so specializirana oborožena organizacija države, ki je pripravljena in organizirana za vodenje oboroženega boja. Do sredine 19. stoletja so OS ponavadi poimenovali s terminom 'armada' in so bile glavni instrument za varovanje neodvisnosti in teritorialne celovitosti države, obstoječega političnega ter ekonomskega sistema oziroma za izvajanje državne politike v vojni (Kotnik 1994: 14).

Novačenje: je celota ukrepov in postopkov, s katerimi odbiramo moštvo, da bi kontinuirano popolnjevali OS, razvrščamo ga po zvrsteh, rodovih, službah in specialnostih ter ga napotimo v enote in ustanove ali učne centre. V širšem smislu je nabor vsakršno popolnjevanje OS z moštvom, ki je lahko obvezno¹ ali pa prostovoljno (Kotnik 1994: 26).

¹ Obvezno popolnjevanje oboroženih sil je predpisano z zakoni.

Poklicna vojska: je vojska, za katero se prostovoljno odločiš in za to dobiš denarno nadomestilo. Običajno je manjša kot bi bila v enakem družbenem okolju ob enakih pogojih vojska utemeljena na splošni vojaški obveznosti (Kotnik 1994: 34).

Vojaška rezerva: v širšem, občem smislu predstavlja ljudstvo in materialna sredstva, ki sestavljajo enega od osnov vojaškega potenciala države ali koalicije držav, ki jo uporabljajo OS in njihovi deli za življenje, delo ter oboroženi boj. V posebnem smislu predstavljajo element bojnega razporeda, ki ga uporabljamo v odvisnosti od vrste boja in narave izvršenih bojnih nalog (Vojna enciklopedija 1974: 147).

Rezervna sestava oboroženih sil: je vojaška in starešinska sestava, ki ima dolžnost vojaške obveznosti, sestavljajo pa jo rezervni vojaki, rezervni podčastniki in rezervni častniki ter rezervni vojaški uslužbenci (Opća enciklopedija jugoslavenskog leksikografskog zavoda 1977: 531).

Pogodbena (prostovoljna) rezerva: je rezervna sestava, ki se popolnjuje s pogodbenimi pripadniki, ki se prostovoljno odločijo za sklenitev pogodbe o sodelovanju v rezervni sestavi OS. Temeljna obveznost posameznika v rezervni sestavi je urjenje in usposabljanje za posamezne naloge (<http://e-uprava.gov.si>, 26. 5. 2005).

3. Pomen in vloga rezervne sestave oboroženih sil najrazvitejših industrijskih držav

3.1 Koncept rezervne sestave

Države strukturo svojih OS načrtujejo predvsem na osnovi razpoznavnih in izmerljivih groženj. Vse pomembnejše je v zadnjih letih postalo že omenjeno vprašanje preobrazbe sodobnih OS ter kvalitativnega spreminjanja častniškega zbora (profesionalizacija). Konec hladne vojne, novi viri ogrožanja in nestabilna območja, tehnološke spremembe in tehnično-tehnološki razvoj, so bistveno prispevali k spremembi poslanstva in s tem tudi narave sodobnih OS (Grizold 1998: 177). Tako so se države ter njihovi obrambni in vojaški strokovnjaki soočili s potrebo po oblikovanju novih pristopov v razvijanju in opravičevanju strukture OS.

Spremembe vojaške rezerve pogojujejo mednarodni, notranji, socialni in tehnološki ter zgodovinski dejavniki (Dandeker 2002: 2). Preoblikovanje strukture pa se nanaša predvsem na naslednja področja:

- popolnjevanje s poklicnimi vojaki;
- zelo majhne poklicne OS s sorazmerno veliko rezervno sestavo;
- vojaške organizacije kot bolj odprti sistemi;
- bolj poudarjena večfunkcionalnost in modularnost oborožitve, opreme in vojaškega osebja;
- možnost zamenljivosti žive sile s tehničnimi sredstvi;
- spremenjena razmerja pri razdeljevanju virov² med zvrstmi in rodovi OS;
- večje število in pomen večnacionalnih enot;
- iskanje bolj usposobljene in izobražene delovne sile zaradi obsežnejšega spektra nalog;
- državljanska služba kot alternativa služenju vojaškega roka.

OS neke države so, ne glede na to ali se popolnjujejo z obvezniki ali s poklicnimi vojaki, vedno sestavljene iz stalne in rezervne sestave. Nobena država namreč ne razpolaga z zadostnimi viri, ki bi omogočali vzpostavitev stalne sestave OS v

² Ti viri so človeški in materialni.

takšnem obsegu, ki bi zadoščal tudi za vodenje daljše in obsežnejše obrambne vojne. Poleg tega uporaba vojnih standardov tudi za določanje mirnodobnega obsega OS ne bi imela niti vojaškega niti ekonomskega smisla.

Mirnodobni obseg stalne sestave OS določa potrebo po vzpostavitvi primerne in zadostnega jedra za:

- lastno urjenje in usposabljanje ter urjenje in usposabljanje rezervne sestave;
- vzdrževanje odvrtačne vloge OS;
- dovolj hiter razvoj in učinkovito izvajanje oboroženega boja.

Povečani vojni obseg celotnih OS dodatno določajo še:

- večje potrebe zaradi hkratnega in intenzivnejšega opravljanja že omenjenih nalog;
- potreba po nadomeščanju izgub.

Tako je, zaradi povečanih vojnih, pa tudi mirnodobnih potreb, poleg stalne sestave pomembna tudi njihova rezerva. Stalna sestava z intenziviranjem aktivnosti praviloma lahko zadovolji povečane mirnodobne potrebe, vendar ne moremo pričakovati, da bo tudi v vojni delovala samostojno. Prav zato večina držav po potrebi predvideva dopolnjevanje stalne sestave najprej s primarno rezervo, nato s sekundarno rezervo in na koncu z na novo usposobljenimi civilisti.

Dawson (1989: 39) meni, da se OS, popolnjene na osnovi vojaške obveznosti, za povečane potrebe po vojaki v vojni stalno, pravočasno in v zadostnem obsegu pripravljajo z institutom velike rezerve, ki nastaja kot stranski produkt obveznega služenja vojaškega roka. Nasprotno se poklicne OS za povečane potrebe po vojaki v vojni sicer tudi pripravljajo stalno in pravočasno z oblikovanjem rezervne sestave, vendar ta praviloma ni predvidena za pokrivanje vseh možnih novonastalih potreb. Ker je rezerva poklicnih OS razmeroma majhna, ob obsežnejšem ali dolgotrajnejšem vojaškem spopadu predvidevajo in načrtujejo takojšnje urjenje in usposabljanje sorazmerno velikega števila novih prostovoljcev, ki nimajo še nikakršnega predhodnega vojaškega znanja, v skrajnem primeru pa je predvidena tudi možnost ponovne uvedbe vojaške obveznosti.

Takšen sistem, utemeljen na logiki 'povpraševanja', je v določenih okoliščinah gotovo bolj racionalen, saj v nasprotju z obvezniškim sistemom ne pripravlja vojakov 'na zalogo', ki ponavadi sploh niso v celoti vpoklicani, ampak se sproti in učinkovito

odzivajo na novonastale potrebe. Njegova največja pomanjkljivost je, da ni splošno uporaben, ampak je pri strateški obrambi primeren samo za države določenega tipa, ki jih možni sovražnik ne more zasesti v bliskovitem napadu in zato tudi v dolgotrajnejši vojni razpolagajo z določenim delom svobodnega ozemlja, z dovolj velikimi človeškimi in materialnimi viri, ki omogočajo urjenje in usposabljanje novih borcev in mogoče celo sprotno proizvodnjo orožja in opreme za njihove potrebe. Takšna država pa bi morala biti ali zelo velika, kar bi onemogočalo hiter in popoln nasprotnikov nadzor nad njenim celotnim ozemljem, ali pa zavarovana z geografskimi preprekami,³ ki bi onemogočale hiter in množičen prodor sovražnikovih enot na njeno ozemlje. Še najboljše je, če ima država obe omenjeni lastnosti. Ob lastnem strateškem napadu ali aktivni strateški obrambi pa je ta model zelo uporaben, saj lahko njegovo delovanje sprožimo pravočasno, hkrati pa vsaj v začetnem stadiju vojne in tudi kasneje, če vojna le ni predolgotrajna, v vojaških akcijah sodelujejo zgolj prostovoljci, ki so v primerjavi z obvezniki praviloma bolj motivirani, hkrati pa je javno mnenje matične države za njihove izgube manj občutljivo kot za izgube med obvezniki.

V prvi polovici 20. stoletja so bile zahodne industrijske države prepričane, da imajo ob izbruhu vojne dovolj časa za vzpostavljanje, urjenje in usposabljanje ter strateški razvoj svojih OS. A tehnološke spremembe so sredi stoletja zavrnile predpostavke o zadostnosti časa in oddaljenosti od bojišča. V vojnih razmerah se je namreč močno zmanjšal obseg območij, ki niso v dosegu sodobnih oborožitvenih sistemov. Povečali so se vsi parametri sodobnega bojišča, prišlo pa je tudi do zabrisovanja meje med vojaškim in civilnim ter bojnim in nebojnim (IMADE 1993: 2948-2949).

Ena od bistvenih prednosti vojaške obveznosti je ta, da zagotavlja veliko število rezervistov v predvidljivem in zadostnem obsegu (IMADE 1993: 641). Ker pa se je vojaška organizacija začela spreminjati v model popolnjevanja izključno s prostovoljci ter poklicnimi vojaki, se je s tem zmanjšal tudi pomen mobilizacije.

Omenjeni trend zmanjševanja obsega OS je bil okrepljen še z obsežnim zmanjšanjem proračunskih sredstev, ki so bili namenjeni obrambi. Sprememba pomena rezervne sestave je nasploh najbolj očitna v državah s poklicnimi vojskami, v katerih se je njen obseg povečeval ali pa se je zmanjšal manj kot obseg stalne sestave.

³ Geografske prepreke so na primer: velike razdalje, težko prehodno ozemlje, otoški ali celinski položaj.

3.2 Spreminjanje pomena in vloge rezervne sestave v najrazvitejših industrijskih državah

Tu ne gre za vprašanje smotrnosti ohranjanja rezervnih vojaških formacij razvitih industrijskih držav, ampak predvsem za dvom, kolikšen delež celotnih OS bodo predstavljale in za kakšne naloge bodo namenjene.

Dandeker meni, da so zelo majhne poklicne OS primernejše za demilitarizirane liberalne družbe, vendar morajo te še vedno imeti tudi dovolj veliko in kakovostno rezervno sestavo, s katero se lahko zoperstavijo vojaškim grožnjam neliberalnih režimov, ki ponavadi razpolagajo s sorazmerno velikimi vojaškimi zmogljivostmi. Razvite industrijske države bi zato morale v okoliščinah omejevanja obsega obrambnih proračunov namenjati večjo pozornost rezervni sestavi, ki je tudi cenejša od stalne. Razlika je le ta, da sodelovanje v rezervni sestavi ne bo več obvezno, ampak prostovoljno (Kotnik 2002: 226). Tudi zato se v najrazvitejših industrijskih državah pojavljajo novi koncepti, po katerih naj ne bi bilo več razlike med stalnimi in rezervnimi vojaškimi enotami v vojaških akcijah. Ker je bila rezervna sestava velikokrat zapostavljena, se nakazuje celo možnost, da bi ji bil v prihodnje posvečen večji poudarek, in sicer celo na račun stalne sestave.

Zmanjševanje obsega stalne sestave OS razvitih industrijskih držav bo zato zahtevalo prenos pozornosti na rezervno sestavo, še posebej za izvajanje nalog, ki so enake ali primerljive s civilnimi opravili in po svojem značaju niso trajne in zelo intenzivne, ampak občasne in začasne ter manj intenzivne.

Spremenjena vloga vojaške rezerve v vojskah je opazna v:

- spremenjeni kulturi ali preusmerjanju namembnosti vojaške rezerve od prostorske komponente OS za odvrčanje možne agresije in popolnjevanje izgub ter dopolnjevanja delovanja stalne sestave do sodobno opremljene komponente OS, uporabne za sodelovanje s stalno sestavo;
- spremenjeni funkciji in izvajanju novih nalog, kot so nevojaške vojne operacije in delovanje v enotah modularne sestave;
- spremenjeni organizaciji ali zmanjševanju obsega rezervne sestave oziroma njene aktivne komponente ob hkratnem naslanjanju na sekundarno rezervo ob morebitni spremenjeni mednarodni varnostni situaciji (Taslak 2003: 11).

V prihodnje bo obstajalo vse manj vojaških razlogov za neuporabo rezervnih enot na bojišču, vendar bodo poklicne vojske razvitih industrijskih držav obsežne vojaške operacije izvajale samo z znatno naslonitvijo na rezervno sestavo. Pri prenosu strateške odgovornosti s stalne na rezervno sestavo pa bi morali najprej spremeniti:

- kulturo pripadnikov rezervne sestave;
- odnos stalne sestave do spremenjene vloge rezerve;
- več pozornosti nameniti modernizaciji njihove oborožitve in opreme;
- zagotavljati zadostno število kakovostnega osebja;
- oblikovati vsebinske in organizacijske rešitve pri njihovem urjenju in usposabljanju;
- zagotoviti podporo javnosti (Segal 1989: 167).

Tako bi šlo za poskus zagotavljanja enake oziroma primerljive usposobljenosti, in izurjenosti ter učinkovitosti stalne in rezervne sestave, seveda ob povsem enakovredni oboroženosti in opremljenosti.

3.3 Prednosti in slabosti rezervne sestave

Po Brownu in Merrillu (1990: 270) ima večja naslonitev na rezervno sestavo naslednje prednosti in slabosti:

Prednosti:

- Sorazmerno dolga služba v rezervnih enotah vzpostavlja dolgotrajna prijateljstva, kar enote dodatno stabilizira ter pozitivno vpliva predvsem na njihovo učinkovitost.
- Nekateri rezervisti prenašajo v vojsko izredno pomembna znanja iz civilnega okolja, zaradi česar ni treba zagotavljati dodatnih finančnih sredstev za njihovo izobraževanje in temeljito usposabljanje.
- Rezervisti predstavljajo vir za oblikovanje netipiziranih enot za naloge v posebnih okoliščinah, na primer klimatskih in kulturno-jezikovnih.
- Rezervna sestava predstavlja poseben blažilni mehanizem, ki zmanjšuje trenja med vojaško organizacijo in civilnim okoljem.

- Večja naslonitev na rezervno sestavo (in s tem na državljana – vojaka) močno omejuje možnosti za zlorabo vojaške sile na notranjepolitičnem področju.
- Rezervna sestava je v primerjavi s stalno cenejša, zaradi česar je možno znižati celotne nacionalne obrambne stroške.

Slabosti:

- Manjša učinkovitost rezervnih enot in posledično celotnih OS.
- Večja tekmovalnost med rezervno in stalno sestavo.
- Rezervna sestava je (še bolj kot stalna) odvisna od javne podpore.
- Težave v družini in na delovnem mestu, ki so neposredna posledica sorazmerno velikih obremenitev pripadnikov že v mirnodobnih razmerah, ob resnejših grožnjah nacionalne varnosti pa se še povečajo
- Neenakomerna regionalna odzivnost oziroma nezadosten interes prebivalcev za opravljanje vojaške službe v rezervi.

3.4 Rezervna sestava kot povezava med vojaško organizacijo in civilno družbo

Rezervna sestava je lahko v določenih primerih učinkovit instrument (notranje) politike, saj lahko predstavlja pomemben most med stalno vojsko in civilno družbo, oziroma povezuje OS s civilnim okoljem, kar zmanjšuje možnost politične in družbene izolacije vojske (Ashkenazy 1994: 189). Pripadniki rezervnih enot imajo posebno vlogo predvsem v lokalnih skupnostih, saj kot posredniki med vojaško organizacijo in civilno družbo zagotavljajo večjo prisotnost in razumevanje obrambnih vprašanj (Brown, Merrill 1990: 270).

Gre za pozitivne posledice dejstva, da rezervisti hkrati živijo v dveh življenjskih stilih, ki sta vsak zase zelo različna, običajno življenje v civilnem okolju in občasno v okolju vojaške organizacije (Gross 1994: 57). Tako se bolje presega ločenost družbenega in vojaškega subkulturnega okolja. Wyatt (1944: 91) meni, da je rezervna sestava pogosto socialno bolj reprezentativna od stalne, kar povečuje legitimnost vojske kot celote. Stalna sestava je socialno bolj reprezentativna edino z vidika regionalne pripadnosti, kar je za razliko od rezervnih enot, ki so praviloma oblikovane na osnovi ozke regionalne pripadnosti moštva, posledica njenega vsenacionalnega značaja in nevezanosti enot in osebja na posamezna, ožja državna območja. Zato ima rezervna

sestava pomembno vlogo v ustvarjanju javne podpore za celotne nacionalne vojaške sile, tudi za stalno sestavo. Walker ugotavlja, da je promocijska in pomirjevalna vloga rezervne sestave posebej pomembna v državah s poklicnimi OS, v katerih ima večina državljanov izredno malo ali skoraj nič stikov s častniki ali vojaki stalne sestave (Kotnik 2002: 231).

3.5 Ekonomski stroški oblikovanja in vzdrževanja rezervne sestave

Vse močnejša naslonitev na rezervno sestavo je v veliki meri posledica ekonomskih razlogov (Swain 1994:57), saj je oblikovanje in vzdrževanje rezervne enote daleč cenejše kot financiranje primerljive stalne vojaške enote (Sandler, Hartley 1995: 162-163). Nižji stroški vzdrževanja rezervne sestave omogočajo, da pri omejevanju obsega obrambnih proračunov v primerjavi s ceno stalne sestave, oblikujemo več enot oziroma enako število enot z nižjimi stroški.

Razlogi za nižjo ceno rezervne sestave so po Binkinu (1993: 110) naslednji:

- Rezervisti so v bistvu honorarni vojaki, zato znašajo stroški za njihovo vzdrževanje praviloma eno šestino stroškov za vzdrževanje vojakov stalne sestave.
- Stroški za zagotavljanje različnih ugodnosti in nadomestne delovne sile so nižji.
- Zaradi manjšega obsega ter intenzivnosti urjenja in usposabljanja je mogoč znaten prihranek pri gorivu, rezervnih delih, strelivu, hrani in drugih potrebščinah.

Vendar pa bo tudi rezervna sestava v prihodnje nedvomno dražja, kot je bila. Treba je namreč zagotoviti dodatna finančna sredstva za:

- izboljševanje pogojev skladiščenja oborožitve in opreme;
- boljše vzdrževanje oborožitve in opreme;
- pogostejše in intenzivnejše urjenje ter usposabljanje rezervne sestave;
- višja nadomestila za zagotavljanje še bolj kakovostnega, predvsem poveljniškega kadra.

Kljub vsemu so nižji stroški gotovo eden od pglavitnih razlogov za še močnejšo naslonitev na rezervno sestavo. Poudarjanje ekonomskih koristi, ki izhaja iz omejenosti na ekonomski vidik stroškovno-koristnostne analize, je lahko pretirano in popolnoma zgrešeno, če zapostavljamo tudi stroškovno-zmogljivostno analizo, ki med drugim izpostavlja tudi vprašanje učinkovitosti takšnih OS.

3.6 Učinkovitost rezervne sestave

Enega od glavnih problemov rezervne sestave predstavlja njena prekinjajoča sestava služenja, kar ponazarja t.i. 'kameleonski učinek', kjer se kot ena izmed posledic kaže pomanjkanje kohezivnosti in discipliniranosti v rezervnih vojaških enotah ter slabša učinkovitost (Wyatt 1994: 95).

S preučevanjem obsega in kakovosti urjenja rezervnih vojakov v posameznih časovnih obdobjih lahko ugotovimo, kakšno funkcijo so le-ti takrat imeli. S spremenjenim odnosom vojsk do urjenja vojaške rezerve med posameznimi časovnimi obdobji pa lahko sklepamo na njeno spremenjeno funkcijo. Večji pomen kot vojske dajo urjenju vojaške rezerve, pomembnejšo vlogo ima v njih.

Pripadniki rezervne sestave se namreč urijo in usposabljaajo sorazmerno redko, predvsem v državah z obvezniškimi OS, v katerih je praviloma takšnih aktivnosti le nekaj dni v letu. Glavni problem teh držav pa je, da ta delež rezervistov ni razporejen v žive vojaške enote, ampak v enote na papirju. Zato velikokrat nimajo popolne opreme, ne obnavljajo vojaškega znanja in v primeru potrebe niso takoj na voljo, ker morajo najprej skozi obnovitveno in dopolnilno urjenje in usposabljanje.

Rezervna sestava ima v primerjavi z enotami stalne sestave zelo omejen čas za urjenje in usposabljanje. Časovnim omejitvam je tako treba prilagoditi način urjenja in usposabljanja, ki mora biti bolj učinkovit, če hočemo doseči primerljivost stalne sestave. Posebno pozornost je treba nameniti predvsem usposabljanju in izobraževanju poveljnikov enot rezervne sestave (Brown, Merril 1990: 272). Če želimo spoznati organizacijo vojaške rezerve, je pomembno vedeti ali ji poveljujejo podčastniki oziroma častniki iz rezervne sestave ali iz poklicnega dela vojske. Večja prisotnost častnikov rezervne sestave tudi kaže na večji pomen, ki ji ga vojska daje.

Pomembna je tudi ugotovitev, ali rezerviste opremljajo z enakimi oborožitvenimi sistemi kot poklicni del ali z zastarelo tehniko, ki je poklicni del vojske

ne uporablja več. Vojaška rezerva, ki je opremljena z enako tehniko kot poklicni del vojske, ima pomembnejšo vlogo v vojski kot tista, ki jo opremljajo z odsluženo vojaško tehniko.

Ena od možnih slabosti rezervne sestave je tudi omejena učinkovitost kombinacije najsodobnejših oborožitvenih sistemov in omejenega mirnodobnega urjenja in usposabljanja. Treba je upoštevati, da različna oprema in oborožitveni sistemi zahtevajo različen prilagoditveni čas, temu pa je treba prilagoditi še čas za aktiviranje in dodatno urjenje ter usposabljanje posameznih enot rezervne sestave (Kotnik 2002: 233).

Zaradi dvoma v učinkovitost rezervne sestave se, predvsem med pripadniki stalne sestave, ves čas pojavljajo pomisleki glede bojne sposobnosti 'honorarnih' vojakov. Glavni očitke poklicnih vojakov je preveliko zanašanje na rezervno sestavo pri popolnjevanju bojnih enot, ki se je v ZDA še okrepil zaradi slabih rezultatov mobilizacije ob zalivski vojni (IMADE 1993: 641, 642). Med zalivsko vojno je bilo resno obravnavano vprašanje pripravljenosti in sposobnosti rezervne sestave OS ZDA za izpolnjevanje postavljenih zahtev glede njihove takojšnje uporabnosti po mobilizaciji, sposobnosti za premik in izvršitev zastavljenih nalog, še posebej za bojno delovanje. Posebej po zalivski vojni so se v OS ZDA namreč pojavile informacije, da nekatere od enot Nacionalne garde niso bile poslone na bojišče zaradi svoje nezadostne izurjenosti. Ocenili so, da bi bilo potrebno za doseganje zadovoljive stopnje operativne sposobnosti rezervnih brigad zagotoviti 90 dni dodatnega pomobilizacijskega obnovitvenega urjenja in usposabljanja (Binkin 1993: 122).

Takšne negativne ocene bojne uporabnosti rezervne sestave postavljajo pod vprašaj racionalnost njenega organiziranja, če po mobilizaciji niso dovolj hitro sposobne za učinkovito uporabo na bojišču. Zato je v tem primeru treba vztrajati pri zahtevi, da se v boj ne pošilja enot, ki niso dosegle predvidene stopnje operativne sposobnosti, saj bi to pomenilo neodgovorno razpolaganje z življenji vojakov.

Negativno oceno bojne pripravljenosti in operativne sposobnosti so si rezervne enote Nacionalne garde ZDA prislužile zaradi:

- resnih pomanjkljivosti v osnovnih vodstvenih sposobnostih podčastnikov;
- pomanjkanja iniciativnosti, discipliniranosti, strokovnosti in slabe osnovne izurjenosti vojakov;
- prevladujočega 'kaj zato' (*ang. 'so what'*) razmišljanja v enotah;
- slabe kohezivnosti na bataljonski in brigadni ravni;

- tehnične in taktične nesposobnosti častnikov;
- nesposobnosti častnikov, da bi zagotovili spoštovanje standardov in discipline;
- nesposobnosti, da bi vzpostavili izvajanje in nadzor nad nujnimi dnevnimi aktivnostmi (Binkin 1993: 125).

Ker bo zaradi ekonomskih razlogov v prihodnje treba zagotavljati potreben maksimalni obseg OS predvsem prek rezervnih enot, lahko te slabosti služijo kot opozorilo in zahteva, da je treba delo z rezervnimi enotami zastaviti bolj resno in predvsem drugače, ne pa kot kritiko ali celo negacijo modela močnejše naslonitve na rezervno sestavo kot takega.

Vsi se seveda niso strinjali s takšnimi ocenami in so jih pripisovali predsodkom stalne sestave do rezervne (Binkin 1993: 124). Pri vrednotenju učinkovitosti rezervne sestave se drugačni pogledi seveda pojavljajo predvsem na njeni strani. Nekatere pomanjkljivosti v pripravljenosti rezervne sestave naj bi bile predvsem posledica nesposobnosti stalne sestave, da bi uresničila svojo lastno politiko. Verodostojnost rezervne sestave je dejansko v veliki meri povezana in odvisna od sposobnosti in omejitev stalne sestave (Kotnik 2002: 235). Wyatt (1994: 96) omenja t. i. 'starševski učinek', pri katerem gre za preprosto dejstvo, da so lahko rezervne enote zgolj tako dobre kot so dobre enote stalne sestave, zato razvoja slednjih nikakor ne smemo zapostavljati na račun prvih. Brown in Merrill (1990: 265) sta to ponazorila s primero, da stalna sestava predstavlja skelet in živčni sistem, ki ga rezervna sestava dogradi z mišicami. Tako se pri šibkem skeletu rezervna sestava nima na kaj opreti. Kljub vsemu so bile na koncu potrjene ocene, da:

- so v ZDA močno precenjevali operativno sposobnost rezervnih enot;
- kljub vsemu brez rezervne sestave ne bi uspeli izvesti in uspešno zaključiti vojaške intervencije;
- so za razliko od rezervnih bojnih enot lahko rezervne podporne enote vpoklicane in učinkovito uporabljene brez večjih zamud zaradi pomobilizacijskega urjenja in usposabljanja (Kotnik 2002: 235).

Razlika med bojnimi in podpornimi enotami izhaja iz povsem drugačne narave njihovih nalog in zahtev urjenja in usposabljanja. Praviloma operativna pripravljenost podpornih enot v večji meri temelji na usposobljenosti posameznikov, medtem ko je v

bojnih enotah poleg sposobnosti posameznika veliko bolj pomembna tudi sposobnost timskega dela in delovanja (Binkin 1993: 126-131). Hkrati so naloge, ki jih morajo rezervisti opravljati v okviru podpornih nalog, precej bližje ali celo iste kot tiste, ki jih opravljajo v civilu, medtem ko so naloge v bojnih enotah povsem drugačne in so praviloma manj ali sploh neprenosljive iz civilnega okolja. Sarkesian (1990: 12) ugotavlja, da naj bi rezervna sestava v prihodnje skoraj v celoti zagotavljala izvajanje nekaterih posebnih nalog, kot je na primer psihološko vojskovanje ali vzpostavljanje civilne uprave. Vendar lahko ob tem pri pripadnikih rezervne sestave pride do občutnega zmanjšanja motiviranosti, ker bi s tem uveljavili dvotirni sistem, v katerem bi rezervisti dejansko postali drugorazredni vojaki.

Če pogledamo bolj realno, od pripadnikov rezervne sestave, ki imajo letno za sabo od 40 do 60 dni urjenja in usposabljanja, ne moremo pričakovati istih rezultatov kot od pripadnikov stalne sestave. Obvladati morajo osnovna znanja. Pri rezervnih enotah tudi ne moremo izvajati načela mnogostranosti, ampak morajo biti njihove naloge ožje določene, enote pa uporabljene na vnaprej določenih območjih. Če moramo rezervno enoto vseeno uporabiti za izvajanje druge naloge, kot je bila izurjena in na drugem območju, je pred njeno uporabo treba izvesti še daljše dopolnilno urjenje in usposabljanje kot sicer (Brown, Merrill 1990: 273).

Kljub vsem pomislekom glede učinkovitosti rezervne sestave velja upoštevati, da nekaj držav (na primer Izrael, Švedska, Švica in ZDA) uporabljajo rezervno sestavo v znatnem obsegu tudi za opravljanje zelo zahtevnih nalog v okolju najsodobnejše tehnologije in vojaške tehnike,⁴ kar nedvomno dokazuje, da je rezervna sestava ob pravilnem pristopu lahko primerno dopolnilo in v omejenem obsegu tudi nadomestek stalni sestavi (Sandler, Hartley 1995: 162–163). Tako lahko rezervno sestavo v poklicnih vojskah označimo tudi kot kakovostni dejavnik.

⁴ Sem lahko štejemo na primer pilotiranje bojnih letal.

3.7 Tekmovalnost med rezervno in stalno sestavo

Tekmovalnost med rezervno in stalno sestavo je bolj ali manj značilnost vseh OS, bolj pa je opazna v državah s poklicnimi vojskami, v katerih povezanost in soodvisnost med obema vrstama sil ni tako nedvoumna in močno izražena. Binkin (1993: 152) meni, da je glavni razlog za tovrstne napetosti pristop 'mi proti njim' (*ang. 'we versus they approach'*). Napetosti pa niso ves čas enako intenzivne, saj so v primeru konstantnega obsega obrambnega proračuna ali njegovega povečevanja bolj umirjene, ne pa tudi odpravljene.

Pripadnike stalne sestave bo treba prepričati, da rezervisti niso več amaterji, ampak da lahko ob primerljivi opremljenosti in oboroženosti ter dovolj izdatnem urjenju in usposabljanju skoraj enakovredno nastopajo na sodobnem bojišču (Dandeker 1994: 134). Zato je za ohranitev vojaških sposobnosti razvitih industrijskih držav v vse bolj omejujočih družbenih razmerah treba neprestano krepiti odnose med stalno in rezervno sestavo (Skelton v Kotnik 2002: 237). Velik del dvomov (glede ustreznosti večje naslonitve na rezervno sestavo) bi lahko odpravili z ustreznnejšim in intenzivnejšim uveljavljanjem ustreznih kompenzacijskih prijemov, ki bi omejili napetosti med obema strukturama in zagotovili povečano podporo ter interakcijo s stalno sestavo.

3.8 Strukturno razmerje med rezervno in stalno sestavo

Strukturno razmerje med stalno in rezervno sestavo mora biti v prvi vrsti določeno na podlagi ciljev nacionalno-varnostne strategije oziroma vojaških potreb. Te morajo biti določene na temelju ocene:

- narave in obsega virov (vojaškega) ogrožanja nacionalne varnosti posamezne države;
- možnosti hkratnega pojavljanja teh virov ogrožanja;
- verjetnosti in pravočasnosti opozorila pred nastopom neposredne nevarnosti.

Vojaške enote so lahko sestavljene izključno iz poklicnih vojakov, mešane ali pa izključno iz pripadnikov vojaške rezerve. Organizacija vojske se glede na sestavo razlikuje. S proučevanjem stalne sestave vojaških enot in rezervistov v njih v različnih časovnih obdobjih lahko ugotovimo spremembe v organizaciji vojsk, kar je pomemben

indikator spremenjene vloge vojaške rezerve. Vojske, v katerih so samostojne enote rezervistov, dajejo rezervni sestavi večji pomen od tistih, v katerih je ta le dopolnilo poklicnemu delu enot.

Seveda pa ne gre samo za vprašanje splošnega strukturnega razmerja med rezervno in stalno sestavo, ampak tudi za količinsko in kakovostno razmerje med obema vrstama sil pri izvajanju po obsegu in intenzivnosti omejenih vojaških operacij. Pri teh je prav tako v ospredju vprašanje, kako kombinirati pripadnike in enote stalne in rezervne sestave. Ali naj bi uporabljali individualiziran pristop, ko bi enote stalne sestave dopolnjevali s posameznimi vojaki ali manjšimi skupinami iz rezervne sestave, ali naj bi šlo za oblikovanje samostojnih rezervnih enot. Dober primer so na primer negativne izkušnje ZDA pri izvajanju delne in selektivne mobilizacije rezervnih enot oziroma pri vpoklicu samo delov, ne pa celotnih rezervnih enot, ki so jih dodali enotam stalne sestave. V teh primerih so se soočili s slabo povezanostjo takšne nepopolne enote in nizko moralo, težavami pri naknadni mobilizaciji in uporabi preostanka enote ter časovno potratnimi administrativnimi postopki (Binkin 1993: 129).

Načelo 'mobilizacije rezervistov prostovoljcev' predstavlja začetek nevarne prakse. Takšno razmišljanje je pravilno, ni pa absolutno veljavno, saj ne upošteva v zadostni meri vpliva motiviranosti posameznika na učinkovitost njegovega dela. Manj zelo motiviranih rezervistov je brez dvoma uporabnejših, kot pa večje število nemotiviranih vojakov.

Ena od možnih rešitev temelji na natančnejšem predvidevanju prihodnjih potreb in se izraža v oblikovanju manjših enot, ki jih ob vpoklicu ni treba 'kanibalizirati', in uporabi ustrežnejših motivacijskih mehanizmov za vstop v rezervno sestavo, ki v primeru grožnje bojne uporabe rezervnih enot ne bi odpovedali. V nasprotnem primeru pretrgamo že vzpostavljene socialne vezi in odnose, oslabimo identifikacijske mehanizme v rezervni enoti ter jo s tem vsestransko destabiliziramo in zmanjšamo njeno operativno sposobnost in bojno učinkovitost. Za preseganje slabosti individualiziranega pristopa in slabosti samostojnih velikih rezervnih enot, se zdi najprimernejši modularni pristop, s katerim bi na ustrezni taktični ravni (oddelčni, vodni, četni, bataljonski) po predhodni vsestranski in objektivni analizi različnih količinsko-kakovostnih stalno-rezervnih konglomeratov določili optimalno razmerje in odnose med stalno in rezervno sestavo.

Razmerje med rezervno in stalno sestavo je namreč vse prevečkrat določeno zgolj s politično odločitvijo, premalo pa se upošteva strokovne argumente (Binkin 1993:

162). Vzrok temu je še vedno politično zelo občutljivo vprašanje uporabe rezervnih enot v bojnih akcijah, ki je tesno povezano z javnim mnenjem. Zato bodo odločitve o obsegu in načinu uporabe rezervne sestave še naprej predvsem politične narave, ne pa v prvi vrsti vojaške.

3.9 Težave pri zagotavljanje kadra poklicnih OS

Eden od večjih problemov poklicnih OS na kadrovskem področju je, ob težavah pri zagotavljanju kadra za stalno sestavo, tudi zagotavljanje zadostnega števila dovolj kakovostnega kadra za popolnjevanje rezervne sestave. Rezervno sestavo poklicnih OS po Dandekerju (1994: 132) praviloma sestavljata dve kategoriji vojakov:

- nekdanji poklicni vojaki, ki jih pogodba obvezuje sodelovati v rezervni sestavi še določen čas po prenehanju profesionalne / poklicne vojaške službe;
- prostovoljci.

Ker bodo poklicne vojske vse manjše, bo v rezervni sestavi vse manj nekdanjih poklicnih vojakov, v vse večjem obsegu pa jih bodo morali popolnjevati prostovoljci. Za njihovo pridobitev Segal (1989: 168) predlaga, tako kot pri pripadnikih stalne sestave, uporabo mehanizma trga delovne sile. To pomeni, da je treba v zameno za vojaško službo v rezervni sestavi ponuditi ali dovolj veliko plačilo ali dovolj privlačne nedenarne ugodnosti, ki bodo pritegnile zadostno število dovolj kakovostnega kadra. Takšen sistem bi brez dvoma deloval, saj sta Sandler in Hartley (1995: 163, 164) ugotovila, da je **odločitev za služenje v rezervni sestavi OS praviloma spodbujena z istimi dejavniki kot odločitev za civilno nadurno delo, med katerimi so v ospredju:**

- **mesečni dohodek posameznika;**
- **mesečni družinski dohodek;**
- **regionalna stopnja brezposelnosti.**

Ekonomski kazalci, ki pa pri posamezniku lahko zmanjšujejo interes za rezervno vojaško službo, so:

- naraščanje plačil za civilno sekundarno delo;
- porast skupnih prihodkov v neki družini;

- zmanjšanje stopnje brezposelnosti, ki zmanjšuje verjetnost neuspeha pri iskanju dopolnilnega civilnega dela.

Odločitev za rezervno vojaško službo pa ne izvira le iz ekonomskih vzgibov, temveč je prisoten tudi močan vpliv patriotizma, prijateljskih vezi in smisla za vojaško življenje.

Kako pomemben je pri odločitvi za prostovoljni vstop v rezervno sestavo poklicnih OS najrazvitejših industrijskih držav kljub vsemu ekonomski dejavnik, dokazujejo podatki, po katerih v rezervni sestavi KOV ZDA prevladujejo belopoltski moški iz starostnega razreda do 25 let, od katerih kar polovica nima osemurnega delovnega razmerja. Poleg tega se jih večina še šola in v tem vidijo možnost zaslužka za pokrivanje stroškov šolanja, ob tem pa je njihov letni zaslužek še izredno nizek (Kotnik 2002: 240).

3.10 Primerjava vojaškega honorarnega dela s civilnim

Problem uporabe ekonomskih mehanizmov za popolnjevanje rezervne sestave je njihova še nekoliko manjša učinkovitost kot pri stalni sestavi. Vzrok za to je, da so plačila in ugodnosti za profesionalno oziroma poklicno vojaško službo primerljivi z razpoložljivimi civilnimi alternativami, medtem ko je rezervna vojaška služba, ki je v bistvu oblika honorarne službe, manj privlačna od civilnih alternativ.

Slabosti vojaškega honorarnega dela v primerjavi s civilnim so naslednje:

- ljudje, ki se odločijo za honorarno delo, v večini primerov to počnejo, ker potrebujejo več denarja in je pri njihovi odločitvi ena od najpomembnejših smernic število ur honorarnega dela, ki ga lahko opravijo mesečno; v tem pogledu je časovno zelo omejena vojaška honorarna služba, v povprečju povsem nekonkurenčna s civilnim sektorjem;
- za razliko od civilnih honorarnih del se mora posameznik v rezervni vojaški službi odločiti za nekaj letno pogodbo;

- rezervisti so lahko v primeru potrebe vpoklicani in se morajo odzvati tudi izven predvidenih terminov in tudi za daljši čas, česar v civilnem honorarnem delu ni; to lahko ogrozi varnost njihove stalne službe;
- običajna vojaška urjenja in usposabljanja so lahko načrtovana tudi za obdobja, ko rezerviste stalni delodajalec ne more pogrešiti, kar je zopet grožnja njihovi stalni zaposlitvi;
- elastičnost plač za vojaško honorarno delo je neprimerno nižja kot v civilnem sektorju.

Zahtevano povečanje številčnosti rezervne sestave se lahko nadaljuje predvsem s povečanjem števila tistih, ki se ponovno odločijo za opravljanje vojaške službe v rezervi. Vendar so pogosti predvsem predčasni odhodi iz rezervne sestave, kjer za vzrok navajajo prav partnerske oziroma družinske pritiske in pritiske s strani delodajalcev (Brown, Merrill 1990: 275).

3.11 Alternativne možnosti popolnjevanja rezervne sestave

V prihodnje bo potrebno v državah s poklicnimi OS pozornost in veliko energije nameniti oblikovanju alternativnih možnosti za popolnjevanje rezervne sestave. Segal (1989: 169-170, 173-177) navaja dve in sicer:

- *obveznost služenja v rezervni sestavi (ang. 'a reserve draft')*

Temelji na načelu neprostovoljnega nabora za popolnitev milice kot rezervne sestave OS. Primerna je predvsem v času zaostrovanja mednarodnih odnosov, nikakor pa ne v daljših, manj konfliktnih ali celo brezkonfliktnih obdobjih miru.

Slabost te alternative pa izhaja iz kombinacije začasnosti rezervne službe in neprostovoljnosti vključitve, zaradi česar je pri rezervistih še težje vzdrževati občutek za vojaško dolžnost. Zato je bolje, da je tako kot v stalni sestavi, tudi vojaška služba v rezervi posledica prostovoljne odločitve vsakega posameznika, saj je na ta način zagotovljena višja motiviranost za delo.

- *državljska služba (ang. 'national service')*

Pri tem konceptu predstavljata stalna in rezervna vojaška služba samo eno izmed možnosti v široki paleti predvsem civilnih aktivnosti.

Največja pomanjkljivost tega sistema je načelo splošnosti, veljal naj bi torej za celotno prebivalstvo, največja nesoglasja pa bi bila ob določanju razmerja med posameznimi alternativami državljanske službe.

Pri vzpostavljanju modela okrepljene naslonitve na rezervno sestavo po Dandekerju (1994: 135) bi bilo potrebno upoštevati pomembna opozorila:

- poiskati bi bilo treba vzroke, s katerimi bi bilo mogoče v zmanjšanem zaznavanju vojaške ogroženosti v javnosti zagotoviti zadovoljivo vstopanje in vztrajanje dovolj kakovostnega kadra v rezervni vojaški službi;
- za oblikovanje, opremljanje, urjenje in usposabljanje rezervnih enot bi bilo treba zagotoviti več denarja;
- bojna uporaba rezervnih enot je politično pomembna poteza, ki bi morala biti prihranjena samo za odgovor na krize v primerih ogrožanja vitalnih nacionalnih interesov;
- reforme ne bi smele biti izvedene na račun vojaške učinkovitosti.

Kot opozorilo velja omeniti, da se javnost v večini najrazvitejših industrijskih držav ne zaveda dovolj, kako pomembna je rezervna sestava pri zagotavljanju nacionalne varnosti. Zato je treba prek centrov moči zagotoviti široko družbeno podporo rezervni sestavi. Vloga rezervne sestave danes ni več samo količinska, ampak je predvsem kakovostna, premalo se namreč tudi upošteva, da postane resno opravljanje rezervne vojaške službe način oziroma stil življenja, ki vključuje tudi neobvezne oblike izobraževanja, usposabljanja in urjenja.

4. Rezervna sestava v Sloveniji

V času svojega obstoja je Republika Slovenija kmalu spoznala, da zaradi številčno majhne populacije OS ne bo mogla popolnjevati s starim načinom popolnjevanja. Število nabornikov se je zmanjševalo zaradi upadanja števila rojstev, vse večje zdravstvene nesposobnosti mladih ter predvsem zaradi upadanja motiviranosti med mladimi.

Razprave o novem načinu popolnjevanja so potekale sredi 90-ih let prejšnjega stoletja, v letu 1999 pa so na Ministrstvu za obrambo izdali dokument z naslovom Obseg in struktura Slovenske vojske 2010 (Hudoklin 2004: 26), kjer pa še niso predvideli modela poklicne vojske, dopolnjene s pogodbeno rezervo. Največja reorganizacija pa se je pričela leta 2001, ko je Slovenija pred uradnim povabilom v zvezo NATO sprejela najpomembnejše konstruktivne, razvojne in doktrinarne dokumente, ki urejajo razvoj obrambnega sistema in še posebej preoblikovanje SV po standardih, ki jih zahteva zveza NATO.

Predlog novele Zakona o vojaški dolžnosti, ki je predvideval ukinitvev naborniškega sistema popolnjevanja vojske, je vlada sprejela leta 2002, 14. maja 2002 pa je Državni zbor sprejel Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o obrambi (<http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200247&stevilka=2276>, 29. 5. 2006).

Po zakonsko določenih rokih naj bi se nabor prenehal izvajati 31. 12. 2003, napotitve na služenje vojaškega roka naj bi se izvajale do 30. junija 2004, obvezna služba v rezervni sestavi pa naj bi bila ukinjena 31. decembra 2010. Tako je bila sprejeta zakonska podlaga, ki je pomenila začetek dejanskega procesa spremenjenega načina popolnjevanja SV.⁵

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o obrambi iz leta 2002 (UL št. 47/2002) določa, da bo imela SV zaradi sprememb v sistemu popolnjevanja v prehodnem obdobju v vojni sestavi dve kategoriji rezervistov, in sicer tiste, ki bodo

⁵ Obseg napotitve na služenje vojaškega roka se je stalno zmanjševal, januarja 2003 so sprejeli 861 nabornikov, aprila istega leta 409, julijske napotitve pa sploh ni bilo. Podrobna analiza vseh dejavnikov je pokazala, da ohranjanje obveznega služenja vojaškega roka do zakonsko določenega datuma, tj. 30. 6. 2004 ne bi bilo smotno (Pišlar 2003: 3). V Pekrah pri Mariboru, kjer so maja 1991 sprejeli prve nabornike, se je s slovesnostjo 15. oktobra 2003 obvezno služenje vojaškega roka končalo, ko je SV zapustila zadnja generacija nabornikov (Šket 2003: 2), torej skoraj eno leto pred skrajnim zakonsko določenim datumom. Prva napotitev na prostovoljno služenje vojaškega roka pa je bila izvedena 12. januarja 2004.

vanjo razporejeni na podlagi državlanske dolžnosti in jo podrobno opredeljuje Zakon o vojaški dolžnosti, ter tiste, ki bodo službo v rezervni sestavi opravljali prostovoljno.

Sčasoma pa se je skladno z zmanjševanjem obsega SV zmanjševal tudi pomen rezervne sestave in sicer v prid naraščanju pomena poklicne sestave ter pogodbene rezerve SV. V nadaljevanju bom v ospredje postavila slednjo.

4.1 Formalnopravna ureditev

V nadaljevanju so za področje rezervne sestave v Sloveniji kratko predstavljeni oziroma povzeti posamezni formalnopravni akti.

4.1.1 Ustava Republike Slovenije – URS (v nadaljevanju ustava) (UR.L. št. 33/1991)

Načelo enakosti pred zakonom v II. poglavju ustave predpisuje, da so v določenem enakem položaju vsi državljani RS obravnavani enako. Na tem določilu temelji tudi sodelovanje v rezervni sestavi SV, ki daje to možnost tako moškim kot ženskam v obvezni ali prostovoljni rezervni sestavi.

123. člen IV. poglavja predpisuje, da je vsak državljan dolžan sodelovati pri obrambi države. Ker dovoljuje ugovor vesti, tako posredno določa tudi obveznost služenja v rezervni sestavi SV.

Skladno z določilom 124. člena ustave je Državni zbor 14. 5. 2002 sprejel spremembe in dopolnitve Zakona o obrambi ter 26. 9. 2002 spremembe in dopolnitve Zakona o vojaški dolžnosti in sicer zaradi sprememb v načinu popolnjevanja in s tem posledično prehodom rezervne sestave z obvezne na prostovoljno.

4.1.2 Zakon o obrambi (UR.L. št. 82/1994, 44/1997, 87/1997, 47/2002, 40/2004)⁶

Po 5. členu Zakona o obrambi je rezervna sestava SV sestavni del vojne formacije in jo popolnjujejo tako vojaški obvezniki, ki so dolžni slediti v vojaški rezervi, kot tudi pogodbeni pripadniki rezervne sestave. V okviru vojaške dolžnosti⁷ državljani uresničujejo tudi dolžnost služenja v rezervni sestavi SV.

⁶ Navedena določila Zakona o obrambi, z vsemi njegovimi spremembami in dopolnitvami, so zapisana v obliki prečiščenega besedila.

⁷ Vojaška dolžnost obsega naborno dolžnost, dolžnost služiti vojaški rok ter dolžnost služiti v rezervni sestavi za tiste, ki so sposobni za vojaško službo (povzeto po 2. členu ZVojD v UL št. 108/2002).

38. člen govori o sestavi SV, ki ima stalno, mirnodobno in vojno sestavo. Rezervna sestava se je, kot sestavni del vojne sestave, dolžna organizirati in pripravljati v miru.

47. člen, ki govori o opravljanju vojaške službe, določa, da pripadniki rezervne sestave, vključno s pripadniki pogodbene rezerve, opravljajo vojaško službo v času, ko so vpoklicani na usposabljanje ali opravljanje vojaške službe:

»(1) Vojaško službo opravljajo pripadniki stalne sestave, vojaški obvezniki, ki so na služenju vojaškega roka, ter pripadniki rezervne sestave, kadar so vpoklicani v vojaško službo.

(2) Vojaško službo opravljajo tudi pripadniki rezervne sestave, ki so sklenili z Ministrstvom za obrambo pogodbo o službi v rezervni sestavi, kadar so vpoklicani na usposabljanje ali opravljanje vojaške službe. Pogodbo sklenejo na podlagi prostovoljne odločitve za najmanj pet let službe v rezervni sestavi. V času trajanja pogodbe se morajo udeleževati usposabljanja oziroma odzvati na vpoklic za opravljanje vojaške službe. V času trajanja pogodbe prejemajo plačilo za pripravljenost, med vojaško službo pa plačilo za opravljanje vojaške službe. V času trajanja pogodbe o službi v rezervni sestavi imajo pripadniki pravice in obveznosti, kot jih imajo pripadniki vojne ali rezervne sestave oziroma civilne osebe, ki sklenejo pogodbo za določen čas za delo v vojski, zaradi opravljanja vojaške ali druge službe izven države v skladu s tem zakonom. Po opravljeni vojaški službi se pripadniki lahko najkasneje v 30 dneh vrnejo na prejšnje delo in delodajalci so jih dolžni sprejeti. Delodajalci pripadnikov rezervne sestave zaradi službe v rezervni sestavi ne smejo postaviti v manj ugoden položaj.«

48. člen opredeljuje vojaške osebe. Z vstopom v vojaško enoto ali zavod, postane pripadnik rezervne sestave vojaška oseba, ki je podrejena vojaški disciplini. Pripadniki rezervne sestave, vključno s pripadniki pogodbene rezerve, lahko v skladu z omenjenim členom opravljajo vojaško službo izven države RS z namenom izvrševati obveznosti, prevzete v mednarodnih organizacijah oziroma z mednarodnimi pogodbami.

4.1.3 Zakon o vojaški dolžnosti (UR.L. št. 18/1991, 74/1995, 86/2002)

Splošne določbe Zakona o vojaški dolžnosti opredeljujejo, da je pripadnik obvezne rezerve državljan, ki je dolžan izvrševati vojaško dolžnost služenja v rezervni sestavi.

Določbe 49. člena opredeljujejo časovne okvire dolžnosti služenja v rezervni sestavi SV, tako za državljane kot državljanke.

Določbe 50., 51. in 52. člena ZVojD opredeljujejo zakonsko podlago za pripravo ter napotitev vojaških obveznikov v rezervni sestavi v vojaške enote in vojaške zavode ter določajo časovne okvire za načrtovanje in izvedbo vojaških vaj ter predpisujejo časovne okvire napotitev obveznikov na vojaške vaje. V 53. in 54. členu so podrobno navedeni razlogi, na podlagi katerih se lahko vojaškemu obvezniku v rezervni sestavi odloži napotitev na vojaške vaje. Besedilo 56. člena govori o ocenitvi zdravstvene sposobnosti vojaškega obveznika v rezervni sestavi za opravljanje vojaške službe v rezervni sestavi. 57. člen pa navaja pristojnosti Ministrstva za obrambo pri izdaji predpisov za napotitev na vojaške vaje, odložitev vojaških vaj ter določanju načina zadolževanja vojaške opreme obveznikom v rezervni sestavi.

Poglavje VII.a (Opustitev izvajanja določenih sestavin vojaške dolžnosti v miru ter njihova ponovna uvedba) določa časovne okvire in pogoje za opustitev ter morebitno ponovno uvedbo določenih sestavin izvajanja vojaške dolžnosti v miru ter se sklada z odločitvijo Vlade RS in Državnega zbora RS o prehodu z obvezniške na poklicno sestavo SV, dopolnjeno s pogodbeno rezervo.

Besedilo 64. in 65. člena VIII. poglavja o postopku in pozivanju vojaških obveznikov določa pogoje za izdajanje pozivov za izvrševanje vojaške dolžnosti ter navaja pravico do denarnega nadomestila, ki ga imajo vojaški obvezniki v rezervni sestavi v času izvrševanja vojaške dolžnosti.

IX. poglavje opredeljuje kazni, med drugimi tudi denarne, ki jih je obveznik v rezervni sestavi dolžan poravnati v primeru, ko ne izpolnjuje določil tega zakona.

4.1.4 Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske (UR.L. št. 95/2002, 122/2004)

Uredba je sestavljena iz sedmih poglavij in določa splošne določbe za pogodbeno opravljanje vojaške službe v rezervni sestavi SV, postopke popolnjevanja, pravice ter dolžnosti pogodbenih pripadnikov rezervne sestave med usposabljanjem in opravljanjem vojaške službe, nadomestila, druge prejemke in povračila ter razloge za prenehanje oziroma odpoved pogodbe. V sklepnem poglavju o prehodnih in končnih določbah pa opredeli okvir za preverjanje gibalnih sposobnosti pogodbenih pripadnikov rezervne sestave.

Poglavje I: Splošne določbe

2. člen (pomen pojmov):

»1. kandidat je oseba, ki vloži vlogo za pogodbeno opravljanje vojaške službe v rezervni sestavi SV, 2. pogodbeni pripadnik rezervne sestave je državljanica ali državljan, ki je na podlagi prostovoljne odločitve z Ministrstvom za obrambo sklenil pogodbo o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi SV.«

3. člen (splošni pogoji):

»V rezervni sestavi SV lahko prostovoljno sodelujejo moški in ženske od dopolnjenega 18. leta starosti do konca koledarskega leta, v katerem dopolnijo ženske 40 let in moški 50 let oziroma 60 let, če so častniki«. Uredba navaja tudi druge pogoje: državljanstvo RS, telesna in duševna sposobnost za opravljanje vojaške službe, ustrezná izobrazba, da proti kandidatu/-ki ne obstaja varnostni zadržek, da kandidat/-ka ni bil/-a pravnomočno obsojen/-a zaradi kaznivega dejanja ter da kandidat/-ka ni zaposlen/-a v tujini. V rezervni sestavi tudi ne more prostovoljno sodelovati oseba, ki ji je bila priznana pravica do ugovora vesti vojaški dolžnosti in/ali je bila kot nabornik, vojak na služenju vojaškega roka ali kot vojaški obveznik rezervne sestave ocenjena kot nesposobna za vojaško službo.

Poglavje II: Postopek popolnjevanja s pogodbenimi pripadniki rezervne sestave

V tem poglavju uredba določa pogoje za oblikovanje letnega načrta popolnitve (4. člen), ki ga mora Generalštab Slovenske vojske (v nadaljevanju GŠSV), na podlagi usmeritve ministra za obrambo, izdelati najkasneje do 30. oktobra za naslednje leto. Z letnim načrtom se načrtuje popolnitev s pogodbenimi pripadniki rezervne sestave po vojnih enotah in podenotah, skladno z vojno formacijo, pri čemer se lahko načrtuje do 5 odstotkov več pogodbenih pripadnikov rezervne sestave, kot jih je predvideno z vojno formacijo, z namenom nadomestiti tiste, s katerimi je bila pogodba prekinjena.

5. člen govori o obveščanju državljanov o možnostih služenja v pogodbeni rezervi, kar opravlja Ministrstvo za obrambo preko sredstev javnega obveščanja in na druge primerne načine. 6. člen določa pogoje za zbiranje vlog za sklenitev pogodbe o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi SV in podrobno določa, kaj mora vloga vsebovati. Besedilo 8. člena navaja, da o primernosti kandidata, ki izpolnjuje splošne in zdravstvene pogoje ter je opravil preverjanje gibalnih zmogljivosti (7. člen), odloča ustrezna komisija, ki jo imenuje minister.

9. člen obravnava sam izbor kandidatov, pri čemer navaja, da imajo pri tem prednost osebe, ki so prenehale poklicno opravljati vojaško službo v SV, vojaški obvezniki rezervne sestave, razporejeni v enoto, ki jo bodo nadomestili pogodbeni pripadniki rezervne sestave in vojaški obvezniki, ki so že odslužili vojaški rok.

Poglavje III: Pogodba o vojaški službi v rezervni sestavi (10. in 11. člen)

S kandidati, ki jih komisija oceni kot primerne, Ministrstvo za obrambo sklene pogodbo o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi. Pogodba se sklene pisno, praviloma za obdobje 5 let in se lahko podaljšuje za enako časovno obdobje. S pogodbenim pripadnikom rezervne sestave, ki mora opraviti temeljno vojaško strokovno usposabljanje, ker nima odsluženega vojaškega roka, oziroma osnovno vojaško usposabljanje za vojaka ali osnovno usposabljanje za delo v vojski za vojaškega uslužbenca v skladu s to uredbo, se sklene pogodba za najmanj šest oziroma sedem let.

Po podpisu pogodbe se pripadnika pogodbene rezerve imenuje na formacijsko dolžnost na način, ki je predpisan za imenovanje poklicnih pripadnikov SV.

Poglavje IV: Pravice in dolžnosti pogodbenega pripadnika rezervne sestave med usposabljanjem in opravljanjem vojaške službe:

Pripadnik pogodbene rezerve je dolžan (12. člen) opraviti:

- temeljno vojaško strokovno usposabljanje, če nima odsluženega vojaškega roka,
- osnovno, nadaljevalno in dopolnilno usposabljanje,
- mobilizacijsko usposabljanje, ter se
- odzvati na opravljanje vojaške službe izven države v miru, z namenom izvrševanja obveznosti, prevzetih z mednarodnimi pogodbami ali na opravljanje vojaške službe v miru, kadar pripadniki stalne sestave ne morejo opraviti vseh nalog.

Pogodbeni pripadnik rezervne sestave je hkrati upravnemu organu za obrambo (13. člen) dolžan prijaviti morebitne spremembe zdravstvenega stanja, rabo starševskega dopusta ali napotitev na delo ali šolanje v tujini.

Pogodbenemu pripadniku rezervne sestave se usposabljanje na njegovo prošnjo lahko odloži, če izpolnjuje pogoje, ki jih navaja 16. člen, na primer ob predložitvi potrdila o bolezni, ob rojstvu otroka, v primeru smrti v ožji družini itn.

Pogodbene pripadnike rezervne sestave se lahko izjemoma vpokliče tudi za opravljanje vojaške službe v miru, vendar največ za sedem mesecev letno (17. člen), 18. člen pa določa, da se njihova mobilizacija izvede na način, ki je predpisan za vojaške obveznike rezervne sestave.

Poglavje V: Nadomestila ter drugi prejemki in povračila

Pogodbeni pripadniki rezervne sestave so upravičeni do prejema sledečih denarnih prejemkov:

- plačila za pripravljenost (19. člen);
- plačila med usposabljanjem (20. člen);
- plačila za opravljanje vojaške službe v miru (21. člen);
- plačila za opravljanje vojaške službe v izrednem in vojnem stanju (22. člen);
- dodatka za stalnost pri vsakem podaljšanju pogodbe (24. člen).

Poleg omenjenih denarnih nadomestil, Ministrstvo za obrambo pogodbenega pripadnika rezervne sestave v času usposabljanja in opravljanja vojaške službe zavaruje za primer nesreče pri delu (23. člen) in mu nudi brezplačno pravno pomoč v primeru, ko ga delodajalec ne sprejme na prejšnje delo ali ga postavi v manj ugoden položaj (25. člen).

Poglavje VI: Odpoved pogodbe

26. člen določa pogoje, ob katerih pride do prenehanja veljavnosti pogodbe, na primer s potekom časa, za katerega je bila sklenjena. 27. člen pa navaja pogoje, pod katerimi lahko Ministrstvo za obrambo enostransko odpove pogodbo, na primer, če pogodbeni pripadnik rezervne sestave v tekočem letu ni opravil vseh, z letnim načrtom predpisanih usposabljanj ali, je bil ocenjen s službeno oceno nezadovoljivo ipd.

4.1.5 Resolucija o strategiji nacionalne varnosti Republike Slovenije (UR.L. št. 56/2001)

Resolucija na kratko poda usmeritev o prihodnjem zmanjšanju obsega SV ter o možnostih popolnjevanja s prostovoljci, podrobneje pa se te tematike ne loteva.

4.1.6 Resolucija o Splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja Slovenske vojske - ReDPROSV (UR.L. št. 89/2004)

Poglavje 3.2: Izhodišča za razvoj in opremljanje SV

5. odstavek: »Obseg vojne sestave SV se bo zmanjšal. Konec leta 2004 bo vojna sestava vojske štela do 18.000 pripadnikov. Z opuščanjem obveznega služenja v rezervni sestavi in popolnim preходом na pogodbeno rezervo se bo najkasneje do konca leta 2010 obseg vojne sestave vojske postopno zmanjševal na okoli 14.000 pripadnikov.«

6. odstavek: »/.../ Sistem popolnjevanja SV bo temeljil na poklicnih pripadnikih in pogodbeni rezervi. Zagotovljena možnost prostovoljnega vojaškega usposabljanja (služenje vojaškega roka) bo predstavljala dodatne možnosti za popolnjevanje stalne in rezervne sestave vojske.«

Resolucija v omenjenih dveh odstavkih govori o zmanjševanju števila pripadnikov vojne sestave SV, s ciljno številko 14.000 pripadnikov, ki bi naj bila, po dokončni opustitvi obvezne rezerve, dosežena leta 2010, ter o načinih popolnjevanja SV.

Poglavje 3.5: Doktrina delovanja SV

11. odstavek: »Kljub pospešenemu procesu preoblikovanja SV bo Republika Slovenija ohranjala nekatere posebnosti na vojaškem področju, kot sta prostovoljno vojaško usposabljanje za obrambo države ter oblikovanje strateške rezerve kadrov, oborožitve in opreme (koncept t. i. tretjega kroga). Te rezerve bodo v primeru potrebe omogočale nadomeščanje izgub in povečanje zmogljivosti vojske, v skladu z nacionalnimi in zavezniškimi ocenami ogroženosti. Zato se bo ohranjala vojaška evidenca tako, da bo strateško rezervo oblikovalo okoli 20.000 pripadnikov SV. Izvedene bodo tudi druge priprave z namenom, da bi bila lahko operativna zmogljivost teh sestav dosežena v dveh letih. Aktiviranje teh zmogljivosti bo temeljilo na politični odločitvi. Vojaško opremo in oborožitev za vzdrževanje teh zmogljivosti bo Republika Slovenija prikazovala v skladu s sprejetimi mednarodnimi pogodbami. Za upravljanje s

strateškimi rezervami in njihovo aktiviranje bodo skrbela teritorialno razmeščena razvojna jedra.«

Poglavje 3.7: Kadrovski sistem in upravljanje kadrov

1. odstavek: »/.../ SV bo nadaljevala popolnjevanje s poklicnimi pripadniki in pogodbeno rezervo ter s tem povečevala operativne sposobnosti sil. /.../ Posebna pozornost bo namenjena motiviranju, nagrajevanju, izobraževanju in usposabljanju ter odpustu pripadnikov iz vojske. Predvidoma bo treba zagotoviti obvezno služenje v pogodbeni rezervi po preteku pogodbe o zaposlitvi v poklicni sestavi.«

Poglavje 6.2: Kadrovski viri

1. odstavek: »/.../ Obseg vojne sestave vojske se bo na podlagi dodatnih ocen in presoj ter skladno z razpoložljivimi obrambnimi izdatki ter opuščanjem obveznega služenja v rezervni sestavi do leta 2010 postopno zmanjšal na okoli 14.000 pripadnikov. Opuščanje obvezne rezerve se bo izvajalo skladno s povečanjem stalne sestave in pogodbene rezerve. Pogodbena rezerva bo leta 2010 štela do 5.500 pripadnikov.«

4.1.7 Srednjeročni obrambni program 2005 – 2010

S srednjeročnim obrambnim programom 2005-2010 (v nadaljevanju SOPr) so opredeljeni cilji in prioritete razvoja obrambnega sistema ter osnove za pripravo in izvedbo programov razvoja obrambnih zmogljivosti kot tudi organizacijo obrambnega sistema v srednjeročnem obdobju do leta 2010.

Poglavje 2.2.2: Obseg in struktura SV

SV naj bi imela leta 2010 imela 8.500 pripadnikov stalne sestave in 5.500 pogodbenih rezervistov. Pripadnikov obvezne rezervne sestave ne bo več.

Glede na vlogo v bojevanju, se bodo sile SV delile na sile za bojevanje, sile za bojno podporo, sile za zagotovitev bojnega delovanja ter sile za podporo poveljevanju in kontroli. Glede na sposobnost premeščanja, se bodo sile delile na premestljive in nepremestljive sile. Glede na stopnjo pripravljenosti, pa se bo SV delila na sile v visoki stopnji pripravljenosti, sile v nizki stopnji pripravljenosti ter sile z daljšim časom vzpostavitve.

Poglavje 2.5.1: Sistem upravljanja človeških virov

Področja, na katerih se pripravljajo rešitve in izvajajo naloge, in so v okviru projekta Poklicna vojska dopolnjena s pogodbeno rezervo (PROVOJ), so:

- *popolnjevanje SV*; gre za pridobivanje ustreznega kadra, ki obsega celovit sistem ukrepov in pogojev, ki zagotavljajo, ne samo oblikovanje poklicne vojske in pogodbene rezerve v ožjem pomenu besede, temveč tudi celovito vključitev na novo oblikovane SV v družbeni sistem, raziskave in analize vrednot in interesov mladih, oblikovanje promocijskih skupin za promocijo SV in možnosti za službo v njej, novačenje, učinkovit kadrovski postopek, selekcijo in kakovostno osnovno usposabljanje;
- *promocija SV*; k uspehu popolnjevanja SV z ustreznim kadrom v veliki meri prispeva celovit sistem promocijskih aktivnosti;
- *sodelovanje z delodajalci*; učinkovitost sistema popolnjevanja pogodbene rezerve SV, izvajanja samega usposabljanja in opravljanja vojaške službe je odvisna od vzpostavitve ustreznega sistema sodelovanja s pristojnimi ministrstvi, interesnimi združenji delodajalcev in posameznimi delodajalci, ki zaposlujejo pogodbene pripadnike rezervne sestave;
- *učinkovitost pripadnikov pogodbene rezerve SV* na delovnem mestu in v SV je odvisna tudi od podpore delovnih organizacij, zato bo treba z delodajalci vzpostaviti sistemsko rešitev, najprej v sodelovanju z Ministrstvom za gospodarstvo in GZS, nato pa tudi z lokalnimi in panožnimi gospodarskimi zbornicami ter konkretnimi delodajalci. Uspeh popolnjevanja SV z ustreznim kadrom bo v veliki meri odvisen tudi od promocije SV, možnosti za služenje v njej in zagotovitve vseh pogojev za učinkovito usposabljanje, zagotavljanje pripravljenosti in njihovo dobro počutje;
- *zadrževanje v vojaški službi*;
- *skrb za dobro počutje in dobrobit pripadnikov SV*;
- *odhod pripadnikov SV iz službe*;
- *izobraževanje in usposabljanje*, razvojno raziskovalna dejavnost, osnovno usposabljanje poklicnih vojakov, usposabljanje poveljstev in enot, normativno in institucionalno ureditev vojaškega izobraževanja in usposabljanja;
- *prilagoditev zakonodaje poklicni vojski* s spremembami in dopolnitvami zakonskih in podzakonskih aktov;

- *formalnopravna uveljavitev vojaških poklicev.*

S preoblikovanjem vojske in uveljavitvijo zakonskih sprememb bo vzpostavljeno novo razmerje med posameznimi kategorijami pripadnikov vojske. Delovno pravni status vojaških oseb bo prilagojen nalogam in načinu delovanja poklicne vojske in primerljiv z rešitvami v državah članicah NATA. V ta namen se bo pripravil zakon o službi v SV.

Posebna pozornost bo namenjena motiviranju, nagrajevanju, izobraževanju in usposabljanju ter odpustu pripadnikov v vojske. Zagotoviti bo treba služenje v pogodbeni rezervi po preteku pogodbe v poklicni sestavi.

Poglavje 2.5.2: Kadrovska struktura do 2010

Poglavje opredeljuje, da je za upravni del obdobja do leta 2010 upoštevano 1-odstotno letno zmanjševanje števila zaposlenih glede na stanje iz preteklega leta. V SV se bo v letu 2005 število zaposlenih v vojski povečalo za 400, med letoma 2006 in 2010 pa še za približno 1.100 oseb. Prednost bo imelo zaposlovanje poklicnih vojakov in vzpostavljanje podčastniškega zbora, ki se bo praviloma kadroval iz poklicnih vojakov. Ciljno stanje v letu 2010 je 8.500 poklicnih pripadnikov v SV.

Za vzpostavitev optimalne kadrovske strukture v SV se bodo neskladja glede zahtevane izobrazbe, činov in starosti do konca leta 2010 reševala s programi prekvalificiranja, s pridobivanjem višje stopnje izobrazbe, z upokojevanjem in drugimi načini odliva kadrov.

V obdobju do leta 2010 je načrtovanih tudi 5.500 sklenitev pogodb s pripadniki pogodbene rezerve (http://www.mors.si/fileadmin/mors/pdf/dokumenti/sop_2005_10.pdf, 27.5.2006).

4.1.8 Vojaška doktrina

Nova vojaška doktrina, ki jo je vlada Republike Slovenije sprejela 1. junija 2006, področje pogodbene rezervne sestave in zagotavljanje njenih kadrovskih virov omenja le na kratko in sicer:

Poglavje 3.3.1: Kadri

»/.../ SV se popolnjuje s poklicnimi pripadniki SV ter pogodbeno in obvezno rezervo.« Pripadniki stalne in rezervne sestave SV na vojskovalno moč vplivajo s kakovostjo, morala in številčnostjo, pri čemer ima morala odločilno vlogo (Furlan et al. 2006: 21).

Poglavje 6.1: Zagotovitev kadrovskih virov

»/.../ Kadrovski vir je najpomembnejši kapital SV, učinkovito ravnanje s kadri je ključ do uspeha.« To so njeni poklicni pripadniki in pripadniki obvezne in pogodbene rezerve. Kadrovske poplnevanje SV obsega sistem planiranja, ukrepov, aktivnosti in pogojev, ki zagotavljajo kadrovske vire za poklicno vojsko, dopolnjeno s pogodbeno rezervo. Sistem zajema promocijo vojaškega poklica in novačenje, kadrovske postopke zaposlitve ter selekcijo kadra. Za zagotavljanje poplnevanja SV je med drugim potrebno razviti in izvajati materialne in nematerialne spodbude za vstopanje v vojsko ter vztrajanje v stalni oziroma rezervni sestavi SV (Furlan et al. 2006: 31).

4.2 Pogodbena rezervna sestava

Pogodbeno opravljanje vojaške službe v rezervni sestavi SV smo uvedli leta 2002. Pogodbeni pripadnik rezervne sestave SV je državljan ali državljan Republike Slovenije, ki z Ministrstvom za obrambo Republike Slovenije sklene pogodbo o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi SV.

Tabela 4.1: Sestav Slovenske vojske⁸

Sestav Slovenske vojske	število
Stalna sestava	7.349
<i>Pogodbena rezerva</i>	<i>1.351</i>
Obvezna rezerva	8.605
<i>Skupaj</i>	<i>17.305</i>

Vir: <http://www.slovenskavojska.si/poklicna/struktura/index.htm>, 15. 5. 2006

⁸ Podatki za april 2006.

Graf 4.1: Sestav Slovenske vojske



Vir: podatki za izdelavo grafa izhajajo iz tabele 4.1

V SV je že več kot 1000 pogodbenih pripadnikov rezerve sestave, ki popolnjujejo 132. gorski bataljon, 9. bataljon zračne obrambe, 460. artilerijski bataljon, 45. oklepni bataljon, enoto za protokol, 76. protioklepno četo, 72. poveljniško logistično enoto in 18. bataljon RKBO (<http://www.slovenskavojska.si/poklicna/struktura/>, 5. 3. 2006).

4.2.1 Sprejemni pogoji in sprejemni postopek v Slovenski vojski

Splošni pogoji za kandidata so:

- da je državljan Republike Slovenije in nima dvojnega državljanstva;
- da je odslužil vojaški rok;
- ustrezna starost;⁹
- da je zdravstveno sposoben za vojaško službo;
- da nima priznane pravice oziroma ni v postopku priznanja pravice do ugovora vesti vojaški dolžnosti;
- da ima vsaj srednjo poklicno šolo za dolžnost vojaka, srednjo ali višjo šolo za podčastnika in najmanj visoko strokovno šolo za častnika;
- da ni zaposlen v tujini oziroma ni na delu, usposabljanju ali šolanju v tujini za dlje kot tri mesece;
- da ni zaposlen kot policist oziroma ne opravlja poklicno vojaške službe;
- da ni razporejen na dolžnost v sistem zaščite, reševanja in pomoči;

⁹ Želena je starost pod 35 let.

- da ni državljan, ki ga ni mogoče razporediti na obrambne dolžnosti (sodnik, župan, ipd);
- da ni bil pravnomočno obsojen zaradi kaznivega dejanja ali zoper njega ne teče kazenski postopek (<http://www.slovenskavojska.si/opk/rezervist/index.htm>, 5. 3. 2006).

Sprejemni postopek

Kandidat vlogo oziroma prošnjo pošlje na naslov IO oziroma pisarne UO, ki ga vodi v vojaški evidenci. Izpostava oziroma pisarna na podlagi njegove vloge in njenih prilog ter vojaške evidence preveri izpolnjevanje splošnih in drugih pogojev za popolnitev dolžnosti (čin, vojaško evidenčno dolžnost, itn.).

Če kandidat izpolnjuje splošne in druge pogoje, je na podlagi njegovega soglasja predlagan za varnostno preverjanje. Po izdaji pozitivnega soglasja Obveščevalno-varnostne službe, je napoten na preverjanje gibalnih sposobnosti.

O izbiri kandidatov, ki izpolnjujejo pogoje, odloča pristojna komisija Ministrstva za obrambo. Izbrani kandidat podpiše pogodbo¹⁰ o službi v rezervni sestavi SV. Pogodba se praviloma sklene za 5 let in se ob izpolnjevanju pogojev lahko podaljša za enako obdobje. (<http://www.slovenskavojska.si/opk/rezervist/postopek.htm>, 5. 3. 2006)

Kandidati, ki so odslužili vojaški rok, niso pa usposobljeni za dolžnost, pogodbo podpišejo za šest let, kandidati brez odsluženega vojaškega roka pa za sedem. (<http://www.slovenskavojska.si/opk/rezervist/postopek.htm>, 29. 6. 2006)

4.2.2 Usposabljanje

Usposabljanje v koledarskem letu praviloma ne traja več kot 30 dni. Izjemoma se pogodbeni pripadnik lahko napoti na dopolnilno izobraževanje ali usposabljanje, če bi želel biti povišan v višji čin ali razporejen na višjo dolžnost.

Usposabljanje se izvaja v več krajših terminih in enem daljšem terminu, praviloma ob vikendih.¹¹

Za nekatera (predvsem krajša) usposabljanja je treba z delodajalcem izbrati termine po predlogu letnega načrta usposabljanj, s katerim kandidata seznani upravni organ, pristojen za obrambne zadeve.

¹⁰ Pogodba o službi v rezervni sestavi SV– priloga B.

¹¹ Usposabljanje v letošnjem letu ne poteka več od petka popoldne do nedelje popoldne, ampak od četrтка popoldne do nedelje popoldne.

Do konca koledarskega leta oziroma najmanj 30 dni pred prvim načrtovanim usposabljanjem v naslednjem letu, kandidat in njegov delodajalec prejmejo končni načrt usposabljanj.

Odlaganje, odsotnost in prenehanje usposabljanja so možni zaradi zdravstvenih razlogov, študijskih obveznosti in drugih primerov, določenih v uredbi. Odloženo usposabljanje je treba opraviti v naslednjem terminu oziroma terminu, ki ga določi enota (<http://www.slovenskavojska.si/opk/rezervist/usposabljanje.htm>, 5. 3. 2006).

4.2.3 Plačila

V nadaljevanju so predstavljeni neto zneski plačil v SIT na dan.¹² Plačilo za pripravljenost je **981 SIT** na dan ali približno 29.000 SIT mesečno, plačila za udeležbo na usposabljanju pa so prikazana v spodnji tabeli.

Tabela 4.2: Plačila za udeležbo na usposabljanju

	Vojak	Podčastnik	Častnik
Delovni dnevi – 75 %	2.741	3.289	4.523
Sobote – 100 %	3.655	4.386	6.031
Nedelje, prazniki – 150 %	5.482	6.579	9.046

Vir: <http://www.slovenskavojska.si/opk/rezervist/placila.htm>, 15.5.2006

Plačilo za pripravljenost kandidat prejme vsak mesec za dneve, ko ni bil na usposabljanju ali opravljanju vojaške službe. Do tega plačila ni upravičen med zdravljenjem nad 30 dni, delom in usposabljanjem ali šolanjem v tujini nad 30 dni, starševskim dopustom in v odpovednem času pogodbe.

Višina plačila za udeležbo na usposabljanju je odvisna od dneva: ob delovnih dneh 75 %, sobotah 100 %, nedeljah ali praznikih 150 % od osnovnega količnika, ki velja za poklicnega pripadnika SV na enaki formacijski dolžnosti. Za en dan usposabljanja se šteje usposabljanje vključno z bivanjem v enoti, ki traja od 8 do 24 ur. Če traja manj kot 8 ur, se izplača le sorazmerni delež.

Če delodajalec ne zahteva refundacije za čas kandidatove odsotnosti z delovnega mesta zaradi usposabljanja in to potrdi na predpisanem obrazcu, mu pripada povečano plačilo za usposabljanje v višini 2,5 % na dan od bruto minimalne plače.

¹² Izračun 1. 8. 2005.

Za 11 mesecev pripravljenosti in 1 mesec udeležbe na usposabljanju kandidat v povprečju prejme: vojak **420.000 SIT** neto, podčastnik **439.000 SIT** neto in častnik **483.000 SIT** neto (<http://www.slovenskavojska.si/opk/rezervist/placila.htm>, 5. 3. 2006).

4.2.4 Ugodnosti in obveznosti

Ugodnosti

Med trajanjem pogodbenega razmerja:

- so poleg plačila za pripravljenost in plačila za udeležbo na usposabljanju zaposleni kandidati upravičeni do **nadomestila plače** za čas usposabljanja, ko bi morali delati, nezaposleni pa do **denarnega nadomestila** za vsak dan usposabljanja;
- so upravičeni do **povračila stroškov** za prihod in odhod z usposabljanja (na primer prevoz);
- so med usposabljanjem in opravljanjem vojaške službe **nezgodno zavarovani za primer nesreče pri delu**, kar pomeni, da jim pripada 100-odstotno nadomestilo plače od prvega dne izostanka od dela;
- so pri vsakem podaljšanju pogodbe upravičeni do **dodatka za stalnost** v višini zadnjih treh mesečnih plačil za pripravljenost;
- med opravljanjem vojaške službe prejemajo **enako plačilo kot pripadnik stalne sestave SV** na enaki formacijski dolžnosti; po prenehanju opravljanja vojaške službe pa jih mora delodajalec sprejeti na prejšnje delovno mesto, v nasprotnem primeru jim Ministrstvo za obrambo zagotovi **plačilo nujne pravne pomoči**;
- lahko izkoristijo **počitniške kapacitete Ministrstva za obrambo** skladno s predpisi;
- so **oproščeni plačila dohodnine** od prejetih plačil za pripravljenost in usposabljanje.

Obveznosti

Pogodbeni pripadnik rezervne sestave se mora v obdobju, za katerega je sklenil pogodbo, odzvati na usposabljanja in opravljanje vojaške službe v miru, izrednem ali vojnem stanju. K opravljanju vojaške službe v miru so vpoklicani zaradi obsežnejših nalog, ki jih pripadniki stalne sestave ne morejo opraviti, še posebej nalog zaščite, reševanja in pomoči ob naravnih in drugih nesrečah.

Izjemoma sodelujejo na mednarodnih mirovni misijah, vendar samo, če poklicna vojska teh nalog ne bi zmogla. Opravljanje vojaške službe v miru zunaj države lahko traja največ sedem mesecev letno (<http://www.slovenskavojska.si/opk/rezervist/ugodobvez.htm>, 5. 3. 2006).

4.2.5 Delodajalci

Kandidat mora k vlogi za pogodbeno opravljanje vojaške službe v rezervni sestavi priložiti tudi izjavo, da je svojega delodajalca seznanil z namero, da bo podpisal pogodbo o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi SV in da ga delodajalec ni napotil na delo, usposabljanje ali šolanje v tujino, ki traja več kot 3 mesece, ker se v tem primeru ne bi mogel redno udeleževati usposabljanj. Uredba posebnega soglasja delodajalca ne predvideva. To je posameznikova prostovoljna odločitev, vendar pa mora delavec delodajalca obveščati o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje pogodbenih obveznosti (34. člen Zakona o delovnih razmerjih; UR.L. št. 42/2002).

Delodajalec in pogodbeni pripadnik prejmeta predlog terminov usposabljanj, da lahko izbereta predlagane termine usposabljanj in jih s podpisom tudi potrdita. Če se ne uskladi, termine določi enota. Na podlagi tako izbranih terminov do konca koledarskega leta oziroma najpozneje 30 dni pred prvim načrtovanim usposabljanjem v naslednjem letu prejmeta tudi končni načrt usposabljanj.

Pogodbeni pripadnik izjemoma lahko prosi za zamenjavo izbranega termina, če mu še ni bil poslan poziv na usposabljanje. Z zamenjavo pa morata soglašati delodajalec in enota.

Na delodajalčevo prošnjo se lahko pogodbenemu pripadniku odloži ali prekine usposabljanje zaradi neodločljivega dela, ki ga je treba opraviti neposredno pred usposabljanjem ali med njim ter ga ne more opraviti drug delavec (do 3 dni na leto). Vlogo za odložitev usposabljanja mora delodajalec vložiti pri upravnem organu pristojnem za obrambne zadeve, ki pogodbenega pripadnika vodi v vojaški evidenci, če je neodločljivo delo nastalo pred začetkom usposabljanja oziroma v enoti, če je nastalo med usposabljanjem.

Pogodbeni pripadnik rezervne sestave mora ob odpovedi pogodbe ali prekinitvi pogodbe zaradi neizpolnjevanja pogodbenih obveznosti Ministrstvu za obrambo povrniti celotno plačilo za pripravljenost za zadnjih 12 mesecev in sorazmeren del stroškov, ki so nastali med usposabljanji.

Za čas odsotnosti z dela zaradi udeležbe na usposabljanju delodajalcu pripada pravica do nadomestila plače.

Potrdilo o udeležbi na usposabljanju pogodbenemu pripadniku izda enota ob koncu usposabljanja in je hkrati zahtevek za nadomestilo plače oziroma povračila izgubljenega zaslužka.

Izpolnjen obrazec delodajalec posreduje enoti, ki je potrdilo izdala. Ministrstvo za obrambo bo nadomestilo plače oziroma povračilo izgubljenega zaslužka izplačalo praviloma v 30. dneh po prejemu popolnega zahtevka (<http://www.slovenskavojska.si/opk/rezervist/delodajalci.htm>, 23. 6. 2006).

4.3 Zagotavljanje kadra v pogodbeni rezervi

4.3.1 Oglaševanje vojaškega poklica

Oglaševanje poteka po televiziji, v tiskanih množičnih občilih, kinematografih in številnih lokalih po vsej Sloveniji. Edini namen oglaševanja ni le pridobitev kandidatov, temveč tudi utrditev zavedanja poklicne vojske v splošni javnosti, predvsem pa prepoznavnost in ugled vojaškega poklica. O tako pomembni odločitvi, kot je izbira poklica, se namreč nihče ne odloča čez noč. Izkušnje držav, ki imajo že dalj časa poklicno vojsko, kažejo, da je oglaševanje učinkovit način pridobivanja kadra in promocije, zato je redno oglaševanje pomembno tudi za nas (Marčič 2005: 8).

Glavni namen oglaševalskega dela komunikacijskih dejavnosti je seznanitev z novo poklicno vojsko in predstavitev možnosti za sodelovanje v njej. Opredeljeni sta primarna in sekundarna ciljna javnost. Primarna ciljna javnost so mladi slovenski državljani med 16. in 25. letom in nekdanji pripadniki stalne sestave SV, zaposleni ali brezposelni, sekundarna pa posamezniki in organizacije, ki imajo pomemben vpliv na primarno javnost, tako družinski člani in prijatelji kot mnenjski voditelji in interesna združenja. Bistvo komunikacijske strategije je čim bolj neposredno nagovarjanje primarne ciljne skupine s sporočilom, da sodelovanje v pogodbeni rezervi ponuja možnosti za izobraževanje, samopotrditev in družbeno veljavo, s tem pa možnost za osebno in poklicno rast posameznika. Vsa sporočila imajo jasen nagovor in izrazito, močno ter enotno oblikovno podobo (Marčič 2005: 9).

Oblikovalsko je bil z uporabo barv in tipografije ter s strogim načinom postavitve izbran dizajn, ki ga ciljna skupina jasno prepozna kot vojaškega. V sodelovanju s Sektorjem za vojaške zadeve je pripravljena strategija pridobivanja pogodbenih rezervistov, in sicer z direktno pošto ter radijskim oglasom. Za učinkovitost oglaševanja je zelo pomembno, da je medijsko nastopanje vsebinsko in terminsko usklajeno, da se oglaševalski val na nacionalni ravni nadaljuje in dopolnjuje z oglaševanjem v lokalnih množičnih občilih, ki ga izvajajo UO in skupine za pridobivanje kadra (v nadaljevanju SPK) (Marčič 2005: 9).

Za učinkovito oglaševanje je pomembno, da je vsebina sporočil domišljena ter so izbrana učinkovita komunikacijska orodja in kanali. Jasno sporočilo, dobre kreativne rešitve, drugačnost in brezhibna izvedba vseh komunikacijskih orodij zagotavljajo večjo opaženost v nacionalnih, paradnih množičnih občilih in s tem dosežejo želene cilje (Marčič 2005: 10).

- Televizija in kino sta med našo ciljno populacijo najučinkovitejše ter najbolj zaželeno množično občilo. V TV oglasu je vojaško delo predstavljeno prek racionalnih trditev o zahtevah, s katerimi se sooča vsak mlad človek, ki vstopa v službo. V sliki so v kratkih, emocionalnih kadrih prikazani prizori iz vojaškega življenja, ki razkrivajo dinamiko, izzive, samopotrjevanje, vzdržljivost, odgovornost, človekoljubje in nacionalni ponos. TV oglas prikazuje vojaško delo kot vsako drugo, a hkrati poudarja njegovo svojevrstnost, zahtevnost in odgovornost ter posebno vlogo v družbi.
- Serija štirih tiskanih oglasov in plakatov dopolnjuje načrtano vsebino in konkretizira ter poudarja prednosti vojaškega dela,¹³ hkrati pa zainteresirane napoti do virov dodatnih informacij.¹⁴ Publikacija *V službi domovine* je namenjena obveščanju primarne in sekundarne javnosti, zato so v njej podrobneje predstavljene prednosti vojaškega poklica in osnovne informacije o vsebinah, ki primarno ciljno skupino najbolj zanimajo: pogoji za zaposlitev, višina plače in drugih prejemkov, usposabljanje itn. Namenjena je tudi sekundarni javnosti, staršem, sorodnikom in vsem drugim, ki ne uporabljajo interneta.
- V lokalnih, priljubljenem zbirališču mladih, se je uveljavil sistem kartic Felix. Kartice so postavljene na vidnem mestu in so brezplačno na voljo obiskovalcem.

¹³ Prednosti vojaškega dela so na primer: sodobna tehnologija, motivirana ekipa, možnosti napredovanja, dinamično okolje, itn.

¹⁴ Na primer: internet, brezplačna telefonska številka, informacijske pisarne, itn.

- WC-oglas, ta posebna kategorija v oglaševanju, pomeni drznejši pristop in bolj sproščeno komuniciranje. V pisoarjih nameščena tarča in nad njim plakat imata tudi humorno noto. Različica WC-oglasa, namenjena pridobivanju ženske populacije, je nameščena na priljubljen ženski pripomoček, in sicer ogledalo.
- Promocijska darila so učinkovito promocijsko sredstvo, če so domišljena in uporabna. Načrtovana so promocijska darila za različne ciljne skupine, in sicer majice za ženske in moške s sporočili, kape, trak za na roko, kompas ter torbica. Vsa darila so bila zasnovna v enakem tonu kot druga komunikacijska sredstva akcije.
- Na zgoščenki so TV oglas in dokumentarna oddaja o snemanju oglasa, računalniška igrice ter informativne vsebine (prav tam).

Zloženke, namenjene primarni ciljni skupini, predstavljajo tri možnosti sodelovanja s SV, in sicer zaposlitev, prostovoljno usposabljanje ter pogodbeno rezervo. Slikovno soočajo rutino vsakdana z dinamično vojaškega življenja, pošiljajo pa se po pošti.

TV oglasi so objavljeni v najbolj gledanih terminih na RTV Slovenija, POP TV in Kanalu A. Slovenska strokovna in tudi interna javnost sta ga dobro sprejeli. Da je dosegel želen učinek, lahko sklepamo tudi po številu obiskov na spletni strani www.slovenskavojska.si, saj jo je obiskalo že veliko obiskovalcev (Marčič 2005: 11).

Po podpisu pogodbe s Studirom Marketing 25. februarja 2004, je bila imenovana strokovna skupina, ki nadzira izvajanje pogodbe in odloča o vsebinskih vidikih oglaševanja. V njej sodelujejo dr. Igor Kotnik (MORS), mag. Stojan Pelko (zunanji član), Vojko Gorup (GŠSV), polkovnik Jože Majcenovič (GŠSV), Alojz Matičič (Sektor za vojaške zadeve), Rudolf Dolšček (Služba za javna naročila), Tina Bolcar (direktorica Studia Marketing), Nikola Bujanj (vodja projekta v Studiu Marketing) in jo vodi Vesna Marčič (MORS). Naloga strokovne skupine je, da odloča o vsebinski in oblikovni strani oglaševalskih sporočil, o obsegu in načinu objav ter oglaševanje prilagaja potrebam po kadru (prav tam).

Komunikacijski cilji so povečati zavedanje o obstoju poklicne vojske v splošni javnosti, spodbuditi ciljno javnost, da se začne zanimati za vojaški poklic, spodbuditi ciljno javnost za pogodbeno rezervo, spodbuditi ciljno javnost za prostovoljno usposabljanje za obrambo, povečati ugled vojaškega poklica, povečati ugled SV idr.

4.3.2 Delo uprav in izpostav za obrambo ter interes za delo

Čeprav v Sloveniji ni več obveznega služenja vojaškega roka, UO vodijo vojaško evidenco. To pomeni, da vojaške obveznike v koledarskem letu, ko dopolnijo 17 let, vpišejo v vojaško evidenco na podlagi podatkov uradne evidence o državljanih in jih v letu, ko dopolnijo 18 let, seznani z dolžnostmi in pravicami.

Sektor za vojaške zadeve v dogovoru s SV izdela letni načrt popolnitve SV, nato pa usmeritve pošlje na vse UO. Uprave oziroma izpostave za obrambo iz vojaške evidence vsem kandidatom, ki izpolnjujejo pogoje pošljejo vabilo,¹⁵ ti pa se v primeru zanimanja zglasijo na svoji IO, kjer vložijo vso potrebno dokumentacijo, med drugim soglasje za varnostno preverjanje in dobijo vse ostale potrebne informacije. Pri razgovorih s kandidati po potrebi sodelujejo tudi SPK. Po izdaji pozitivnega soglasja Obveščevalno-varnostne službe so kandidati povabljeni na preverjanje gibalnih sposobnosti. Po pozitivno opravljenem preverjanju sledijo priprave na komisijo glede VED, zapisnik Komisije za izbor kandidatov¹⁶ pa je osnova za izdajo pogodbe. Pogodbe za prostovoljno pogodbeno rezervo v imenu ministra podpisuje vodja Sektorja za vojaške zadeve. Pred podpisom pogodbe so kandidati podrobno seznani z vsemi potrebnimi informacijami, tj. z Uredbo o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi SV, o vsebini pogodbe, dolžnostih, pravicah, poteku usposabljanj, terminih, morebitnih izjemah, predstavijo pa jim tudi enoto v katero so razporejeni. Po podpisu pogodbe se kandidatom v vojaški knjižici posodobi podatke o razporedu in njihovem statusu, dobijo pa tudi terminski načrt,¹⁷ s katerim seznani svoje delodajalce. IO kandidatom pošiljajo pozive na usposabljanja in rešujejo morebitne prošnje za odlog usposabljanja.¹⁸ Sodelujejo z območnimi obrtnimi zbornicami, območno gospodarsko zbornico in v pogovorih z delodajalci, kjer pomagajo reševati težave pri usklajevanju terminov.

V letu 2006 je na seznaitve, ki potekajo spomladi in jeseni, povabljenih 12.856 vojaških obveznikov. Leta 2004, ko so pričele potekati seznaitve, je prišlo na seznaitev 84 odstotkov vabljenih, leta 2005 pa nekaj več kot 80 odstotkov.

¹⁵ Vzorec vabila na seznaitev – priloga A.

¹⁶ Komisijo imenuje minister za obrambo.

¹⁷ Vojna enota SV, v katero so razporejeni kandidati, izdela Načrt usposabljanja pogodbenih pripadnikov rezervne sestave za naslednje leto. Kandidat praviloma lahko v skladu z letnim načrtom usposabljanja sam izbere termin v katerem bo opravil usposabljanje. Za usposabljanje združenih enot se je potrebno držati določenega termina (Fortuna 2004: 47).

¹⁸ Mobilizacijskega usposabljanja zaenkrat še ni možno prestaviti.

Predstavitve pripravijo za skupine po 35 srednješolcev. Udeležba na seznaitvi je prostovoljna, zato kandidate, ki ne pridejo na seznaitev, o pravicah in dolžnostih seznaitjo po pošti in jim hkrati pošljejo tudi promocijsko gradivo o možnostih sodelovanja s SV (Šket Jarm 2006: 14).

Ob seznaitvi vojaških obveznikov z dolžnostmi in pravicami, obvezniki na UO izpolnijo tudi poseben vprašalnik o SV. Med vojaškimi obvezniki je precejšnje zanimanje za delo v SV, vendar so med posameznimi upravami razlike. Največje zanimanje je v Pomurju, na Dolenjskem in Celjskem, najmanj pa na območju Nove Gorice. Glavni vir informacij je televizija. Skoraj četrtina vojaških obveznikov bi se za delo v SV odločila zaradi ljubezni do domovine, razloga proti pa sta odsotnost od doma in izpostavljenost smrtni nevarnosti. (Majcen 2005: 20)

4.3.3 Oddelek za pridobivanje kadra

Oddelek za pridobivanje kadra (v nadaljevanju OPK), katerega načelnik je polkovnik Jože Majcenovič, v okviru GŠSV od aprila 2003 izvaja in usklajuje postopke za zaposlitev novih pripadnikov SV, pogodbeno delo v rezervni sestavi in prostovoljno služenje vojaškega roka.

Razdeljen je na tri odseke in sicer na odsek za pridobivanje kadra, odsek za selekcijo kadra ter odsek za zaposlovanje kadra (Štrancar 2005: 25).

Oddelek ima osem SPK v Sloveniji, ki delujejo v Ljubljani, Celju, Kranju, Murski Soboti, Mariboru, Novem mestu, Novi Gorici ter Postojni, ki predstavljajo vojaški poklic in pridobivajo nove pripadnike SV. Vsaka skupina na leto pripravi od 80 do 100 predstavitev, udeležujejo se prireditvev, obiskujejo šole, kjer predstavljajo SV ter poklic vojaka (Šket Jarm 2006: 14).

Promocija je neposredna ali posredna. Neposredno promocijo izvajajo SPK, posredna pa poteka prek množičnih občil, in sicer na nacionalni ter lokalni ravni. Nacionalna raven je globalna z najosnovnejšimi sporočili, na lokalni ravni pa je predstavitev bolj podrobna. Izkušnje kažejo, da se morajo ves čas prilagajati trgu in trendom prostora, v katerem živimo. Najbolj pomembno je, da je promocija korektna (prav tam).

Takoj po ukinitvi obveznega služenja vojaškega roka leta 2003 so na OPK dobili veliko vlog za zaposlitev v SV, vendar pa se to število z leti zmanjšuje. Največ težav pri

pridobivanju kadra¹⁹ imajo na območju Nove Gorice, Postojne z obalnim območjem in Gorenjske. Dovolj kandidatov je v Ljubljani, veliko na območju Celja, na Koroškem in Kozjanskem, precej z mariborske regije in, glede na velikost regije, iz Pomurja (Grmek 2005: 9).

OPK sodeluje s Centrom za usposabljanje pri usklajevanju napotitve in števila kandidatov, ki so služili obvezni vojaški rok, ter pri številu kandidatov, ki v vojsko prihajajo prvič in morajo opraviti temeljno vojaško-strokovno usposabljanje (v nadaljevanju TVSU), ki traja 13 tednov, in usposabljanje za pridobitev VED, ki traja 6 tednov. Največje skupine ima OPK zaradi velikosti območja oziroma zanimanja mladih v Ljubljani, Celju in Mariboru. Pri zboru častnikov in podčastnikov v SPK so bili pozorni, da so izbrali pripadnike, ki ustrezno predstavljajo SV in imajo tudi izkušnje iz enot. Z Direktoratom za obrambne zadeve in s Centrom za obrambno usposabljanje v Poljčah so zanje organizirali številna usposabljanja. V sodelovanju z ameriško vojsko so v Poljčah pripravili usposabljanje o pridobivanju kadra v ameriški, nizozemski in kanadski vojski. Po oceni tujih strokovnjakov je usposobljenost pripadnikov v SPK precej dobra. Uspešnost skupin bodo povečali z spremembo nekaterih oblik delovanja, na primer agresivnejši pristop.²⁰

Predvsem bi bilo v SV potrebno razmisliti, ali mora imeti vojak res vsaj IV. stopnjo izobrazbe. Britanci na primer, kot najpomembnejše merilo za sprejem v pehoto navajajo komunikacijske sposobnosti, izobrazbe pa ne. Pri analiziranju služenja vojaškega roka nabornikov so ugotovili, da je bilo med nagrajenimi vojaki v enotah skoraj 70 odstotkov tistih, ki so imeli tretjo stopnjo izobrazbe. Zato bi morali biti zanimivi tudi mladi, ki zdaj ne izpolnjujejo izobrazbenih pogojev, vendar jih zanima vojaški poklic. Možna rešitev bi bila zvišanje starostne meje kot na Nizozemskem (Grmek 2005: 10).

Po Sloveniji izvajajo promocijo SPK s predstavitvami na osnovnih in srednjih šolah, in sicer v zadnjem razredu devetletke, lahko pa tudi v vrtcu. Pomembno je, da program prilagodijo vsaki skupini (Šket Jarm 2006: 14). Obiskujejo skoraj vse prireditve po Sloveniji, na katerih se zbere veliko mladih, ki jih lahko neposredno nagovorijo (Grmek, 2005: 10). Zanimanje je precej veliko, saj je to delo drugačno od drugih. Pomembno je, da učenci zgodaj začnejo razmišljati o poklicu in delu, zato so

¹⁹ Velja za zaposlitev novih pripadnikov, pogodbeno delo v rezervni sestavi in za prostovoljno služenje vojaškega roka.

²⁰ Zanj bi potrebovali posebej opremljena terenska vozila, multimedijško tehnologijo, ipd.

tudi predstavitve vojaškega poklica pomembne. S starši, ki so veseli in podpirajo take predstavitve, se nato lažje odločijo kje bodo nadaljevali šolanje (Šket Jarm 2006: 15). Zelo učinkoviti so v zadnjih letnikih srednjih šol, v katerih poskušajo za delo v vojski motivirati predvsem tiste, ki se ne odločijo za nadaljevanje šolanja (Grmek, 2005: 10).

SPK sodelujejo tudi na dnevih odprtih vrat, študentskih srečanjih, gasilskih prireditvah ipd. Naloga skupine je tudi, da skrbi za promocijo prek množičnih občil, kjer predvajajo oglase ter sodelujejo v pogovornih oddajah. Odkar so leta 2003 pričeli s promocijo, ljudje dobro vedo, da je SV profesionalizirana, poleg tega znajo pridobiti informacije, če se želijo zaposliti v SV ali se vključiti v pogodbeno rezervo (prav tam).

Večji poudarek namenjajo tudi individualnemu pristopu. Tesno sodelujejo z Direktoratom za obrambne zadeve, pomagajo jim tudi enote SV. Na sejnih Slovenska vojska obveščajo primarno in širše okolje mladih, saj se kar 60 odstotkov mladih za delo v vojski odloči ob pomoči družine in prijateljev (Grmek 2005: 10).

Študentom so oktobra 2005 na Študentski areni predstavili kadrovske postopke SV. Pripadniki SPK iz Ljubljane so v sodelovanju z ljubljansko UO vsem, ki jih zanima vojaški poklic, predstavili možnosti za zaposlitev v SV, prostovoljno služenje vojaškega roka in opravljanje vojaške službe v rezervni sestavi. Organizatorji prireditve so najvišje priznanje za predstavitev na Študentski areni, zlati ščit, podelili SV (Pišlar 2005: 22).

S študentsko organizacijo sodelujejo predvsem pri tistih, ki se po vpisu na fakulteto glede šolanja premislijo. Veliko informacij mladi dobijo na spletni strani www.slovenskavojska.si, ki jih usmerja na brezplačno telefonsko številko 080 13 22 in elektronski poštni naslov naborna.pisarna@mors.si. S pomočjo informacij na spletni strani pridobijo približno 30 odstotkov kandidatov. Večino denarja porabijo za najem tehnične opreme za predstavitve, tiskanje propagandnega gradiva in podobno (Grmek 2005: 10).

Večina stikov z delodajalci poteka med GZS in območnimi zbornicami ter Uradom za obrambne zadeve. Z direktorji posameznih podjetij sodelujejo vodje OU in vodje SPK. Delodajalce zanima predvsem, kaj bi pridobili s tem, ko delavcu dovolijo, da sodeluje v pogodbeni rezervi. Zato bi bilo potrebno v davčno zakonodajo vnesti nekatere ugodnosti, ponuditi bi jim morali davčne olajšave ali možnost, da na razpisih države ob enaki ceni sodelujejo kot prednostni izvajalci (prav tam).

4.3.4 Proces popolnjevanja pogodbene rezerve

SV naj bi leta 2010 imela 8.500 pripadnikov stalne sestave in 5.500 pogodbenih rezervistov. Proces popolnjevanja prostovoljne pogodbene rezervne sestave SV se je pričel leta 2002, ko je pogodbo z Ministrstvom za obrambo podpisalo prvih 117 kandidatov, s katerimi so popolnili 1. četo 132. GORB z Bohinjske Bele.

Danes pogodbeni rezervisti popolnjujejo: 132. gorski bataljon, 18. bataljon RKBO, 9. bataljon zračne obrambe, 45. oklepni ter 460. artilerijski bataljon, enoto za protokol, 76. protioklepno četo in 72. poveljniško logistično enoto

(<http://www.slovenskavojska.si/opk/rezervist/postopek.htm>, 29.5.2006).

Precejšnje zanimanje za sodelovanje v pogodbeni rezervi SV kaže več kot tretjina vprašanih.²¹ Zanimanje za pogodbeno rezervo je največje v Pomurju, Celju in na Dolenjskem. (Majcen 2005: 21)

V pogodbeno rezervo so septembra 2005 prvič povabili tudi mlade brez ustrezne vojaške evidenčne dolžnosti (v nadaljevanju VED) oziroma odsluženega vojaškega roka, saj je bilo obvezno služenje vojaškega roka ukinjeno že leta 2003. Sprejemanje kandidatov brez odsluženega vojaškega roka oziroma z neustrezno vojaško evidenčno dolžnostjo je omogočila dopolnitev Uredbe o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi SV iz leta 2004. Za te kandidate veljajo splošni pogoji,²² napoteni so tudi na zdravstveni pregled, ki ga plača Ministrstvo za obrambo. S kandidati, ki imajo odslužen vojaški rok in ustrezen VED, Ministrstvo za obrambo sklepa petletne pogodbe, na podlagi katerih pogodbeni rezervist v enoti opravi do 30 dni usposabljanj na leto. Tisti kandidati, ki v pogodbeno rezervo vstopijo z odsluženim vojaškim rokom, vendar brez ustreznega VED, morajo v prvem letu vojaške službe na osnovnem vojaško-strokovnem usposabljanju (v nadaljevanju OVSU) najprej pridobiti ustrežno VED za formacijsko dolžnost, na katero so razporejeni. Zato so z njimi sklepali šestletne pogodbe. Kandidate, ki nimajo odsluženega vojaškega roka, prvo leto napotijo na temeljno vojaško-strokovno usposabljanje (v nadaljevanju TVSU), praviloma drugo leto pogodbenega razmerja pa na OVSU, zato z njimi sklepajo sedemletne pogodbe. Po končanem TVSU oziroma OVSU so njihove pravice in obveznosti popolnoma enake kot za pogodbene pripadnike SV, prvo oziroma prvi dve leti pa so razlike med njimi pri

²¹ Anketa med mladimi v SV, ki jo obvezniki ob seznanitvi z dolžnostmi in pravicami izpolnijo na UO.

²² Splošni pogoji, ki so enaki za vse kandidate so: državljanstvo RS brez dvojnega državljanstva, zahtevana duševna in telesna sposobnost, predpisana starost, ustrezná izobrazba in opravljeno varnostno preverjanje.

višini plačila za pripravljenost, saj želijo pogodbene rezerviste spodbuditi, da čim prej uspešno opravijo TVSU in OVSU (Grmek 2005: 16).

Pri programu TVSU se kandidati v centru za usposabljanje v Vipavi izurijo za učinkovito preživetje na bojišču in za samostojno opravljanje bojnih nalog v različnih razmerah, dosežejo pa tudi ustrezno raven psihofizične pripravljenosti. Urjenje traja tri mesece.

Za pogodbene rezerviste je oblikovana posebna učna skupina, saj je usposabljanje razdeljeno v tri sklope po mesec dni in poteka od ponedeljka do petka. OVSU je različno glede na program usposabljanja za določen VED in je dolgo najmanj šest tednov. Pristojna komisija MO izbira kandidate za pogodbeno rezervo po VED in enotah SV, ki so tudi strokovno pristojne za organizacijo oziroma izvedbo OVSU (Grmek 2005: 16).

Pri razgovorih s kandidati sodelujejo tudi predstavniki UO, ki poskrbijo, da je prošnja popolna, pri pogodbenih rezervistih pa sodelujejo tudi z delodajalci (Šket Jarm 2006: 15). Sodeč po izkušnjah, delodajalci večinoma z razumevanjem sprejemajo odločitev zaposlenih, da vstopijo v pogodbeno rezervo SV. Res pa je, da so kandidati, ki nimajo nobenega vojaškega znanja ali imajo neustrezen VED, zaradi napotitve na TVSU oziroma OVSU dalj časa odsotni iz podjetja. Ministrstvo za obrambo delodajalce organizirano seznanja z institutom pogodbene rezerve, pri čemer jim pojasnijo tudi, da Ministrstvo za obrambo povrne plačo za obdobje, ko so zaposleni pogodbeni rezervisti na usposabljanju. Čeprav predpisi ne predvidevajo, da bi moral kandidat pred vstopom v pogodbeno rezervo od delodajalca pridobiti soglasje, bi bilo pri novih kategorijah pogodbenih rezervistov potrebno zagotovo potrebnih več usklajevanj med njimi in delodajalci (Grmek 2005: 21).

Obveznosti in pravice so za vse pogodbene rezerviste enake, saj za čas usposabljanja, ko bi morali delati, dobivajo tudi nadomestilo plače, nezaposleni pa denarno nadomestilo za vsak dan usposabljanja. Pogodbeni rezervisti so upravičeni do povračila prevoznih stroškov za prihod na usposabljanje in odhod z njega, skladno s predpisi pa lahko koristijo tudi počitniške zmogljivosti MO (Grmek 2005: 16).

Med usposabljanjem so nezgodno zavarovani, saj je MO z zavarovalnico Adriatic sklenilo pogodbo o nezgodnem zavarovanju za poklicne pripadnike SV in druge vojaške osebe, ki velja od 1. januarja 2006. Vsi poklicni pripadniki SV, vojaki na služenju vojaškega roka, vpoklicani pripadniki obvezne in pogodbene rezervne sestave, vključno s pripadniki rezervne sestave vojaške policije, so pri opravljanju dolžnosti v

Sloveniji zavarovani za čas opravljanja službe ter za vse poškodbe pri delu, katerih posledica je smrt ali trajna zguba splošne delavne zmožnosti. Za druge poškodbe in bolezni so pripadniki stalne sestave SV zavarovani skladno s predpisi, ki urejajo zdravstveno, pokojninsko in invalidsko zavarovanje. (Slovenska vojska 2006: 7)

Tistih, ki odstopijo od pogodbe, za kar so pogosti osebni in zdravstveni razlogi, je približno 10 odstotkov, vendar se jih je med njimi kar nekaj odločilo za zaposlitev v SV oziroma policiji. Aprila 2005 so v pogodbeno rezervo zaradi nalog enote za protokol SV povabili tudi konjenike (Grmek 2005: 21).

Kot kažejo dosednji izsledki o razlogih za vstop v pogodbeno rezervo, se večina kandidatov odloči za sodelovanje zaradi dodatnega vira zaslužka, pridobivanja dodatnih znanj in veščin, ki jih bodo lahko uporabili tudi v zasebnem življenju, ter soočanja z novimi izzivi, ki jih ponuja delo v vojski (Pišlar 2004: 21). Ker se torej kandidati vedejo v veliki meri s pričakovanimi tržnimi zakonitostmi, je temu ustrezno naravnana tudi politika finančnega stimuliranja pogodbenih rezervistov.

4.4 Izkušnje pripadnikov pogodbene rezerve Slovenske vojske

Izkušnje pripadnikov pogodbene rezerve pri nas so v večini primerov dobre. Z letošnjim letom usposabljanje pripadnikov pogodbene rezerve poteka po prenovljenem programu usposabljanja in sicer od četrтка do nedelje, zaključno usposabljanje, ki pomeni vrhunec aktivnosti, pa traja 9 dni.

Kandidatom iz čete za dekontaminacijo 18. BRKBO sodelovanje v pogodbeni rezervi pomeni nov izziv, zanima jih delo v vojski, med drugim pa pomeni tudi dodaten finančni vir. Zelo pozitivno mnenje imajo glede profesionalnosti inštruktorjev in njihovim razumevajočim odnosom do samih pogodbenikov. Program in vsebino usposabljanj ocenjujejo kot zanimiva, čeprav pa pogrešajo več praktičnega oziroma terenskega dela. Z delodajalci zaenkrat nimajo težav, saj se z njimi dogovarjajo UO. Te namreč konec leta delodajalce obiščejo, jim pojasnijo pravice ter obveznosti iz uredbe o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi ter jih seznani s termini usposabljanj (Pišlar 2005: 19).

V 132. GORB so letos delno spremenili sistem usposabljanja, tako da bodo z novimi pripadniki pogodbene rezerve izvajali manj usposabljanja iz osnovnih vojaških vsebin. Večina pripadnikov je že opravila zahtevano usposabljanje za VED, zato bo

poudarek na specialističnem usposabljanju ter usposabljanju posadk in oddelkov. Sistem je v specialistični fazi zasnovan tako, da pred vsakim usposabljanjem enote najprej vpokličejo častnike in podčastnike pogodbene rezerve. Seznanijo jih z vsebinami, ki jih bodo vojaki izvajali na terenu, in jih kot poveljnike oddelkov in vodov pripravijo za samostojno opravljanje nalog. Pripadniki 1. gorske čete so večinoma iz Gorenjske in so v enoti četrto leto, 2. gorska in logistična četa, v katerih je veliko pogodbenih rezervistov s Štajerske, pa se usposabljata drugo leto. Večina pripadnikov 3. gorske in minometne čete je iz vzhodne Slovenije, usposabljati pa so se začeli leta 2006 (Pišlar 2006: 22).

Prav tako so mnenja med pripadniki pogodbene rezerve 132. GORB na Bohinjski Beli podobna kot drugod, in sicer so navdušeni nad vojaškim delom, izboljšujejo telesno kondicijo, pridobili so mnogo prijateljev, partnerji in družine jih podpirajo, tudi z delodajalci nimajo večjih težav. S programom so zadovoljni, vendar tudi oni pogrešajo več konkretnega in terenskega dela (Pišlar 2006: 23).

Konec aprila 2006 je na Bohinjski Beli prvih 13 pogodbenih pripadnikov rezervne sestave SV, ki še nimajo odsluženega vojaškega roka, končalo prvi enomesečni cikel usposabljanja po programu TVSU. Pripadniki so z MORS sklenili pogodbo za sedem let. Prvo leto morajo opraviti TVSU, drugo leto pa še OVSU, s čimer pridobijo specialistično vojaško znanje za delo v enoti. Drugi enomesečni cikel TVSU bodo opravili julija, zadnjega pa novembra, ko jih čaka tudi večdnevno terensko usposabljanje in zaključno preverjanje usposobljenosti. Tudi njihova mnenja so pozitivna, za vstop so se odločili zaradi veselja in zanimanja za delo v vojski, zaradi financ, kar nekaj jih je namreč študentov in tudi čas, ki ga imajo na voljo med študijem, na ta način koristno uporabijo (Pišlar 2006: 22, 23).

V začetku junija 2006 sem v vojašnici na Bohinjski Beli med pripadniki pogodbene rezerve 1. in 2. čete 132. GORB, ki jima poveljujeta nadporočnik Aleš Ažman in nadporočnik Fedja Vraničar, izvedla raziskavo,²³ s častnikom rezervistom poročnikom Robertom Celcerjem pa opravila osebni razgovor²⁴ (Vojašnica Bohinjska Bela, 2. 6. 2006). V nadaljevanju bom predstavila rezultate²⁵ in ugotovitve, ki sem jih z izvedbo pridobila.

²³ Vzorec ankete - Priloga C.

²⁴ Intervju s častnikom rezervistom - Priloga D.

²⁵ Rezultati raziskave med pripadniki prostovoljne pogodbene rezerve SV - Priloga E.

Vprašalnik je izpolnilo 113 pripadnikov pogodbene rezerve in sicer 69 iz 1. čete ter 44 iz 2. čete. Vsi kandidati so moškega spola. V 1. četi so večinoma tisti kandidati, ki so v pogodbeno rezervno sestavo vključeni že od samega začetka, torej štiri leta. Skoraj 80 % jih prihaja iz UO Kranj, torej z Gorenjske, 10 % iz UO Ljubljana, medtem ko je v 2. četi več kot polovica fantov iz UO Celje, dobrih 15 % iz UO Ljubljana ter 9 % iz UO Maribor. V tej četi je kandidatov z Gorenjske in Dolenjske enako in sicer slabih 7 %. Torej je v obeh četah več kot polovica pripadnikov iz UO Kranj, slaba četrtina iz UO Celje ter dobra osmina iz UO Ljubljana. Iz ostalih UO²⁶ je zastopanost zelo nizka.

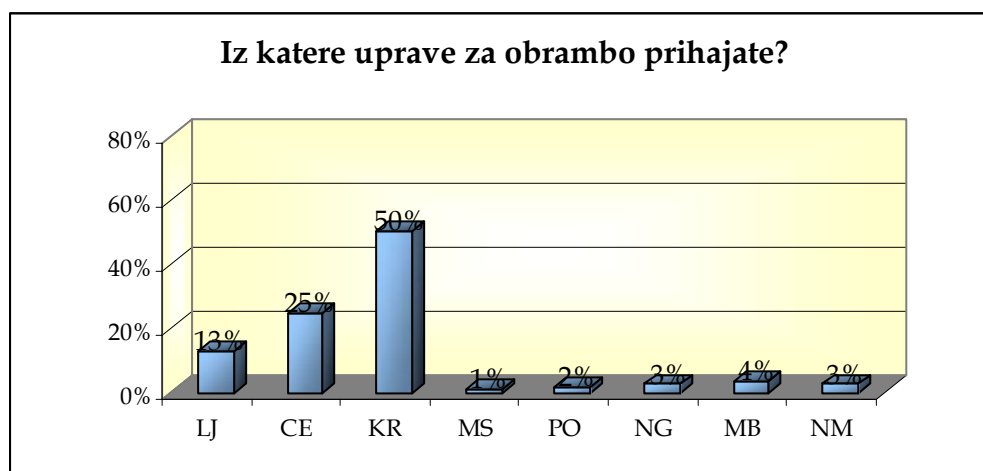
Tabela 4.3: Uprave za obrambo

	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
CELJE	27	23,9 %	24,8 %
KRANJ	55	48,7 %	50,5 %
LJUBLJANA	14	12,4 %	12,8 %
MARIBOR	4	3,5 %	3,7 %
MURSKA SOBOTA	1	0,9 %	0,9 %
NOVA GORICA	3	2,7 %	2,8 %
NOVO MESTO	3	2,7 %	2,8 %
POSTOJNA	2	1,8 %	1,8 %
Skupaj	109	96,5 %	100 %
Manjkajoče vrednosti	4	3,5 %	
Skupaj	113	100 %	

Vir: Anketa med pripadniki prostovoljne pogodbene rezerve (Vojašnica Bohinjska Bela, 2. 6. 2006)

²⁶ UO Maribor 3,7 %; UO Nova Gorica ter UO Novo mesto 2,8 %; 1,8 % UO Postojna ter 0,9 % UO Murska Sobota.

Graf 4.2: Uprave za obrambo



Vir: Podatki izvirajo iz tabele 4.3

Več kot 60 % kandidatov ima srednjo stopnjo izobrazbe, poklicno 17 %, višje strokovno 9 %, visoko strokovno 7 %, univerzitetno 4 %, višjo, torej specializacijo, magisterij ali doktorat pa 2 % vprašanih. Samskih je 41 % vprašanih, odstotek več jih živi v izvenzakonski zvezi, 18 % pa jih je poročenih. Skoraj 60 % jih otrok nima, tisti, ki pa jih imajo, imajo enega ali dva. Na vprašanje o redni zaposlitvi jih 88 % odgovarja, da so redno zaposleni.

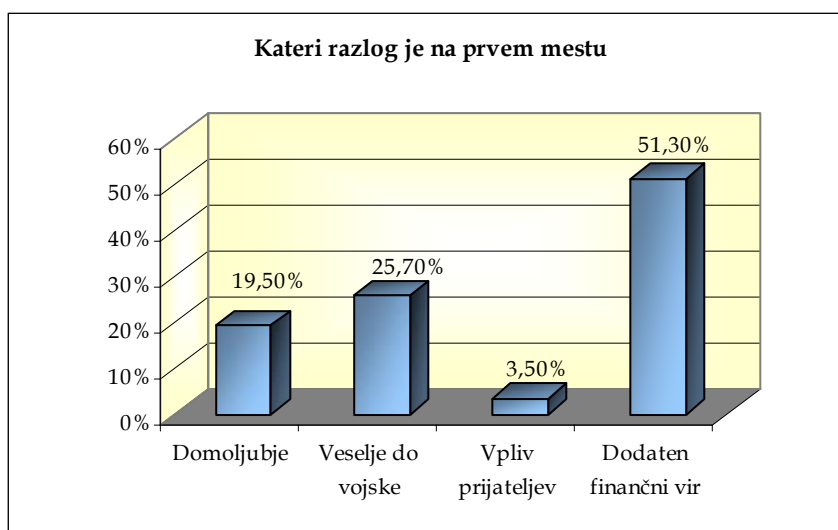
Glede razloga za vstop v pogodbeno rezervo so bili rezultati zelo zanimivi. Zanimalo me je predvsem ali so se kandidati za vstop odločili zaradi domoljubja oziroma veselja do vojske ali zaradi financ. Razlog, ki se največkrat pojavlja na prvem mestu je **dodatni finančni vir** in sicer z **51,3 %** odgovorov. Sledi veselje do vojske, domoljubje ter vpliv prijateljev. Poročnik Celcer meni, da je vzrok za vstop patriotizem, zagotovo pa je eden od vzrokov tudi finančni, saj je dobro, da kandidat poleg redne plače dobi tudi nekaj dodatka.

Tabela 4.4: Kateri razlog je na prvem mestu

	Frekvenca	Veljaven odstotek
Domoljubje	22	19,5 %
Veselje do vojske	29	25,7 %
Vpliv prijateljev	4	3,5 %
Dodaten finančni vir	58	51,3 %
Skupaj	113	100 %

Vir: Anketa med pripadniki prostovoljne pogodbene rezerve (Vojašnica Bohinjska Bela, 2. 6. 2006)

Graf 4.3: Kateri razlog je na prvem mestu



Vir: Podatki izvirajo iz tabele 4.4

Tabela 4.5: Vpliv posameznih spremenljivk na vključitev v prostovoljno rezervno sestavo s finančnega vidika

		χ^2	df	α	Sig.
Glavni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno sestavo je denar	po starosti	0,78	1	0,08	0,38
	po izobrazbi	0,37	1	0,06	0,54
	po upravi za obrambo	18,32	2	0,41	0,00
	po zakonskem stanu	5,46	2	0,22	0,07
	po številu otrok	8,00	2	0,27	0,02
	po zaposlenosti	1,56	1	0,12	0,21
	po času vključenosti	0,03	1	0,02	0,85

Vir: Anketa med pripadniki prostovoljne pogodbene rezerve (Vojašnica Bohinjska Bela, 2. 6. 2006)

Starost, izobrazba, zaposlenost in čas vključenosti ne vplivajo na to, ali je glavni razlog denar ali kaj drugega, medtem ko se je pokazal statistično značilen vpliv kraja izvora, zakonskega stanu in števila otrok. Analizo teh treh spremenljivk v nadaljevanju prikazujem podrobneje.

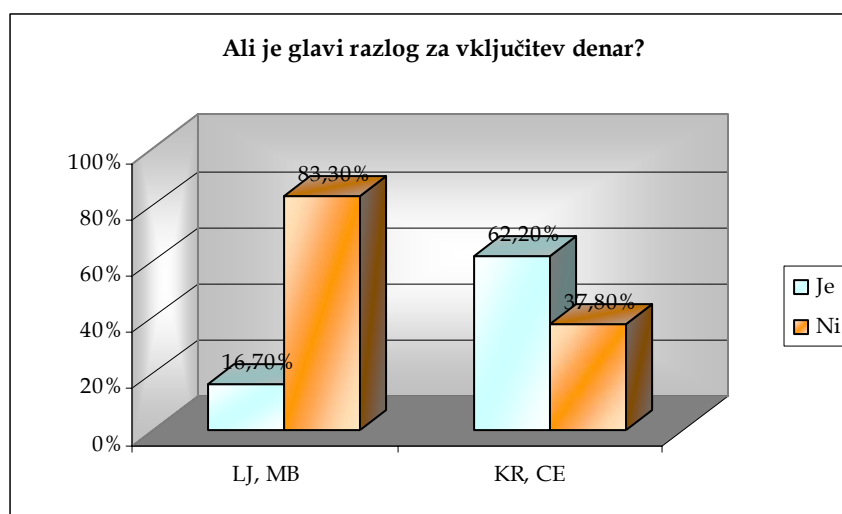
Tabela 4.6: Vpliv uprav za obrambo na primarni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno sestavo SV

N=113		Uprava za obrambo			Skupaj
		LJ, MB	KR, CE	NG, PO, NM, MS	
Ali je glavni razlog za vključitev denar?	1 – JE	16,7 %	62,2 %	11,1 %	50,5 %
	2 – NI	83,3 %	37,8 %	88,9 %	49,5 %
Skupaj		100 %	100 %	100 %	100 %

Vir: Anketa med pripadniki prostovoljne pogodbene rezerve (Vojašnica Bohinjska Bela, 2. 6. 2006)

Pri pripadnikih, ki prihajajo iz srednje velikih mest oziroma UO Kranj in Celje, je denar pogostejše primarni razlog za vključitev v prostovoljno rezervo kot pri tistih, ki prihajajo iz največjih dveh mest oziroma UO.²⁷

Graf 4.4: Vpliv uprav za obrambo na primarni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno sestavo SV



Vir: Podatki izvirajo iz tabele 4.6

²⁷ Ker so pri tretji skupini pričakovane frekvence prenizke, te skupine nisem interpretirala in tudi ne grafično predstavila.

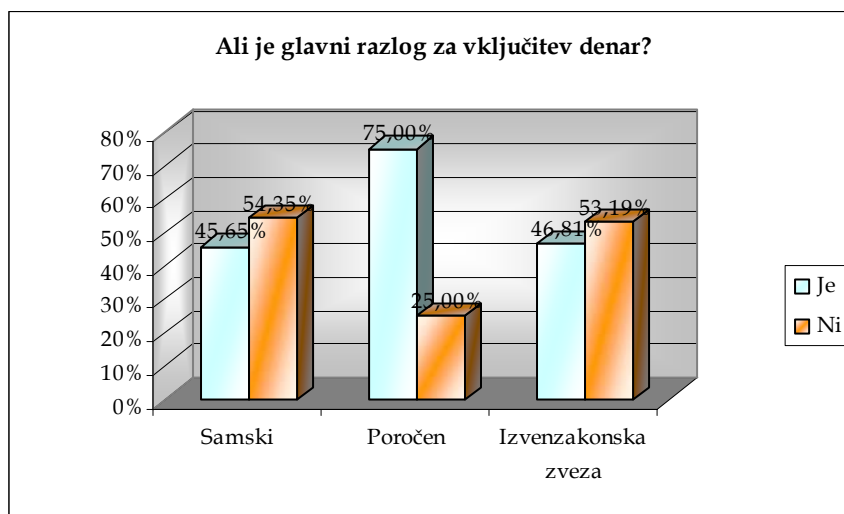
Tabela 4.7: Vpliv zakonskega stanu na primarni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno sestavo SV

N=113		Zakonski stan			Skupaj
		Samski	Poročen	Izvenzakonska zveza	
Ali je glavni razlog za vključitev denar?	1 – JE	45,65 %	75,00 %	46,81 %	51,33 %
	2 – NI	54,35 %	25,00 %	53,19 %	48,67 %
Skupaj		100 %	100 %	100 %	100 %

Vir: Anketa med pripadniki prostovoljne pogodbene rezerve (Vojašnica Bohinjska Bela, 2. 6. 2006)

Pri poročenih je denar veliko pogosteje primarni razlog za vključitev v prostovoljno rezervo kot pri neporočenih, bodisi samskih, bodisi v izvenzakonski zvezi.

Graf 4.5: Vpliv zakonskega stana na primarni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno sestavo SV



Vir: Podatki izvirajo iz tabele 4.7

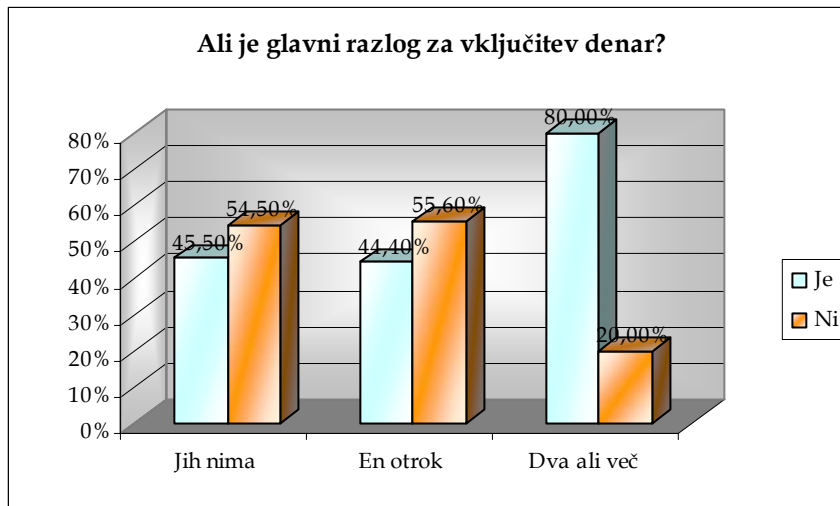
Tabela 4.8: Vpliv števila otrok na primarni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno sestavo SV

N=113		Število otrok			Skupaj
		Jih nima	En otrok	Dva ali več	
Ali je glavni razlog za vključitev denar?	1 – JE	45,5 %	44,4 %	80,0 %	51,3 %
	2 – NI	54,5 %	55,6 %	20,0 %	48,7 %
Skupaj		100 %	100 %	100 %	100 %

Vir: Anketa med pripadniki prostovoljne pogodbene rezerve (Vojašnica Bohinjska Bela, 2. 6. 2006)

Pri tistih, ki imajo dva otroka ali več, je denar veliko pogosteje primarni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno kot pri tistih, ki otrok nimajo ali imajo le enega.

Graf 4.6: Vpliv števila otrok na primarni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno sestavo SV



Vir: Podatki izvirajo iz tabele 4.8

Zakonski stan prav tako vpliva na število otrok in sicer imajo poročeni v večini dva otroka ali več, tisti, ki živijo v izvenzakonski zvezi po navadi enega, samski pa jih večinoma nimajo.

Odvisnosti, ki sem jih še dobila so, da je za tiste, ki jim je veselje do vojske na prvem ali drugem mestu, bolj značilno, da so neporočeni, nimajo otrok in so bolj verjetno iz UO LJ ali MB. Tisti, ki jim je na prvem ali drugem mestu domoljubje, so ponavadi nezaposleni ter ravno tako iz UO LJ in MB. Tisti, ki so jim na prvem ali drugem mestu prijatelji, so ponavadi zaposleni.

Težav v družini kandidati zaradi urjenja nimajo, včasih je težava le varstvo otrok. Toliko več jih imajo z delodajalci, in sicer več kot 30 %. Največ jih je z usklajevanjem terminov, zamenjavami, odsotnostjo z delovnega mesta, nerazumevanjem in negodovanjem delodajalcev²⁸ ter zaradi neurejenega refundiranja oziroma neurejenega odnosa delodajalca do pogodbene rezerve nasploh. Nekateri morajo izgubljen delovni čas nadomestiti z nadurami, tisti, ki pa redne zaposlitve nimajo, menijo da so depriviligirani, saj ne dobijo službe. Malo je takih, ki imajo družinska podjetja in si delovni čas lahko razporejajo sami. Večja težava je nastala ob spremembi programa usposabljanja, saj zdaj urjenje traja od četrтка do nedelje. V pogovoru mi je por.

²⁸ Predvsem zaradi 9-dnevnega urjenja.

Celcerjem (Vojašnica Bohinjska Bela, 2. 6. 2006) zaupal popolnoma enake težave. Občutek ima, da je vedno manj povpraševanja za delo in da to mogoče postaja malo nezanimivo. Meni, da ne bo veliko ponovnega vpisa oziroma podaljšanja pogodb, saj imajo kandidati težave z delodajalci. Lansko leto, ko so v vojašnico prihajali v petek, je delodajalec en dan ali nekaj ur 'spregledal', danes pa to pomeni en dan več. Četrtek, petek – tu z delodajalci nastane težava. Res je, da so delodajalci podpisali izjavo, vendar nekateri niso niti dobro prebrali, kaj podpisujejo. Ko pripadnik delodajalcu reče, da mora na usposabljanje, začne ta negodovati. Tudi sam ima s tem težave, čeprav ima tako delovno mesto, kjer te težave niso tako izstopajoče. Pravi, da zaenkrat še gre, več pa bo jasno po 9-dnevnem usposabljanju na terenu.

Kar se tiče podaljšanja pogodb oziroma ponovne odločitve za vstop v pogodbeno rezervo, dobra polovica vprašanih pravi, da se za vstop ne bi ponovno odločila, 48 % pa bi se jih odločilo enako. Ker so me ob obisku nadrejeni opozorili na to, da je več nezadovoljstva v 1. četi, sem bila na to pozorna in ugotovila, da tisti iz 1. čete s 64 % zavračajo ponovni vpis, kandidati iz 2. čete pa ga s skoraj 70 % podpirajo. Kot omenja že Hudoklin (2004: 45), je med kandidati 1. čete že v preteklosti prišlo do negodovanj in sicer zaradi finančnih vprašanj z Ministrstvom za obrambo. Pokazalo se je, da tisti, ki jim je bil primaren razlog za vstop v rezervo denar, bolj verjetno niso zadovoljni s plačilom ter da se glede vstopa danes ne bi odločili enako. Tudi por. Celcer (Vojašnica Bohinjska Bela, 2. 6. 2006) pravi, da bi bila potrebna večja komunikacija med delodajalci ter Ministrstvom za obrambo. Pot med delodajalci, izpostavami ter Ministrstvom za obrambo bi se morala urediti oziroma bi morala biti drugačna. Delodajalci namreč o spremembah usposabljanja s treh na štiri dni niso bili obveščeni. Dobili so samo urnik oziroma plan za naslednje leto, kjer je bila ta sprememba navedena. Ker kandidati pogodbo podpišejo za 5 let, od nje ne morejo odstopiti, oziroma je finančni vidik povsem drugačen, saj so s tem povezani stroški.²⁹ Če bi uspeli ta odnos popraviti, s samimi delodajalci ne bi bilo več toliko težav in tudi vojska bi vsekakor imela več kandidatov za pogodbeno rezervo. Veliko več fantov bi se odločalo za podaljšanje pogodbe, tako pa danes ne kaže prav dobro, saj se stvari, ki so jim jih na začetku pri podpisovanju pogodb obljubljali, niso ravno uresničile. Časi so taki, da je najprej treba gledati na redno zaposlitev in če pripadnika tam postavijo pred dejstvo, mu preostane samo eno. Za predstavitev usposabljanja je namreč potrebno povedati dosti

²⁹ Povrniti je potrebno celotno plačilo za pripravljenost za zadnjih 12 mesecev in sorazmeren del stroškov, nastalih med usposabljanji.

prej, včasih pa delodajalec par dni pred tem sporoči, da kandidata na delovnem mestu nujno potrebuje in da na usposabljanje ne more oditi. Ta problematičen odnos postaja vse večji.

Več kot 96 % kandidatov je na samem usposabljanju pridobilo nove prijatelje in por. Celcer (Vojašnica Bohinjska Bela, 2. 6. 2006) pravi, da se mu to zdi zelo dobro. Zaradi prijateljstev je tudi sama motivacija ter učinkovitost kandidatov boljša, kar je vsekakor dobro izhodišče za delo. Kot vod, oddelek in skupina tako veliko bolje funkcionirajo.

Več kot 66 % vprašanih svojega znanja iz civilnega sveta pri urjenju in usposabljanju ne more uporabiti, moj sogovornik (Vojašnica Bohinjska Bela, 2. 6. 2006) za pehoto meni enako in dodaja, da pa bi jih verjetno lahko uporabili v logistiki. V njihovi enoti bi lahko izpostavili gornike, ki imajo določena predznanja, sploh tisti, ki prihajajo z Gorenjske, vendar je potrebno upoštevati, da fantje prihajajo s cele Slovenije, zato je na velika predznanja in izkušnje v tej smeri nemogoče računati. Osebo mu določena znanja iz civilnega sveta oziroma iz časa študija pri samem usposabljanju koristijo, kot na primer nastopi pred večjo skupino ljudi oziroma avditorijem in svoje izkušnje lahko tu dejansko uporabi v pozitivnem smislu.

V prostovoljno rezervno sestavo so kandidati iz 1. čete vključeni že od samega začetka, torej 4 leta, nekaj jih je med tem odšlo, prišli so novi, skupaj s tistimi iz 2. čete je povprečna doba vključitve 3 leta. Kar se pogojev za vstop tiče, niso imeli težav, nekateri omenjajo fizično pripravljenost, drugi pa podpis pogodbe za 5 let. Kot pripadniki pogodbene rezerve imajo na splošno največ težav z usklajevanjem z delodajalci, pri samem urjenju in usposabljanju pa se jim zdi najtežji fizični napor, kondicijska pripravljenost, 9-dnevno usposabljanje, slaba oprema ter zahtevnost poveljujočih. Glede oborožitve in opreme moj sogovornik (Vojašnica Bohinjska Bela, 2. 6. 2006) meni, da je rezervna sestava v slabem položaju, ker opremo dobijo zadnji, saj ima stalna sestava prednost. Pravi, da v rezervni sestavi nove oborožitve čez dve leti³⁰ verjetno ne bodo dobili, oziroma vsaj zadolžili je ne bodo. Kar se sprememb usposabljanja tiče, v vsebinskem smislu vidi pozitivne spremembe, kajti najprej jih je usposabljal stalna sestava, nato so začeli usposabljati sami kot rezervni častniki in podčastniki. To se mu zdi dobro, konec koncev so prišli zaradi dela, tj. da usposablajo podčastnike in oni vojake. Po njegovem mnenju so zadovoljni tudi vojaki. Poveljevanje

³⁰ Čez dve leti jim poteče pogodba.

enotam je mešano, poveljujejo poklicni in rezervni častniki, sam na primer poveljuje vodu, v katerem je poklicni podčastnik, ki je poveljnik oddelka. Na začetku so sicer imeli nekaj težav, vendar so tudi to uredili.

Na vprašanje v kakšen namen kandidati večinoma porabijo plačilo, jih je skoraj 30 %, predvsem tistih, ki imajo otroke,³¹ odgovorilo, da za osnovno preživetje, ostali ga namenijo za dodatne dobrine.

Več kot 80 % kandidatov podpira prostovoljno služenje v rezervni sestavi, nekaj pa je takih, ki so za obvezno služenje. Glede učinkovitosti rezervne sestave v primerjavi s stalno, jih 60 % vprašanih meni, da ju pod enakimi pogoji ne moremo enačiti, vendar če pogledamo ločeno po četah, je v 2. četi večina takih, ki menijo, da rezervno in stalno sestavo lahko primerjamo po učinkovitosti, v 1. četi pa jih kar 70 % meni da rezervna sestava ni enako učinkovita kot stalna. Por. Celcer (Vojašnica Bohinjska Bela, 2. 6. 2006) meni, da je zaradi prekinjajočega usposabljanja rezervne sestave, stalna vsekakor bolj usposobljena, saj je ves čas v tem delu; rezervisti namreč po enem mesecu pridejo nazaj v vojašnico, kjer se morajo ponovno vpeljati in ponoviti stvari za nazaj. Pravi, da je napredek vsekakor viden, predvsem pri postopkih, ki so se jih kandidati učili prvo ali drugo leto, zato so usposobljeni da te postopke, ki so se jih naučili, tudi izvajajo. Tudi ostali poveljniki so mi zaupali, da je ob enakih pogojih rezervna sestava lahko enako učinkovita kot stalna.³²

Na vprašanje kako je z disciplino in povezanostjo med kandidati, por. Celcer (Vojašnica Bohinjska Bela, 2. 6. 2006) pravi, da so fantje zaradi prekinjajočega urjenja še celo bolj povezani in imajo dobre prijateljske odnose, saj se dalj časa ne vidijo. Disciplina je vzpostavljena, vedo kje so meje in kakšna so pravila, tako da tu težav ni.

Pri vprašanju glede tekmovalnosti so mnenja med vprašanimi usklajena, in sicer jih več kot 70 % meni, da večje tekmovalnosti med rezervno in stalno sestavo ni občutiti. Por. Celcer (Vojašnica Bohinjska Bela, 2. 6. 2006) pravi, da je ni opazil, da ni izstopajoča, da je malo verjetno že je, vendar ni problematična.

Kar se odstopov tiče, pravi, da jih nekaj je, vendar ve samo za primer težav z delodajalcem. Odstope rešujejo UO oziroma Ministrstvo za obrambo. Da bi bili razlogi nezadovoljstvo ali česa podobnega, ne more potrditi, nekaj kandidatov pa je pa šlo v stalno sestavo, kar je seveda pozitiven kazalec.

³¹ To so v večini poročeni in tisti v izvenzakonski zvezi.

³² Vprašanje v raziskavi se je nanašalo na dejansko učinkovitost in ne na učinkovitost ob enakih pogojih (na primer oborožitev, oprema ipd.). V primeru slednje možnosti, bi bila odločitev anketirancev za odgovor v prid enaki učinkovitosti verjetno dosti višja.

5. Zaključek

Večina držav je z nastopom postmodernega obdobja reorganizirala svoje oborožene sile tako v kvalitativnem kot v kvantitativnem pogledu v bolj zmogljive in učinkovite, tudi s spremenjenim sistemom popolnjevanja. Seveda to velja tudi za rezervno sestavo, ki se vse bolj popolnjuje prostovoljno, tako kot od leta 2002 tudi slovenska.

Kot je prikazano v nalogi, ima rezervna sestava tako prednosti kot slabosti. Povezuje namreč vojaško organizacijo s civilnim okoljem, in tako kot nova prijateljstva pozitivno vplivajo na motivacijo in s tem na učinkovitost, z drugega vidika ob odsotnosti pripadnikov prinaša težave v družini in na delovnem mestu.

Odvisna je tudi od pomena, ki ji ga vojska daje, to je razvidno iz razmerja poveljujočih častnikov iz rezervne sestave ali poklicnega dela vojske. Pomembno vlogo v vojski ima tudi vojaška rezerva, ki je opremljena z enakimi oborožitvenimi sistemi kot poklicni del. Večja podpora javnosti ter interakcija s stalno sestavo lahko tudi precej zmanjša napetosti med obema strukturama, zato je tekmovalnost med njima manj opazna.

Sama odločitev za vstop v pogodbeno rezervno sestavo je praviloma spodbujena z istimi dejavniki kot odločitev za civilno nadurno delo, to je regionalna stopnja brezposelnosti in mesečni dohodek kandidata; poleg ekonomskih dejavnikov pa gre tudi za veselje do vojske, patriotizem ter vpliv prijateljev. Iz ugotovitev, ki sem jih dobila z izvedbo raziskave med pripadniki pogodbene rezervne sestave SV in sem jih v nalogi predstavila, lahko tretjo izvedeno hipotezo zavrnem, saj se rezervisti za vstop v pogodbeno rezervo odločajo predvsem zaradi dodatnega finančnega vira, precej manj pa zaradi osebnega zadovoljstva, bodisi veselja do vojske ali domoljubja. Na to seveda vpliva tudi zakonski stan, saj je kandidatom, ki so poročeni ali živijo v izvenzakonski zvezi in imajo otroke, finančni vidik veliko pomembnejši, konec koncev gre tudi za osnovne potrebe preživetja. Na to odločitev vpliva tudi regionalna pripadnost, tistim, ki prihajajo iz gospodarsko manj razvitih delov, je namreč dodaten finančni vir bolj pomemben kot ostalim.

Drugo izvedeno hipotezo, ki pravi, da je rezervna sestava poklicnih oboroženih sil pri izvajanju svojih nalog lahko enako učinkovita kot stalna, potrjujem, saj lahko v primeru enakih pogojev učinkovitost med obema strukturama ocenimo kot

enakovredno, med drugim z vidika opremljenosti, oborožitve in urjenja. Izkušnje razvitih industrijskih držav, o katerih pišejo avtorji, oziroma držav, ki dajo večji pomen na rezervno sestavo kot ostale, kažejo tej izvedeni hipotezi v prid. To potrjujejo tudi poveljujoči predstavniki Slovenske vojske. V sami Slovenski vojski pa rezervna sestava pod pogoji, ki jih dejansko ima, svojih nalog ne more izvajati enako učinkovito kot stalna, to pa izražajo tudi pripadniki prostovoljne pogodbene rezerve. Hkrati se je v anketi vprašanje o učinkovitosti nanašalo na dejansko učinkovitost in ni opredeljevalo pojma 'ob enakih pogojih' med rezervno in stalno sestavo. V slednjem primeru bi kandidati po vsej verjetnosti v večji meri zavzemali stališča v prid enake učinkovitosti med obema strukturama.

Med pripadniki izstopa predvsem težava z delodajalci oziroma delno neurejen odnos Ministrstva za obrambo z njimi. Ker upada samo zanimanje za vojaško delo, lahko prvo izvedeno hipotezo potrdim. To pomeni, da bodo oborožene sile za pridobitev kadra prostovoljne rezervne sestave morale zagotoviti višje plačilo ali ugodnosti oziroma postati bolj privlačne. Ena od možnosti so določene ugodnosti za delodajalce, med drugimi davčne olajšave ali druge prednosti, saj jih zanima predvsem kakšne koristi bi pri tem imeli. Hkrati pa bi bilo potrebno v odnosu med delodajalci in kandidati bolj zaščititi slednje. Pozitivno bi bilo tudi večje sodelovanje z Ministrstvom za gospodarstvo.

Na podlagi vseh treh izvedenih hipotez potrjujem tudi splošno hipotezo, in sicer menim, da bo vse več držav rezervno sestavo svojih oboroženih sil popolnjevalo na osnovi prostovoljnosti. V spremenjenem varnostnem okolju so namreč prisotne nove oblike groženj, zato je k pojmovanju in zagotavljanju varnosti danes potreben drugačen pristop, predvsem v smislu medsebojnega povezovanja in sodelovanja držav. Posledično države spreminjajo strukturo in organizacijo posameznih elementov sistema, v optimalno, odlično, sodobno ter učinkovito vojaško silo. Strukturno preoblikovanje se tako odraža v zmanjšanju obsega oboroženih sil, ki so večinsko ali celo popolnoma poklicne, torej popolnjene s prostovoljno pogodbeno rezervno sestavo.

6. Seznam tabel in grafov

6.1 Tabele:

Tabela 4.1: Sestav Slovenske vojske	42
Tabela 4.2: Plačila za udeležbo na usposabljanju	45
Tabela 4.3: Uprave za obrambo	59
Tabela 4.4: Kateri razlog je na prvem mestu	60
Tabela 4.5: Vpliv posameznih spremenljivk na vključitev v prostovoljno rezervno sestavo s finančnega vidika	61
Tabela 4.6: Vpliv uprav za obrambo na primarni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno sestavo SV	62
Tabela 4.7: Vpliv zakonskega stana na primarni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno sestavo SV	63
Tabela 4.8: Vpliv števila otrok na primarni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno sestavo SV	63

6.2 Grafi:

Graf 4.1: Sestav Slovenske vojske	43
Graf 4.2: Uprave za obrambo	60
Graf 4.3: Kateri razlog je na prvem mestu	61
Graf 4.4: Vpliv uprav za obrambo na primarni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno sestavo SV	62
Graf 4.5: Vpliv zakonskega stana na primarni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno sestavo SV	63
Graf 4.6: Vpliv števila otrok na primarni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno sestavo SV	64

7. Literatura

Dokumenti:

1. Resolucija o Splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja Slovenske vojske (UR.L. št. 89/2004)
2. Resolucija o strategiji nacionalne varnosti Republike Slovenije (UR.L. št. 56/200 1)
3. Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske (UR.L. št. 95/2002)
4. Ustava Republike Slovenije (UR.L. št. 33/1991)
5. Zakon o obrambi (UR.L. št. 82/1994)
6. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o obrambi (ZObr-A) (UR.L. št. 44/1997)
7. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o obrambi (ZObr-B) (UR.L. št. 87/1997)
8. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o obrambi (ZObr-C) (UR.L. št. 47/2002)
9. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o obrambi (ZObr-D) (UR.L. št. 40/2004)
10. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o vojaški dolžnosti (ZVojD-A) (UR.L. št. 74/1995)
11. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o vojaški dolžnosti (ZVojD-B) (UR.L. št. 86/2002)
12. Zakon o vojaški dolžnosti (UR.L. št. 18/1991)
13. Zakona o delovnih razmerjih (UR.L. št. 42/2002)

Knjige:

1. Ashkenazy, Daniella (1994). Introduction. V: Ashkenazy, Daniella (ed.). *The Military in the Service of Society and Democracy, The Challenge of the Dual-Role Military*. Westport: Greenwood Press.
2. Binkin, Martin (1993). *Who Will Fight The Next War? The Changing Face Of The American Military*. Washington: The Brookings Institution.

3. Brown, Frederic; Merrill, Aubrey R. (1990). Challenges of U.S. Army - Reserve Force Readiness. V: Sarkesian, Sam C.; Williams, John Allen (eds.). *The U.S. Army in a New Security Era*. London: Lynne Rienner Publishers.
4. Dandeker, Christopher (1994). A Farewell to Arms? The Military and the Nation State in a Changing World. V: Burk, James (ed.). *The Military In New Times - Adapting Armed Forces to a Turbulent World*. Boulder: Westview Press.
5. Fortuna, Avgust (2004): *Primerjava logističnih procesov med pripadniki obvezne in pogodbene rezerve Slovenske vojske*. Diplomsko delo. Kranj: Fakulteta za organizacijske vede.
6. Furlan, Branimir et al. (2006): *Vojaška doktrina*. Ljubljana: Defensor.
7. Garb, Maja (1993): *Vojaški profesionalizem*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
8. Grizold, Anton (1998): "Vojaški poklic v Evropi (Primer Slovenije)". V: Grizold, Anton (ur.): *Perspektive sodobne varnosti*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
9. Gross, Ehud (1994). Military, Democracy and Education. V: Ashkenazy, Daniella (ed.). *The Military in the Service of Society and Democracy, The Challenge of the Dual-Role Military*. Westport: Greenwood Press.
10. Hudoklin, Andrej (2004): *Rezervna sestava Slovenske vojske: prehod z obvezne na pogodbeno rezervno sestavo*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
11. Kotnik, Igor (1994): *Primerjalna analiza naborniškega in poklicnegaopolnjevanja oboroženih sil z vojniki v Evropi in Severni Ameriki*. Magistrska naloga. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
12. Kotnik, Igor (2002): *Preoblikovanje oboroženih sil sodobnih evropskih držav*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica Fakulteta za družbene vede.
13. Podbregar, Iztok (2000): *Vloga oboroženih sil danes, jutri*. Ljubljana: Defensor.
14. Sandler, Todd; Hartley, Keith (1995). *The Economics of Defense*. Cambridge: Cambridge University Press.
15. Sarkesian, Sam C. (1990) U.S. National Security Strategy: The Next Decade. V: Sarkesian, Sam C.; Williams, John Allen (eds.) *The U.S. Army in a New Security Era*. London: Lynne Rienner Publishers.
16. Segal, David R. (1989): *Recruiting for Uncle Sam: Citizenship and Military Manpower Policy*. Lawrence: University Press of Kansas

17. Štrancar, Alma (2005): *Preventivno in kurativno delovanje v javni upravi: primer profesionalizacije Slovenske vojske*. Diplomsko delo. Novo mesto: Visoka šola za upravljanje in poslovanje Novo mesto.
18. Taslak, Ivo (2003): *Vloga vojaške rezerve nekoč in danes*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
19. Wyatt, Thomas C. (1994): *Society's Soldiers: Regulars and Reserves in the United States*. V: Ashkenazy, Daniella (ed.). *The Military in the Service of Society and Democracy, The Challenge of the Dual-Role Military*. Westport: Greenwood Press.

Članki v znanstvenih in strokovnih revijah:

1. Dandeker, Christopher (2002). *Working paper 47/02*. Sussex European Institute. University of Sussex.
2. Dawson, P.F. (1989): *Canadian Military Mobilization*. *Armed Forces & Society*, Vol. 16, No.1
3. Grmek, Metka (2005): *Zanimanje za zaposlitev v SV letos zadovoljivo*. Slovenska vojska, leto XIII/5, 11. marec 2005, str. 9 – 11
4. Grmek, Metka (2005): *Lažji vstop v pogodbeno rezervo SV*. Slovenska vojska, leto XIII/18, 11. november 2005, str. 16, 21
5. Majcen, Vinko (2005): *Anketa med mladimi o Slovenski vojski*. Slovenska vojska, leto XIII/2, 28. januar 2005, str. 20, 21
6. Marčič, Vesna (2005): *Oglaševanje vojaškega poklica*. Slovenska vojska, leto XIII/3, 11. februar 2005, str. 8 – 11
7. Pišlar, Marko (2003): *Končano obvezno služenje vojaškega roka*. Slovenska vojska, leto XI/15, 12. september 2003, str. 3
8. Pišlar, Marko (2004): *Pogodbeni rezervisti na preizkušnji*. Slovenska vojska, leto XII/11, 18. junij 2005, str. 30
9. Pišlar, Marko (2005): *Vojaki zadovoljni s pogodbeno rezervo*. Slovenska vojska, leto XIII/4, 25. februar 2005, str. 18, 19
10. Pišlar, Marko (2005): *Študentom predstavili kadrovske postopke SV*. Slovenska vojska, leto XIII/18, 11. november 2005, str. 22, 23
11. Pišlar, Marko (2006): *Usposabljanje po prenovljenem programu*. Slovenska vojska, leto XIV/3, 24. februar 2006, str. 22, 23
12. Pišlar, Marko (2006): *Na Bohinjski Beli prvi pogodbeni rezervisti po TVSU*. Slovenska vojska, leto XIV/8, 12. maj 2006, str. 22, 23

13. Swain, Richard M. (1994): *Adapting of Change in Times of Peace*. Military Review, July.
14. Šket, Valerija (2003): *Zadnji naborniki zapustili vojašnice*. Slovenska vojska, leto XI/18, 24. oktober 2003, str. 2
15. Šket Jarm, Valerija (2006): *Osnovnošolcem v Črnomlju predstavili vojaški poklic*. Slovenska vojska, leto XIV/4, 17. marec 2006, str. 14, 15
16. Šket Jarm, Valerija (2006): *Vojaške obveznike so seznanili z možnostmi delovanja v SV*. Slovenska vojska, leto XIV/6, 14. april 2006, str. 14, 15

Enciklopedije:

1. International Military and Defense Encyclopedia (IMADE) (1993). Washington: Brassey's (US).
2. Opća enciklopedija jugoslavenskog leksikografskog zavoda (1977). Zagreb: Jugoslavenski leksikografski zavod
3. Vojna enciklopedija (1974). Beograd: Vojnoizdavački zavod.

Internetni viri:

1. Državni portal Republike Slovenije, E-uprava. Dostopno na <http://e-uprava.gov.si> (26. maj 2005)
2. Informacijske pisarne UO Celje. Dostopno na <http://www.slovenskavojska.si/pisarne/index.htm> (21. julij 2006)
3. Informacijske pisarne UO Kranj. Dostopno na http://www.slovenskavojska.si/pisarne/uo_kranj.htm (21. julij 2006)
4. Informacijske pisarne UO Ljubljana. Dostopno na http://www.slovenskavojska.si/pisarne/uo_ljubljana.htm (21. julij. 2006)
5. Informacijske pisarne UO Maribor. Dostopno na http://www.slovenskavojska.si/pisarne/uo_maribor.htm (21. julij 2006)
6. Informacijske pisarne UO Murska Sobota. Dostopno na http://www.slovenskavojska.si/pisarne/uo_murska_sobota.htm (21. julij 2006)
7. Informacijske pisarne UO Nova Gorica. Dostopno na http://www.slovenskavojska.si/pisarne/uo_nova_gorica.htm (21. julij 2006)
8. Informacijske pisarne UO Novo mesto. Dostopno na http://www.slovenskavojska.si/pisarne/uo_novo_mesto.htm (21. julij 2006)

9. *Informacijske pisarne UO Postojna*. Dostopno na http://www.slovenskavojska.si/pisarne/uo_postojna.htm (21. julij 2006)
10. *Skupine za pridobivanje kadra*. Dostopno na http://www.slovenskavojska.si/pisarne/skupine_opk.htm (21. julij 2006)
11. *Srednjeročni obrambni program 2005 – 2010*. Dostopno na http://www.mors.si/fileadmin/mors/pdf/dokumenti/sop_2005_10.pdf (27. maj 2006)
12. *SV, pogodbeni rezervist, informacije za delodajalce*. Dostopno na <http://www.slovenskavojska.si/opk/rezervist/delodajalci.htm> (23. junij 2006)
13. *SV, pogodbeni rezervist, plačila*. Dostopno na <http://www.slovenskavojska.si/opk/rezervist/placila.htm> (5. marec, 15. maj 2006)
14. *SV, pogodbeni rezervist, sprejemni pogoji*. Dostopno na <http://www.slovenskavojska.si/opk/rezervist/index.htm> (5. marec 2006)
15. *SV, pogodbeni rezervist, sprejemni postopek*. Dostopno na <http://www.slovenskavojska.si/opk/rezervist/postopek.htm> (5. marec, 29. maj, 29. junij 2006)
16. *SV, pogodbeni rezervist, ugodnosti in obveznosti*. Dostopno na <http://www.slovenskavojska.si/opk/rezervist/ugodobvez.htm> (5. marec 2006).
17. *SV, pogodbeni rezervist, usposabljanje*. Dostopno na <http://www.slovenskavojska.si/opk/rezervist/usposabljanje.htm> (5. marec 2006)
18. *SV, struktura*. Dostopno na <http://www.slovenskavojska.si/poklicna/struktura/index.htm> (15. maj 2006)
19. *The U.S. Army in the New Security Era*. Dostopno na <http://books.google.com/books?ie=UTF8&vid=ISBN1555871917&id=8XKOObsgckC&dq=Challenges+of+U.S.+Army+-+Reserve+Force+Readiness.htm> (2. april 2006)
20. *Uradni list online*. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200247&stevilka=2276> (29. maj 2006)
21. *Who Will Fight the Next War?* Dostopno na <http://www.brookings.edu/press/books/whowillfightthenextwar.htm> (2. april 2006)

Priloge

Priloga A: Vzorec vabila na seznanitev

Spoštovani gospod _____ !

Ministrstvo za obrambo je decembra 2002 sklenilo prve pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, danes pa je v njenih enotah skoraj 1400 pogodbenih pripadnikov rezervne sestave.

Če tudi vas zanimaj o vojaške veščine in vojaško življenje, vas vabimo, da se vključite v pogodbeno rezervo _____. Enota ima sedež v vojašnici _____ in je opremljena z _____.

Verjamemo, da bi vam občasno usposabljanje v tej enoti Slovenske vojske pomenilo izziv glede na vašo že pridobljeno vojaško strokovno usposobljenost. Če bi radi postali njen pogodbeni pripadnik v rezervni sestavi in imate najmanj _____ stopnjo šolske izobrazbe, vas vljudno vabimo, da se za dodatne informacije oglasite v _____ v naslednjih terminih:

- _____
- _____
- _____

Z veseljem bomo odgovorili na vaša vprašanja o usposabljanju, pogojih in obveznostih ter plačilu pogodbenih rezervistov. Če pa ste se že odločili, vas prosimo, da s seboj prinesete:

- osebno izkaznico ali potni list ali potrdilo upravne enote o državljanstvu,
- spričevalo o najvišji dokončani šoli,
- davčno številko,
- številko vašega osebnega računa, na katerega bi prejeli plačila in
- morebitna potrdila o dodatnem izobraževanju in usposabljanju ali opravljenih tečajih (npr. opravljen tečaj za desetnika oziroma podčastnika).

Osnovne informacije o sodelovanju v rezervni sestavi Slovenske vojske so tudi na spletni strani: www.Slovenskavojska.si.

O vsem, kar vas zanima o pogodbeni rezervi in možnostih sodelovanja v njej, se lahko pogovorite tudi po telefonu z g./go. _____, na telefonski številki _____.

Vljudno vabljeni in lep pozdrav!

VODJA IZPOSTAVE

Priloga B: Pogodba o službi v rezervni sestavi Slovenske vojske

POGODBA O SLUŽBI V REZERVNI SESTAVI SLOVENSKE VOJSKE

1. člen

Pogodbeni stranki ugotavljata, da pogodbeni pripadnik izpolnjuje splošne in druge pogoje za opravljanje vojaške službe in v skladu s prvim odstavkom 10. člena Uredbe o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske skleneta pogodbo o službi v rezervni sestavi Slovenske vojske v enoti _____ za obdobje petih let od _____ do _____.

Pogodba iz prejšnjega odstavka se lahko podaljšuje za enako obdobje, vendar ne dlje kot do konca koledarskega leta, v katerem pogodbeni pripadnik dopolni 50 let oziroma 60 let, če je častnik.

2. člen

Pogodbeni stranki soglašata, da se pogodbeni pripadnik, ki je odslužil vojaški rok, z dnem začetka teka pogodbenega obdobja, razporedi v enoto iz prejšnjega člena kot _____, na VED _____, za katero je s formacijo enote zahtevana _____ stopnja šolske izobrazbe, količnik _____.

Pogodbeni pripadnik iz prejšnjega odstavka se imenuje na formacijsko dolžnost v Slovenski vojski na način, ki je predpisan za imenovanje poklicnih pripadnikov vojske. Če se pogodbeni pripadnik imenuje na formacijsko dolžnost, za katero je predviden dostop do tajnih podatkov stopnje ZAUPNO ali višje, mora dobiti dovoljenje za dostop do tajnih podatkov ustrezne stopnje v skladu s predpisi o tajnih podatkih.

Pogodbeni stranki tudi soglašata, da lahko ministrstvo pogodbenega pripadnika med trajanjem te pogodbe imenuje na drugo formacijsko dolžnost v enoti iz prejšnjega člena ali v drugo enoto glede na formacijo Slovenske vojske, za katero izpolnjuje zahtevane splošne in druge pogoje. Pravice in dolžnosti pogodbenega pripadnika na novi formacijski dolžnosti se določijo s posebnim sklepom.

3. člen

Ministrstvo bo pogodbenemu pripadniku:

- zagotovilo nadaljevalno usposabljanje po letnem načrtu usposabljanja enote, ki v koledarskem letu praviloma ne bo daljše od 30 dni;
- med usposabljanjem in opravljanjem vojaške službe zagotovilo zavarovanje za primer nesreče pri delu;
- zagotovilo plačilo nujno potrebne pravne pomoči, če ga delodajalec ne sprejme na prejšnje delo ali ga postavi v manj ugoden položaj, v nasprotju z zakonom o obrambi;
- izplačevalo nadomestila ter druge prejemke in povračila;
- zagotovilo druge pravice v skladu s predpisi.

Ne glede na določbo prve alineje prejšnjega odstavka o dolžini letnega usposabljanja, se lahko pogodbenega pripadnika, ki želi biti povišan v činu ali biti razporejen na višjo dolžnost, napoti na dopolnilno vojaško strokovno izobraževanje ali usposabljanje, praviloma pod pogoji in na način, kot to velja za pripadnike stalne sestave.

4. člen

Pogodbeni pripadnik se zaveže, da se bo na poziv odzval na:

- nadaljevalno usposabljanje po letnem načrtu usposabljanja enote in dopolnilno usposabljanje;
- mobilizacijsko usposabljanje in preverjanje mobilizacijske pripravljenosti;
- opravljanje vojaške službe izven države v miru zaradi izvrševanja obveznosti, prevzetih v mednarodnih organizacijah oziroma z mednarodnimi pogodbami;
- opravljanje vojaške službe v miru, zaradi povečanega dalj časa trajajočega obsega nalog, ki jih pripadniki stalne sestave ne morejo opraviti, predvsem opravljanje nalog zaščite, reševanja in pomoči ob naravnih in drugih nesrečah;
- opravljanje vojaške službe v izrednem ali vojnem stanju.

5. člen

Ministrstvo se zaveže, da bo pogodbenemu pripadniku in njegovemu delodajalcu posredovalo okvirni program usposabljanja s termini za naslednje leto najpozneje do konca novembra tekočega leta.

Pogodbeni pripadnik bo do zahtevanega roka obvestil upravni organ, pristojen za obrambne zadeve, ki ga vodi v vojaški evidenci, o izbiri ponujenih terminov usposabljanja, ki jih bo predhodno uskladal z delodajalcem.

Pogodbeni stranki soglašata, da v primeru neuspešnega dogovora iz prejšnjega odstavka, pogodbenega pripadnika in njegovega delodajalca o ponujenih terminih usposabljanja, veljajo termini, ki jih določi pristojna enota Slovenske vojske. Enako velja v primeru, če pogodbeni pripadnik ne pošlje potrjenega predloga načrta usposabljanja v zahtevanem roku.

Pogodbeni stranki soglašata, da lahko pogodbeni pripadnik izjemoma zaprosi upravni organ, pristojen za obrambne zadeve, za zamenjavo predhodno izbranega termina usposabljanja, če mu še ni bil poslan poziv na usposabljanje in če s tem soglašata njegov delodajalec. Upravni organ, pristojen za obrambne zadeve, lahko potrdi spremembo termina usposabljanja le po predhodnem soglasju enote.

Ministrstvo se zaveže, da bo pogodbenemu pripadniku in njegovemu delodajalcu, do konca tekočega leta oziroma najpozneje 30 dni pred prvim načrtovanim usposabljanjem v naslednjem letu posredovalo dokončen program usposabljanj za naslednje leto.

6. člen

Pogodbeni stranki soglašata, da se lahko pogodbenemu pripadniku na njegovo prošnjo odloži usposabljanje:

- če je bolan in predloži potrdilo o upravičeni zadržanosti od dela ali potrdilo osebnega zdravnika;
- zaradi rojstva otroka, do dveh dni;
- v primeru smrti v ožji družini, pri čemer se za ožjo družino štejejo starši, zakonec, otroci, bratje in sestre, do dveh dni;
- zaradi nujne pomoči družini, v primeru naravnih ali drugih nesreč, do trideset dni;
- zaradi udeležbe na izpitu, kolokviju ali drugih neodložljivih obveznostih, za en dan, vendar največ tri dni na leto.

Pogodbeni pripadnik se zaveže, da bo prošnjo za odložitev vložil pri upravnem organu, pristojnem za obrambne zadeve, ki ga vodi v vojaški evidenci, najpozneje v osmih dneh po prejemu poziva oziroma takoj, ko nastane razlog za odložitev usposabljanja in da bo odloženo usposabljanje opravil v naslednjem terminu v skladu z letnim načrtom usposabljanja oziroma v terminu, ki ga določi enota.

Pogodbeni stranki soglašata, da se lahko pogodbenemu pripadniku odloži usposabljanje do treh dni v koledarskem letu, na prošnjo delodajalca zaradi neodložljivega dela, ki ga je treba opraviti neposredno pred ali med usposabljanjem in ga ne more opraviti drug delavec.

Odsotnost med usposabljanjem, zaradi razlogov določenih v prvem odstavku tega člena, lahko odobri poveljnik bataljona, njemu enake ali višje enote.

Pogodbeni stranki soglašata, da udeležbe na mobilizacijskem usposabljanju ali mobilizacijskem preverjanju ni mogoče odlagati.

7. člen

Pogodbeni stranki soglašata, da se pogodbenemu pripadniku usposabljanje prekine:

- če ne opravi preizkusa znanj in usposobljenosti v skladu s programom usposabljanja;
- zaradi nedovoljene odsotnosti;
- zaradi hujše kršitve discipline med usposabljanjem;
- iz zdravstvenih razlogov, ne glede na vrsto bolezni ali poškodbe, če zaradi odsotnosti ne bo mogel uspešno zaključiti usposabljanja.

O prekinitvi usposabljanja iz prejšnjega odstavka odloča poveljnik bataljona, njemu enake ali višje enote.

8. člen

Pogodbeni pripadnik se zaveže, da bo upravnemu organu, pristojnemu za obrambne zadeve, ki ga vodi v vojaški evidenci, sporočil podatek o:

- zdravljenju zaradi bolezni ali poškodbe, ki je daljše od trideset dni, in sicer v roku osmih dni po podaljšanju zdravljenja na več kot trideset dni;
- koriščenju starševskega dopusta v roku petnajstih dni pred začetkom izrabe pravic starševskega dopusta;
- napotitvi na opravljanje dela, usposabljanje ali šolanje v tujino, daljše od trideset dni, na katero ga je napotil delodajalec, in sicer v petnajstih dneh pred odhodom;
- spremembi zaposlitve v roku petnajstih dni;
- spremembi številke računa za izplačevanje nadomestil, drugih prejemkov in povračil, takoj po spremembi;
- spremembi stalnega oziroma začasnega prebivališča, takoj po spremembi.

Pogodbeni stranki soglašata, da pogodbenemu pripadniku pravice in dolžnosti mirujejo v času:

- zdravljenja daljšega od trideset dni do največ enega leta;
- koriščenju starševskega dopusta v skladu s predpisi o starševskem varstvu in družinskih prejemkih;
- opravljanje dela, usposabljanja ali šolanja v tujini, daljšega od trideset dni, toda ne več kot tri mesece.

9. člen

Pogodbeni stranki soglašata, da se pogodbenega pripadnika izjemoma lahko vpokliče na opravljanje vojaške službe v miru, vendar za največ sedem mesecev na leto, zaradi razlogov, navedenih v tretji in četrti alineji 4. člena te pogodbe.

Pogodbeni stranki soglašata, da se pravice in dolžnosti med opravljanjem vojaške službe v miru v skladu s prejšnjim odstavkom določijo s posebnim sklepom.

V sklepu iz prejšnjega odstavka se določijo čas in kraj opravljanja vojaške službe ter pravice in dolžnosti pogodbenega pripadnika v enakem obsegu, kot veljajo za pripadnike stalne sestave Slovenske vojske. Pravice in dolžnosti iz tega člena pripadajo pogodbenemu pripadniku z dnem začetka dejanskega opravljanja vojaške službe. Ta dan se tudi šteje, da je sklenil delovno razmerje v ministrstvu, pri osnovnem delodajalcu pa se vzpostavi mirovanje njegovih statusnih, delovnopравnih in drugih zatečenih pravic.

10. člen

Pogodbeni stranki soglašata, da pogodbenemu pripadniku pripada za vsak dan pripravljenosti za morebitni vpoklic plačilo za pripravljenost, določeno od osnove, ki jo predstavlja znesek bruto minimalne plače v Republiki Sloveniji in se izplačuje mesečno do zadnjega dne v mesecu za pretekli mesec.

Plačilo za pripravljenost, določeno od osnove iz prejšnjega odstavka, znaša 0,8 odstotka na dan.

Plačilo za pripravljenost pogodbenemu pripadniku ne pripada med usposabljanjem oziroma opravljanjem vojaške službe, med zdravljenjem, ki je daljše od 30 dni, delom, usposabljanjem ali šolanjem v tujini, ki traja več kot 30 dni in koriščenjem starševskega dopusta v skladu z zakonom o starševskem varstvu in družinskih prejemkih.

11. člen

Pogodbeni stranki soglašata, da pogodbenemu pripadniku pripada med usposabljanjem nadomestilo plače oziroma drugih prejemkov v skladu s predpisi, povračilo stroškov za prevoz, prenočišče in prehrano po merilih, ki veljajo za rezervne pripadnike Slovenske vojske in plačilo za udeležbo na usposabljanju, ki znaša v delovnih dneh 75 odstotkov, ob sobotah 100 odstotkov ter ob nedeljah in po zakonu dela prostih dnevih 150 odstotkov osnovnega količnika, ki velja za pripadnika stalne sestave Slovenske vojske na enaki formacijski dolžnosti.

Nezaposlenemu pogodbenemu pripadniku pripada denarno nadomestilo za vsak dan usposabljanja.

Plačilo za udeležbo na usposabljanju iz prejšnjega odstavka pripada pogodbenemu pripadniku, če dnevna delovna obveznost, vključno z bivanjem v enoti, traja od 8 do 24 ur. Če dnevna delovna obveznost traja manj kot 8 ur, se izplačilo obračuna glede na dejansko število ur usposabljanja. Za plačilo po urah je osnova dnevno plačilo za udeležbo na usposabljanju. Plačilo za udeležbo na usposabljanju in povračilo stroškov iz prvega odstavka tega člena se izplačuje do zadnjega dne v mesecu za pretekli mesec.

Nadomestilo plače oziroma drugih prejemkov se izplačuje 30 dni po prejemu zahtevka za refundacijo.

Pogodbeni stranki soglašata, da pogodbenemu pripadniku pripada povečano plačilo za usposabljanje, če ne uveljavlja nadomestila plače oziroma drugih prejemkov za čas odsotnosti z dela zaradi usposabljanja. Dnevni znesek plačila znaša 2,5 odstotka bruto minimalne plače v Republiki Sloveniji v času usposabljanja na dan.

12. člen

Pogodbeni stranki soglašata, da pogodbenemu pripadniku med opravljanjem vojaške službe v miru pripada enako plačilo kot pripadniku stalne sestave Slovenske vojske na enaki formacijski dolžnosti.

Plačilo iz tega člena se izplača v roku, ki velja za pripadnike stalne sestave Slovenske vojske.

13. člen

Pogodbenemu pripadniku pripada plačilo za opravljanje vojaške službe v izrednem ali vojnem stanju v višini, določeni za pripadnike stalne sestave Slovenske vojske.

14. člen

Pogodbeni stranki soglašata, da pogodbenemu pripadniku pri vsakem podaljšanju pogodbe pripada dodatek za stalnost v višini zadnjih treh mesečnih plačil za pripravljenost.

15. člen

Pogodbeni stranki soglašata, da pogodba o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi preneha veljati:

1. ko poteče čas, za katerega je bila sklenjena;
2. če pogodbeni pripadnik umre;
3. če pogodbeni pripadnik sklene pogodbo za poklicno opravljanje vojaške službe ali se zaposli kot policist, in sicer z dnem sklenitve pogodbe o zaposlitvi;
4. če se ponovno uvede obvezno služenje v rezervni sestavi v skladu z zakonom.

16. člen

Ministrstvo lahko pogodbenemu pripadniku to pogodbo enostransko odpove:

1. če preneha izpolnjevati splošne pogoje iz 3. člena Uredbe o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske;

2. če mu je bilo usposabljanje prekinjeno, v skladu s 7. členom pogodbe;
3. če v tekočem letu ni opravil vseh, z letnim načrtom predpisanih usposabljanj;
4. če je bil ocenjen s službeno oceno nezadovoljivo;
5. zaradi zmanjšanih formacijskih potreb v rezervni sestavi Slovenske vojske;
6. če se brez opravičenega razloga ni odzval na opravljanje vojaške službe oziroma usposabljanje;
7. z izrekom disciplinskega ukrepa zaradi hujših kršitev vojaške discipline v skladu z Zakonom o obrambi;
8. če se je zaposlil v tujini ali odšel na šolanje oziroma usposabljanje v tujino za dalj kot tri mesece;
9. če uveljavlja ali je uveljavil pravico do ugovora vesti vojaški dolžnosti;
10. če mu ni bilo izdano dovoljenje za dostop do tajnih podatkov zahtevane stopnje skladno z drugim odstavkom 2. člena pogodbe;
11. če pravočasno ne prijavi sprememb podatkov iz prvega odstavka 8. člena pogodbe;
12. če ne soglaša z imenovanjem na formacijsko dolžnost v skladu s potrebami popolnitve Slovenske vojske.

Ob odpovedi pogodbe iz 3., 4., 6., 7., 8., 9., 11. in 12. točke prejšnjega odstavka tega člena, mora pogodbeni pripadnik ministrstvu v celoti povrniti plačilo za pripravljenost za zadnjih 12 mesecev in sorazmeren del stroškov, nastalih med vsemi usposabljanji.

Sorazmerni del stroškov, nastalih v času vseh usposabljanj, se izračuna tako, da se izplačana plačila za usposabljanja, prevozni stroški in dodatki ter stroški prehrane, zmanjšajo za odstotek enak odstotku že realiziranega časa trajanja pogodbe.

Ob odpovedi pogodbe iz 5. točke prvega odstavka tega člena je odpovedni rok 30 dni, iz 1., 2., 3., 4., 6., 7., 8., 9., 10., 11. in 12. točke pa ministrstvo pogodbo odpove z dnem nastanka razloga za prekinitev oziroma z dnem, ko je bilo ugotovljeno, da pogodbeni pripadnik ni izpolnil pogodbenih obveznosti.

Ministrstvo ob odpovedi pogodbe pogodbenemu pripadniku izstavi zahtevek za povračila, določena v tem členu. Pogodbeni pripadnik mora obveznost poravnati v 30 dneh po prejemu zahtevka, v nasprotnem primeru se zaračunajo zakonite zamudne obresti, ki začnejo teči prvi dan po preteku roka za plačilo. Pogodbeni stranki soglašata, da zahtevek iz tega odstavka predstavlja izvršilni naslov.

Ministrstvo na prošnjo pogodbenega pripadnika, ki ima mesečne prejemke manjše od minimalne plače, lahko odredi obročno vrnitev plačil določenih v drugem odstavku tega člena, vendar največ v dvanajstih obrokih. Mesečni obrok ne sme biti nižji od mesečnega plačila za pripravljenost v mesecu, v katerem je bila odpovedana ta pogodba.

Pogodbeni pripadnik lahko odpove to pogodbo iz osebnih razlogov. Če pogodbeni pripadnik odpove pogodbo iz osebnih razlogov, mora ministrstvu povrniti plačila za pripravljenost in sorazmerni del stroškov, nastalih med usposabljanjem, v višini in pod pogoji, določenimi v drugem, petem in šestem odstavku tega člena. Pogodba v tem primeru preneha veljati naslednji dan po prejemu pisne izjave o odpovedi pogodbe, ki se vloži pri upravnem organu, pristojnem za obrambne zadeve, ki pogodbenega pripadnika vodi v vojaški evidenci.

17. člen

O odpovedi pogodbe izda ministrstvo pisni sklep, ki mora biti obrazložen.

V sklepu se določi datum prenehanja pogodbe ter pravice in obveznosti o prenehanju pogodbe. Sklep o odpovedi pogodbe je dokončen.

18. člen

Pogodbeni stranki soglašata, da se glede pravic in obveznosti pogodbenega pripadnika, ki jih ne ureja ta pogodba, uporablja Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske ter predpisi, ki se uporabljajo za delavce na obrambnem področju.

Pogodbeni stranki tudi soglašata, da za pogodbenega pripadnika med usposabljanjem in opravljanjem vojaške službe v miru veljajo pravice in dolžnosti, določene s Pravili službe v Slovenski vojski.

S podpisom te pogodbe pogodbeni pripadnik potrjuje, da je seznanjen z vsebino Uredbe o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske.

19. člen

O spremembah in dopolnitvah elementov te pogodbe, razen tistih, ki se urejajo s posebnim sklepom, in o podaljšanju pogodbe se bosta pogodbeni stranki dogovorili s sklenitvijo aneksa k tej pogodbi.

Podaljšanje pogodbe se sklene najpozneje tri mesece pred iztekom pogodbe. Če do navedenega roka ni sklenjen aneks k tej pogodbi, se šteje, da pogodba ni podaljšana.

20. člen

Morebitne spore iz te pogodbe bosta pogodbeni stranki reševali sporazumno, če to ne bo mogoče, pa pri stvarno in krajevno pristojnem sodišču.

21. člen

Pogodba začne veljati _____

22. člen

Ta pogodba je sestavljena v štirih izvodih, od katerih pogodbeni pripadnik in ministrstvo prejmeta po dva izvoda.

Dne: _____

Pogodbeni pripadnik
rezervne sestave

(Ime in priimek)

Šifra: _____

Dne: _____

VODJA SEKTORJA
SEKRETAR

Priloga C: Vzorec ankete

Lep pozdrav!

Sem Ana Marolt, študentka obramboslovja na FDV v Ljubljani. Za svojo diplomsko nalogo raziskujem rezervno sestavo poklicnih oboroženih sil, zato vas prosim za sodelovanje in izpolnitev ankete. Vaši iskreni odgovori mi bodo v veliko korist. Hvala.

1. Obkrožite vaš spol M Ž
2. Napišite vašo starost _____
3. Od kod prihajate? Napišite večje mesto v bližini 10-ih km: _____
4. Vaša izobrazba:
 - a.) poklicna
 - b.) srednja
 - c.) višje strokovna
 - d.) visoko strokovna
 - e.) univerzitetna
 - f.) specializacija, magisterij ali doktorat znanosti
5. Vaš stan:
 - a.) samski
 - b.) poročen
 - c.) izvenzakonska zveza
 - d.) ločen
 - e.) drugo: _____
6. Imate otroke? DA NE Če da, koliko? _____
7. Imate redno zaposlitev? DA NE
8. Od 1 do 4 razvrstite naslednje možne razloge vaše odločitve za vstop v prostovoljno rezervno sestavo SV, pri čemer 1 pomeni največji razlog, 4 pa najmanjšega.
_____ domoljubje
_____ veselje do vojske
_____ zaradi prijateljev
_____ dodaten finančni vir

9. Imate doma, v družini ali na delovnem mestu zaradi urjenja kakršnekoli težave?

DA NE

Če da, kakšne? _____

10. Ste med sokandidati pridobili nove prijatelje?

DA NE

11. Ali vam znanje oz. poklic, ki ga primarno uporabljate v civilnem okolju kot rezervistu pomaga oz. ga lahko uporabite pri urjenju in usposabljanju?

DA NE

12. Koliko časa ste že vključeni v prostovoljno rezervo? _____

13. Kateri pogoj, ki ste ga za vstop morali izpolniti, je bil za vas najtežji?

14. Kaj se vam kot pripadniku pogodbene rezerve oziroma pri samem urjenju zdi najtežje?

15. Bi se glede vstopa v prostovoljno rezervo danes še enkrat odločili enako?

DA NE

16. Se vam zdi plačilo zadostno?

DA NE

V kakšen namen večinoma porabite plačilo? (osnovno preživetje, dodatne dobrine, varčevanje,...)

17. Podpirate prostovoljno služenje v rezervni sestavi ali obvezno za vse?

a.) prostovoljno

b.) obvezno

18. Je po vašem mnenju rezervna sestava enako učinkovita kot stalna?

DA NE

19. Ali po vaše obstaja tekmovalnost med pripadniki rezervne in stalne sestave?

DA NE

Hvala za sodelovanje!
Ana Marolt

Priloga D: Intervju s častnikom rezervistom poročnikom Robertom Celcerjem

1. Kakšen je vaš pogled na poklicno vojsko oziroma rezervno sestavo, njen spremenjen pomen in vlogo? Ali je vojska danes zaradi svoje profesionalizacije bolj privlačna, bolj odprta?

Poročnik Celcer: »Za samo profesionalizacijo ne morem reči; nekaj časa sem sicer delal v SV, takrat ko je bila še naborniška; mislim da je sama profesionalna vojska popolnjena oziroma se popolnjuje, vendar imam občutek, da vse skupaj nekako pada, da je vedno manj povpraševanja po tem, mogoče postaja malo nezanimivo, na začetku je bilo to nekakšen 'bum', zdaj je tega vedno manj. Tudi v rezervni sestavi, kolikor smo se pogovarjali, ne bo dosti ponovnega vpisa oziroma podaljšanja pogodb. Mogoče se motim, vendar koliko jaz vem ne, saj imajo kandidati težave z delodajalci. Največja težava je namreč v tem.

Lansko leto, ko smo v vojašnico hodili v petek, je delodajalec še 'spregledal' en dan ali 4 ure, zdaj pa je le en dan več. To pomeni četrtek, petek in tu z delodajalci nastane težava. Nekateri od njih se že pritožujejo. Res je, da so delodajalci podpisali izjavo, a nekateri niso niti dobro prebrali kaj podpisujejo. Ko pripadnik delodajalcu reče, da mora iti na usposabljanje, začne le-ta zavijati z očmi. Tudi sam imam težave s tem, čeprav sem na takem delavnem mestu, kjer te težave niti niso tako izstopajoče. Zaenkrat še gre, bomo pa videli kaj bo, ko bo devet-dnevno usposabljanje na terenu.«

2. Se vam zdi, da je ena od prednosti rezervne sestave tudi sklepanje novih poznanj in prijateljstev med kandidati?

Poročnik Celcer: »To je res in zdi se mi zelo dobro. Ta prijateljstva so, zaradi tega je tudi sama motivacija ter učinkovitost kandidatov boljša, vsekakor je to boljše izhodišče za delo, kot pa če teh prijateljstev ne bi bilo. Kot vod, oddelek in skupina veliko bolje funkcionirajo.«

3. Jim njihovo znanje iz civilnega sveta ali dejavnost, ki jo opravljajo, pri samem usposabljanju kaj koristi? Jo lahko uporabijo oziroma bi se to znanje lahko koristilo na račun zmanjševanja izobraževanja in s tem zmanjševanja stroškov za izobraževanje?

Poročnik Celcer: »V naši enoti dejansko ne, mogoče v logistiki, pri pehoti pa teh svojih znanj ne morejo uporabiti. Lahko bi sicer izpostavil gornike, ki imajo določena predznanja, sploh tisti, ki prihajajo z Gorenjske, vendar moramo upoštevati, da fantje prihajajo iz cele Slovenije, zato na velika predznanja in izkušnje v tej smeri ne moremo računati. Zato gredo skozi predpisana usposabljanja.

Meni osebno določena znanja iz civilnega sveta oziroma iz časa študija pri samem usposabljanju koristijo, ko na primer nastopim pred večjo skupino ljudi oziroma avditorijem, svoje izkušnje lahko tu dejansko uporabim v pozitivnem smislu.«

4. Se vam zdi, da ima rezervna sestava vlogo nekakšnega blažilnega mehanizma med civilnim okoljem ter vojaško organizacijo? Je zato vojska bolj odprta, meje niso več tako stroge kot v včasih?

Poročnik Celcer: »To je res, vojska je postala bolj odprta, ta razlika je opazna.«

5. Kaj pa teza, da je rezervna sestava cenejša od stalne oziroma tudi od naborniške rezervne sestave?

Poročnik Celcer: »Finančne plati podrobno ne poznam, obstaja plačilo za udeležbo, za pripravljenost, refundacija, potrebno je namreč kriti stroške delodajalcem, ko vojaka ni na njegovem civilnem delavnem mestu, vendar same primerjave ne morem narediti, saj podrobnosti ne poznam, verjetno pa je cenejša.«

6. Bi po vašem mnenju za pridobitev kadra morala vojska postati bolj odprta oziroma bolj privlačna? Mogoče zvišati plačila ali ponuditi kakšne druge nefinančne ugodnosti, oziroma tudi delodajalcem ponuditi določene ugodnosti?

Poročnik Celcer: »Seveda, predvsem bi bila potrebna večja komunikacija med delodajalci ter Ministrstvom za obrambo. Pot med delodajalci, izpostavami ter ministrstvom bi se morala urediti oziroma bi morala biti drugačna. Razmere so se kar naenkrat spremenile, recimo usposabljanje s treh na štiri dni, o tem delodajalci niso bili obveščeni, nekaj se je sicer govorilo, nato pa smo dobili samo urnik oziroma plan za naslednje leto. Tam je bila navedena sprememba na 4 dni. Pogodbo smo podpisali za 5 let, od nje ne moreš kar tako odstopiti, oziroma je finančni vidik povsem drugačen, s tem so namreč povezani stroški (povrniti je potrebno celotno plačilo za pripravljenost za zadnjih 12 mesecev in sorazmeren del stroškov, nastalih med usposabljanji).

Prav zato bi bilo treba ta odnos popraviti. Če s samimi delodajalci ne bi imeli toliko težav, bi vojska vsekakor imela več kandidatov za pogodbeno rezervo. Tudi veliko več fantov bi se odločilo za podaljšanje pogodbe, tako pa ne kaže prav dobro.«

7. Torej se vam zdi glavna težava v odnosu z Ministrstvom za obrambo?

Poročnik Celcer: »Seveda, seveda. To kar so nam na začetku govorili, ko smo podpisovali pogodbe, da bodo te stvari urejali na Ministrstvu za obrambo, se ni ravno uresničilo. Morate vedeti, da je na prvem mestu služba in če te tam postavijo pred dejstvo, da jo lahko izgubiš, ti preostane samo eno. Časi so taki, da gledaš najprej na redno zaposlitev.

Za samo prestavitev usposabljanja je potrebno povedati dosti prej, včasih pa ti delodajalec par dni pred tem sporoči, da te na delovnem mestu nujno potrebuje in da na usposabljanje ne moreš oditi. Tu je ta težava. Zaenkrat sicer še gre, vendar je ta problematičen odnos vse večji.«

8. Kaj pa sama primerjava učinkovitosti rezervne sestave v primerjavi s stalno, glede na to, da gre za občasna usposabljanja?

Poročnik Celcer: »Ker ni konstantnega usposabljanja, je stalna sestava vsekakor bolj usposobljena, saj je ves čas v tem delu; mi namreč pridemo po enem mesecu nazaj v vojašnico, zopet se moramo vpeljati, ponoviti stvari za nazaj; se pa napredek vsekakor vidi.

Recimo stvari, ki so se jih kandidati učili prvo ali drugo leto, tam je napredek že dobro viden, torej so usposobljeni da izvajajo postopke, ki so se jih naučili. Dobro nam gre naprej, težav ni, vsekakor pa je treba upoštevati, da se je vsakič znova potrebno prilagoditi okolju in delu, saj je mesec ali pa dva kar dolg premor.«

9. Pa se to prekinjajoče služenje mogoče pozna na sami disciplini ali povezanosti med kandidati?

Poročnik Celcer: »Mogoče so fantje zaradi tega še celo bolj povezani, saj se dalj časa ne vidijo. Tu ne opazimo nobenih težav. Disciplina je vzpostavljena, vedo kje so meje in kakšna so pravila, tako da tu ni težav.«

10. Kaj pa oprema in oborožitev, ki jo imate, so tu razlike v primerjavi s stalno sestavo?

Poročnik Celcer: »Lahko rečem, da je rezervna sestava na repu, opremo dobimo zadnji in tu so razlike očitne. Prednost ima seveda stalna sestava, zato ne moremo delati primerjave, če pa bi bili pogoji za vse enaki, ju lahko enačimo, saj motivacija in zagnanost pri fantih vsekakor sta.

Mi verjetno nove oborožitve čez dve leti ne bomo dobili, oziroma vsaj zadolžili je ne bomo, tudi če jo bomo dobili. Je pa tako, da je konec koncev rezervna sestava tista, ki je dobila vojno.«

11. Obstaja tekmovalnost med stalno in rezervno sestavo?

Poročnik Celcer: »Tega sam nisem opazil, ni izstopajoča, malo jo verjetno že je, vendar ni problematična.«

12. Kako je s poveljevanjem v rezervni sestavi? Vi ste pogodbeni častnik in ste poveljnik voda?

Poročnik Celcer: »Tako je. Poveljevanje enotam je mešano, poveljujejo poklicni in rezervni častniki, jaz na primer poveljujem vodu, v katerem je poklicni podčastnik, ki je poveljnik oddelka. Težav tu ni, mogoče jih je bilo malce na začetku, vendar smo tudi to uredili.«

13. Kako pa je s samimi enotami, so mešane, popolnjene izključno s poklicnimi pripadniki ali samo s pogodbenimi? Iz tega namreč lahko sklepamo kakšno vlogo ima rezervna sestava v vojski.

Poročnik Celcer: »Sestava je mešana.«

14. Na podlagi česa mislite, da se fantje odločijo za vstop v pogodbeno rezervo? Je to patriotizem, so to finance, ...?

Poročnik Celcer: »Mislim, da je vzrok patriotizem, zagotovo pa je eden od vzrokov tudi finančni vidik. Dobro je namreč, da dobiš tudi nekaj finančnega dodatka poleg redne plače, ni res?«

15. Kakšne izkušnje ali stike imate s skupinami za pridobivanje kadra, upravami oziroma izpostavami za obrambo, ...?

Poročnik Celcer: »Drugih stikov, razen, da nam uprave pošiljajo pozive, nimamo.«

16. Lahko kaj poveste o spremembah usposabljanja?

Poročnik Celcer: »Samo usposabljanje se je spremenilo, najprej nas je usposabljala stalna sestava, nato smo začeli usposabljati mi - rezervi častniki in podčastniki. Zdi se mi, da je šlo v tem smislu na boljše, konec koncev smo sem prišli zaradi dela, in sicer, da usposabljam podčastnike in oni vojake in ne da gremo na ponovno usposabljanje kot vojaki. Tu so po mojem mnenju spremembe pozitivne, zadovoljni pa so tudi vojaki.«

17. Kako je z operacijami v tujini?

Poročnik Celcer: »O tem zaenkrat ne vemo še ničesar.«

18. Kaj pa odstopi? Kakšni so po večini razlogi?

Poročnik Celcer: »Nekaj odstopov sicer je, vendar vem samo za primer težav z delodajalcem. Kako poteka sam odstop ne vem, to namreč rešujejo uprave oziroma Ministrstvo za obrambo. Da bi bili razlogi nezadovoljstvo ali kaj podobnega, ne morem potrditi, saj primerov ne poznam, nekaj kandidatov pa je pa šlo v stalno sestavo, kar je seveda pozitiven kazalec.«

Priloga E: Predstavitev tabel in grafov raziskave med pripadniki prostovoljne pogodbene rezerve 1. in 2. čete 132. GORB SV

Tabela 1: Uprave za obrambo

	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
CELJE	27	23,9 %	24,8 %
KRANJ	55	48,7 %	50,5 %
LJUBLJANA	14	12,4 %	12,8 %
MARIBOR	4	3,5 %	3,7 %
MURSKA SOBOTA	1	0,9 %	0,9 %
NOVA GORICA	3	2,7 %	2,8 %
NOVO MESTO	3	2,7 %	2,8 %
POSTOJNA	2	1,8 %	1,8 %
Skupaj	109	96,5 %	100 %
Manjkajoče vrednosti	4	3,5 %	
Skupaj	113	100 %	

Graf 1: Uprave za obrambo

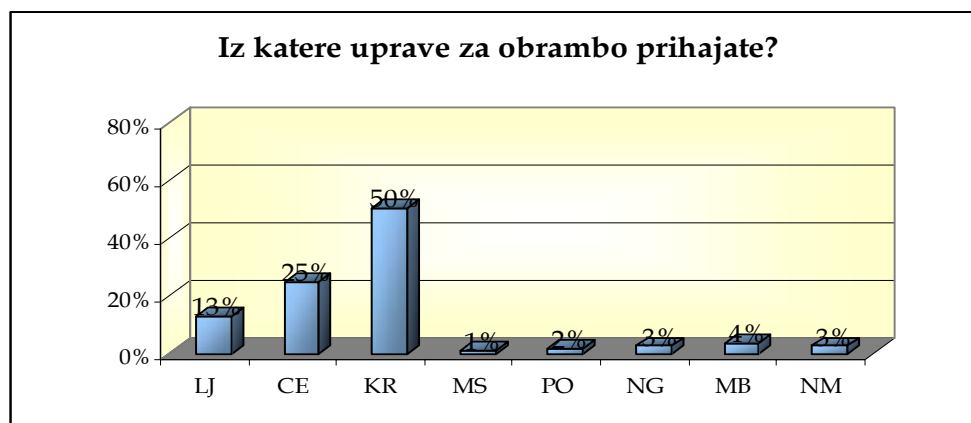
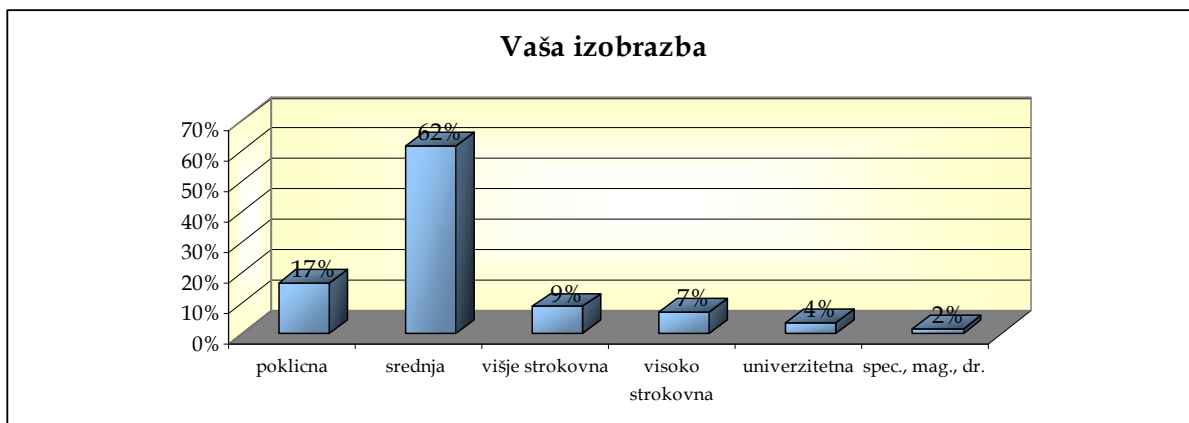


Tabela 2: Izobrazba

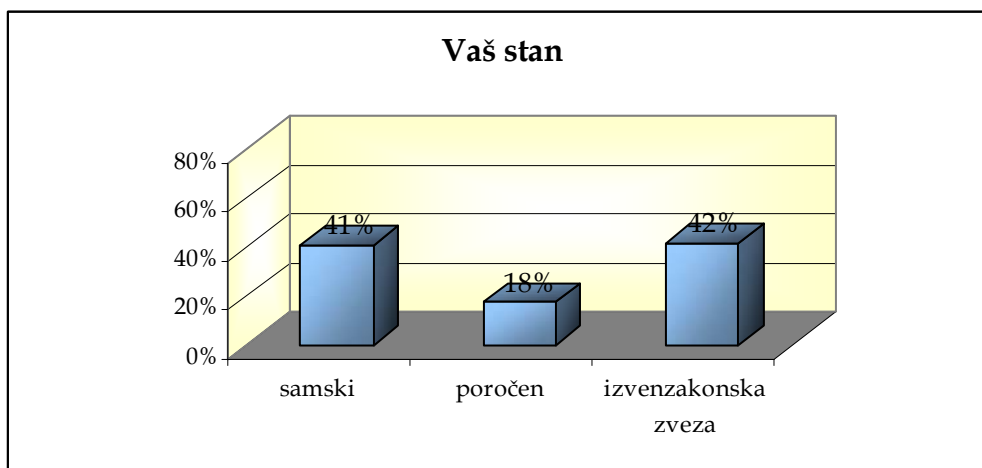
	Frekvenca	Odstotek
1 poklicna	19	16,81 %
2 srednja	70	61,95 %
3 višje strokovna	10	8,85 %
4 visoko strokovna	8	7,08 %
5 univerzitetna	4	3,54 %
6 spec., mag., dr.	2	1,77 %
Skupaj	113	100 %

Graf 2: Izobrazba**Tabela 3: Starost**

	Frekvenca	Odstotek
1 21-28	50	44,2 %
2 29-36	63	55,8 %
Skupaj	113	100 %

Tabela 4: Zakonski stan

	Frekvenca	Odstotek
1 samski	46	40,7 %
2 poročen	20	17,7 %
3 izvenzakonska zveza	47	41,6 %
Skupaj	113	100 %

Graf 3: Zakonski stan**Tabela 5: Otroci**

	Frekvenca	Odstotek
1 da	47	41,6 %
2 ne	66	58,4 %
Skupaj	113	100 %

Graf 4: Otroci

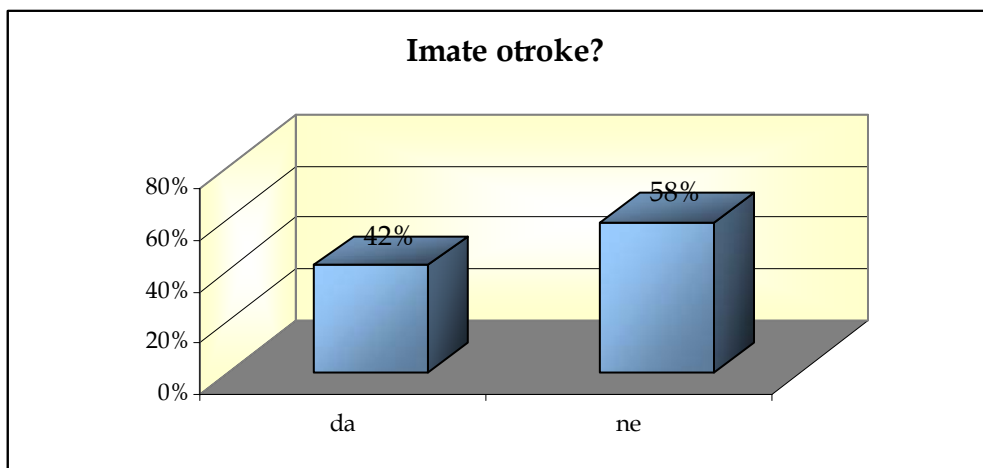


Tabela 6: Zaposlitev

	Frekvenca	Odstotek
1 da	99	87,6 %
2 ne	14	12,4 %
Skupaj	113	100 %

Graf 5: Zaposlitev

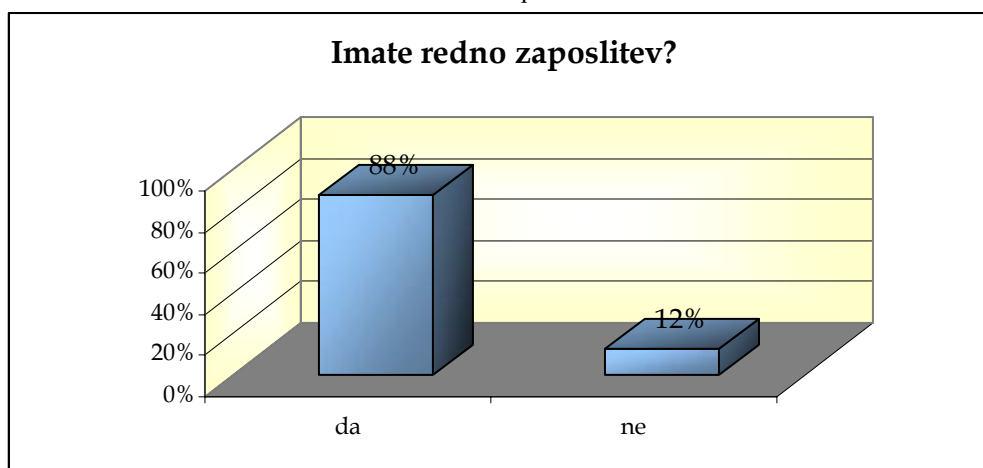


Tabela 7: Težave v družini, na delovnem mestu

	Frekvenca	Odstotek
1 da	35	31,0 %
2 ne	78	69,0 %
Skupaj	113	100 %

Graf 6: Težave v družini, na delovnem mestu

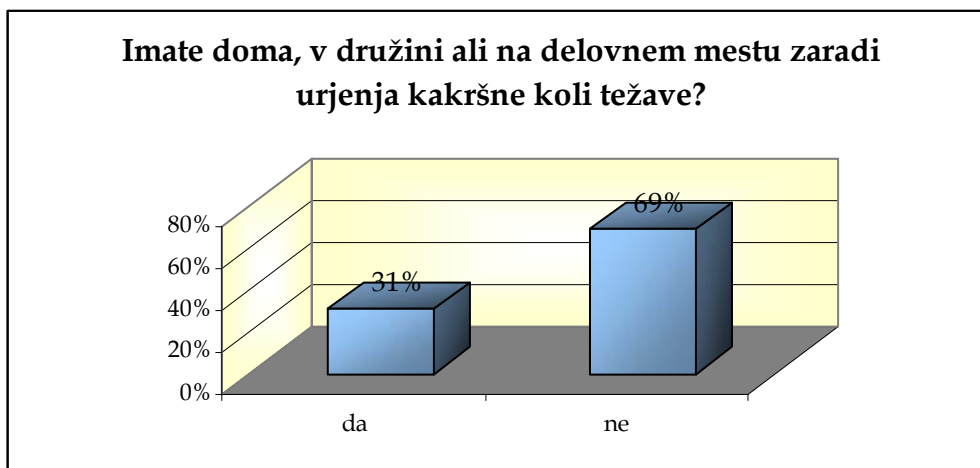


Tabela 8: Novi prijatelji

	Frekvenca	Odstotek
1 da	109	96,5 %
2 ne	4	3,5 %
Skupaj	113	100 %

Graf 7: Novi prijatelji

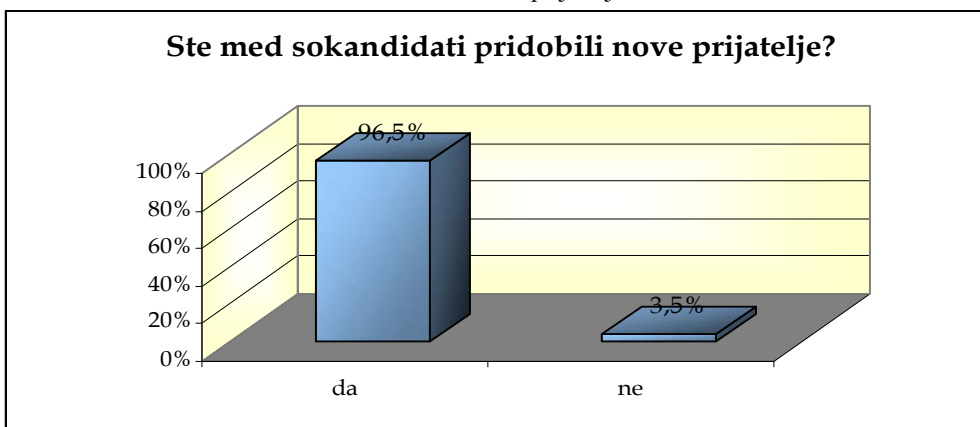


Tabela 9: Koristnost civilnega znanja

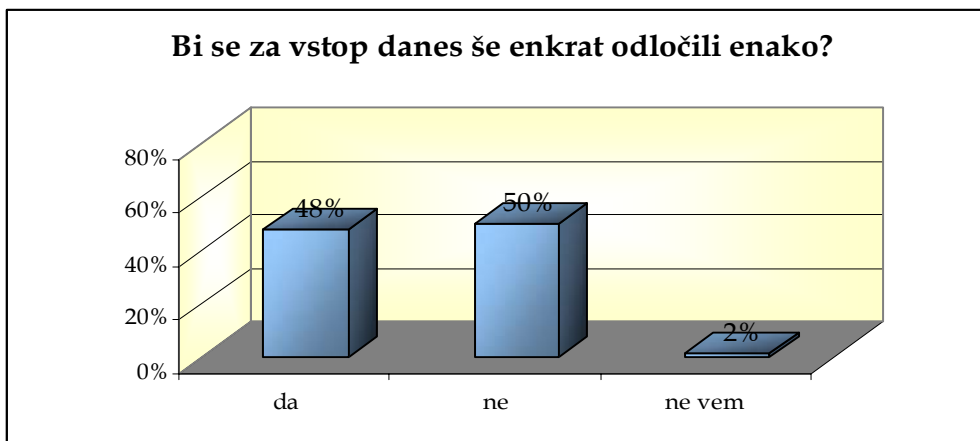
	Frekvenca	Odstotek
1 da	38	33,6 %
2 ne	75	66,4 %
Skupaj	113	100 %

Tabela 10: Čas vključenosti v pogodbeno rezervno sestavo

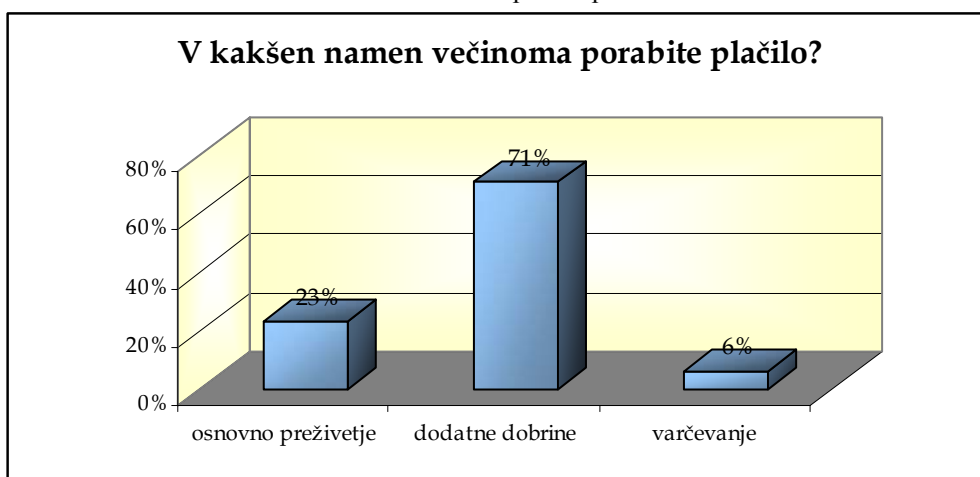
	Frekvenca	Odstotek
0,5 let	5	4,4 %
1 leto	6	5,3 %
2 leti	12	10,6 %
2,5 let	17	15,0 %
3 leta	30	26,5 %
3,5 let	7	6,2 %
4 leta	36	31,9 %
Skupaj	113	100 %

Tabela 11: Ponovni vstop

	Frekvenca	Odstotek
1 da	54	47,8 %
2 ne	57	50,4 %
3 ne vem	2	1,8 %
Skupaj	113	100 %

Graf 8: Ponovni stop**Tabela 12:** Namen porabe plačila

	Frekvenca	Odstotek
1 osnovno preživetje	26	23,0 %
2 dodatne dobrine	80	70,8 %
3 varčevanje	7	6,2 %
Skupaj	113	100 %

Graf 9: Namen porabe plačila**Tabela 13:** Način služenja v rezervni sestavi

	Frekvenca	Odstotek
1 prostovoljno	94	83,2 %
2 obvezno	19	16,8 %
Skupaj	113	100 %

Graf 10: Način služenja v rezervni sestavi

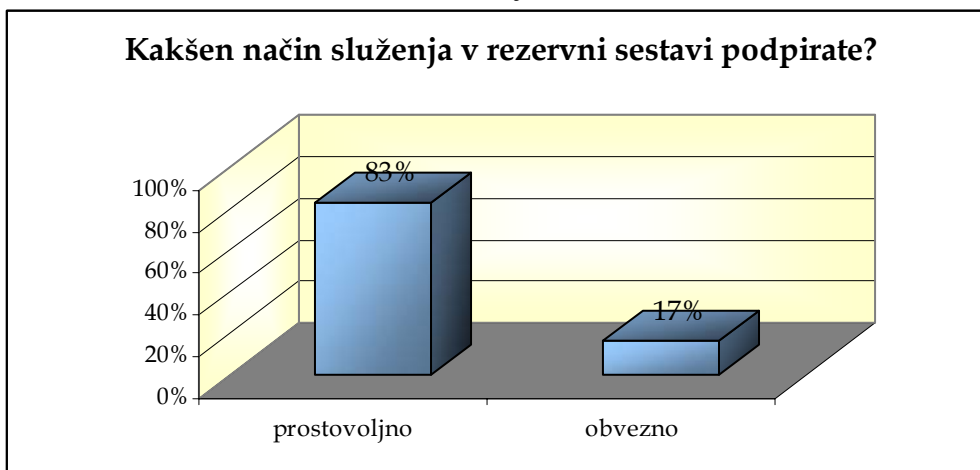


Tabela 14: Enaka učinkovitost rezervne sestave v primerjavi s stalno

	Frekvenca	Odstotek
1 da	45	39,8 %
2 ne	68	60,2 %
Skupaj	113	100 %

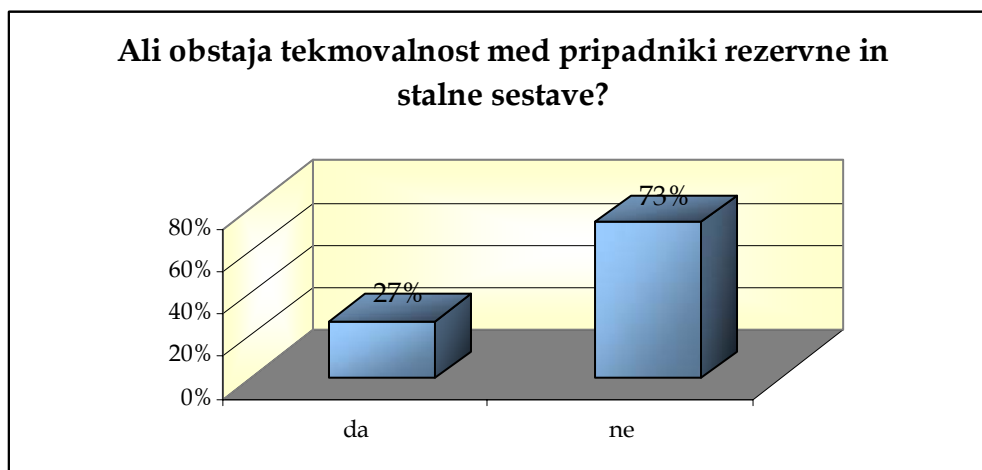
Graf 11: Enaka učinkovitost rezervne sestave v primerjavi s stalno



Tabela 15: Tekmovalnost med pripadniki rezervne in stalne sestave

	Frekvenca	Odstotek
1 da	30	26,5 %
2 ne	83	73,5 %
Skupaj	113	100 %

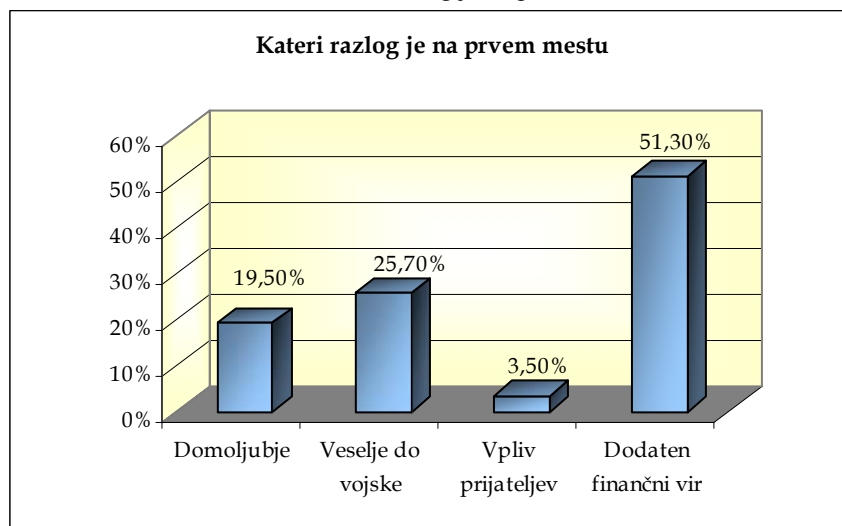
Graf 12: Tekmovalnost med pripadniki rezervne in stalne sestave



Za uporabo v tabelarni analizi sem spremenljivko »izobrazba« rekodirala v binarno spremenljivko, katere vrednost 1 pomeni »srednja ali manj«, 2 pa »višje strokovna ali več«. Pri rekodirani spremenljivki »starost«, 1 pomeni »od 21 do 28 let«, 2 pa »od 29 do 36 let«, pri spremenljivki čas vključenosti pa 1 pomeni »manj kot 3 leta«, 2 pa »3 leta ali več«. Pri številu otrok, rekodirana spremenljivka z vrednostjo 0 pomeni, da kandidat otrok nima, vrednost 1 pomeni, da ima enega, vrednost 3 pa da ima dva ali več otrok. Uprave za obrambo sem ravno tako rekodirala v tri skupine, vendar je težava, da je za nekatere UO zelo malo anketiranih, zato se iz statističnih razlogov ne sme obravnavati vsake uprave posebej in jih je treba združiti. V prvo skupino sem zato vključila UO LJ in MB (največji slovenski mesti), v drugo UO KR in CE ter v tretjo vse ostale (NG, PO, NM, MS). Ključ za tako delitev je tudi gospodarska razvitost, saj so Ljubljana, Maribor, Nova Gorica in Koper gospodarsko bolj razvita mesta (manj nezaposlenih, višje plače, več gospodarske dejavnosti) od ostalih.

Tabela 16: Kateri razlog je na prvem mestu

	Frekvenca	Veljaven odstotek
1 – Domoljubje	22	19,5%
2 – Veselje do vojske	29	25,7%
3 – Vpliv prijateljev	4	3,5%
4 – Dodaten finančni vir	58	51,3%
Skupaj	113	100 %

Graf 13: Kateri razlog je na prvem mestu**Tabela 17:** Kateri razlog je na drugem mestu

	Frekvenca	Veljaven odstotek
1 – Domoljubje	20	17,7 %
2 – Veselje do vojske	36	31,9 %
3 – Vpliv prijateljev	38	33,6 %
4 – Dodaten finančni vir	19	16,8 %
Skupaj	113	100 %

Tabela 18: Kateri razlog je na tretjem mestu

	Frekvenca	Veljaven odstotek
1 – Domoljubje	36	31,9 %
2 – Veselje do vojske	26	23,0 %
3 – Vpliv prijateljev	33	29,2 %
4 – Dodaten finančni vir	18	15,9 %
Skupaj	113	100 %

Tabela 19: Kateri razlog je na četrtem mestu

	Frekvenca	Veljaven odstotek
1 – Domoljubje	35	31,0 %
2 – Veselje do vojske	22	19,5 %
3 – Vpliv prijateljev	38	33,6 %
4 – Dodaten finančni vir	18	15,9 %
Skupaj	113	100 %

Tabela 20: Kako velik razlog je domoljubje

	Frekvenca	Veljaven odstotek
1 – največji	22	19,5 %
2 – velik	20	17,7 %
3 – majhen	36	31,9 %
4 – zelo majhen	35	31,0 %
Skupaj	113	100 %

Tabela 21: Kako velik razlog je veselje do vojske

	Frekvenca	Veljaven odstotek
1 – največji	29	25,7 %
2 – velik	36	31,9 %
3 – majhen	26	23,0 %
4 – zelo majhen	22	19,5 %
Skupaj	113	100 %

Tabela 22: Kako velik razlog je vpliv prijateljev

	Frekvenca	Veljaven odstotek
1 – največji	4	3,5 %
2 – velik	38	33,6 %
3 – majhen	33	29,2 %
4 – zelo majhen	38	33,6 %
Skupaj	113	100 %

Tabela 23: Kako velik razlog je dodaten finančni vir

	Frekvenca	Veljaven odstotek
1 – največji	58	51,3 %
2 – velik	19	16,8 %
3 – majhen	18	15,9 %
4 – zelo majhen	18	15,9 %
Skupaj	113	100 %

Odvisno spremenljivko »kaj je primarni razlog za vključitev v prostovoljno rezervo« sem rekodirala v dihotomno spremenljivko »denar«, katere vrednost 1 pomeni, da je denar glavni razlog za vstop, 2 pa da je glavni razlog nekaj drugega. Primerjava: »hi-kvadrat, prostostne stopnje, Cramerjev V, stopnja značilnosti.«

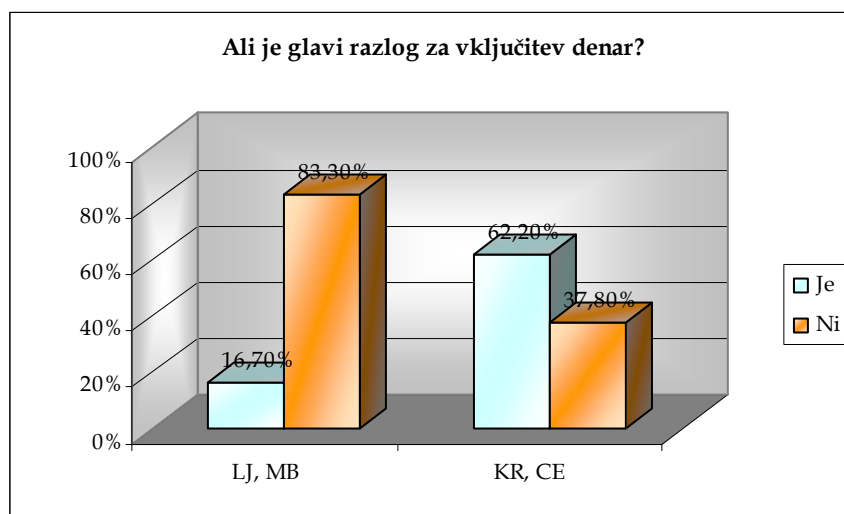
Tabela 24: Vpliv posameznih spremenljivk na vključitev v prostovoljno rezervno sestavo s finančnega vidika

		χ^2	df	α	Sig.
Glavni razlog za vključitev v prostovoljno rezervo je denar	po starosti	0,78	1	0,08	0,38
	po izobrazbi	0,37	1	0,06	0,54
	po upravi za obrambo	18,32	2	0,41	0,00
	po zakonskem stanu	5,46	2	0,22	0,07
	po številu otrok	8,00	2	0,27	0,02
	po zaposlenosti	1,56	1	0,12	0,21
	po času vključenosti	0,03	1	0,02	0,85

Tabela 25: Vpliv uprav za obrambo na to, ali je primarni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno sestavo SV denar

N=113		Uprava za obrambo			Skupaj
		LJ, MB	KR, CE	NG, PO, NM, MS	
Ali je glavni razlog za vključitev denar?	1 – JE	16,7 %	62,2 %	11,1 %	50,5 %
	2 – NI	83,3 %	37,8 %	88,9 %	49,5 %
Skupaj		100 %	100 %	100 %	100 %

Graf 14: Vpliv uprav za obrambo na to, ali je primarni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno sestavo SV denar



Ker so pri tretji skupini (UO NG, PO, NM, MS) pričakovane frekvence prenizke, te skupine nisem interpretirala in tudi ne grafično predstavila. Pričakovane frekvence so frekvence, ki bi bile v kontingenčni tabeli, če bi bili spremenljivki popolnoma neodvisni. Pomembne so, ker se hi-kvadrat in ostale statistike izračunajo iz razlike med pričakovanimi in izračunanimi frekvenca.

Tabela 26: Vpliv zakonskega stana na to, ali je primarni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno sestavo SV denar

N=113		Zakonski stan			Skupaj
		Samski	Poročen	Izvenzakonska zveza	
Ali je glavni razlog za vključitev denar?	1 – JE	45,65 %	75,00 %	46,81 %	51,33 %
	2 – NI	54,35 %	25,00 %	53,19 %	48,67 %
Skupaj		100 %	100 %	100 %	100 %

Graf 15: Vpliv zakonskega stana na to, ali je primarni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno sestavo SV denar

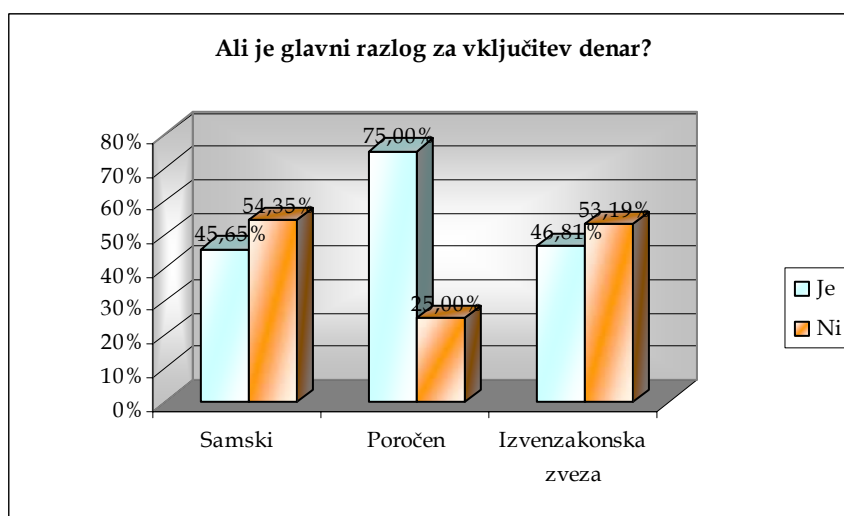


Tabela 27: Vpliv števila otrok na to, ali je primarni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno sestavo SV denar

N=113		Število otrok			Skupaj
		Jih nima	En otrok	Dva ali več	
Ali je glavni razlog za vključitev denar?	1 – JE	45,5 %	44,4 %	80,0 %	51,3 %
	2 – NI	54,5 %	55,6 %	20,0 %	48,7 %
Skupaj		100 %	100 %	100 %	100 %

Graf 16: Vpliv števila otrok na to, ali je primarni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno sestavo SV denar

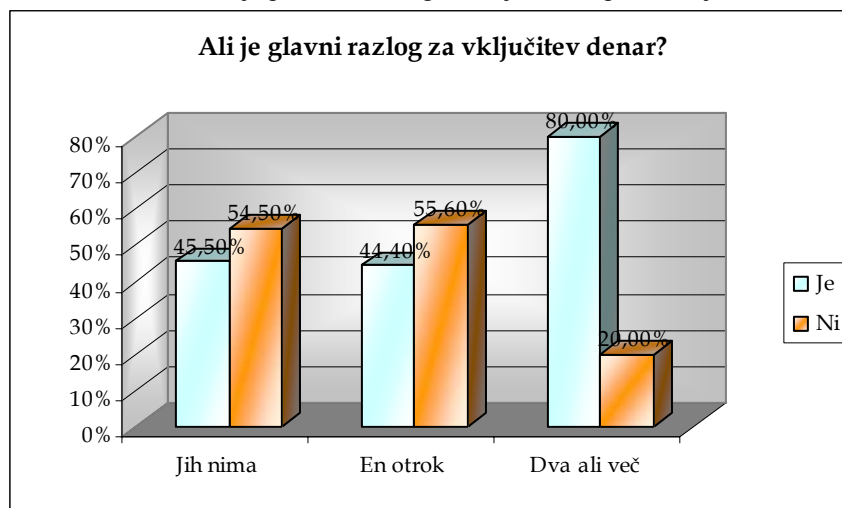


Tabela 28: Vpliv zakonskega stana na število otrok

N=113		Število otrok			Skupaj
		Jih nima	En otrok	Dva ali več	
Zakonski stan	1 – SAMSKI	62,1 %	11,1 %	10,0 %	40,7 %
	2 – POROČEN	4,6 %	22,2 %	55,0 %	17,7 %
	3 – IZVENZAKONSKA ZVEZA	33,3 %	66,7 %	35,0 %	41,6 %
Skupaj		100 %	100 %	100 %	100 %

Graf 17: Vpliv zakonskega stana na število otrok

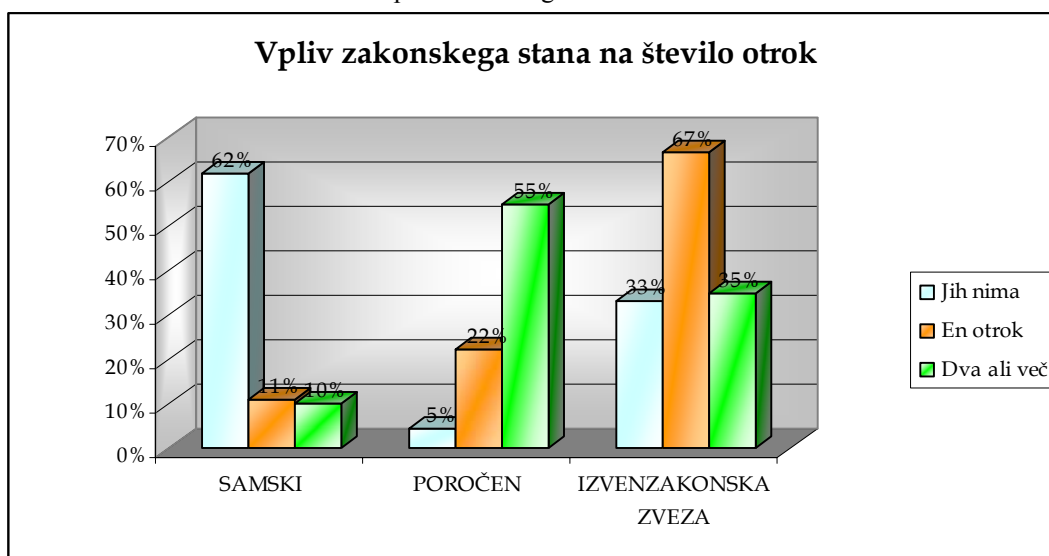


Tabela 29: Vpliv ostalih spremenljivk na vključitev v prostovoljno rezervno sestavo s finančnega vidika

		χ^2	df	α	Sig.
Glavni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno je denar	po zadovoljstvu s plačilom	16,92	1	0,39	0,00
	po ponovnem vpisu	6,41	1	0,24	0,01
	po težavah z delodajalci	0,15	1	0,04	0,70
	po novih prijateljih	0,00	1	0,01	0,96
	po načinu služenja	0,78	1	0,08	0,38
	po učinkovitosti	0,65	1	0,08	0,42
	po tekmovalnosti	1,05	1	0,01	0,31

Odvisno spremenljivko »kaj je primarni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno sestavo« sem rekodirala v dihotomne spremenljivke, ki pomenijo ali je nek razlog (veselje do vojske, domoljubje, prijatelji) na prvem ali drugem (vrednost 1) ali na tretjem in četrtem mestu (vrednost 2).

Tabela 30: Vpliv posameznih spremenljivk na vključitev v prostovoljno rezervno sestavo z vidika veselja do vojske

		χ^2	df	α	Sig.
Glavni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno je veselje do vojske	po starosti	2,64	1	0,15	0,10
	po izobrazbi	0,31	1	0,05	0,58
	po upravi za obrambo	9,81	2	0,30	0,01
	po zakonskemu stanu	7,65	2	0,26	0,02
	po številu otrok	5,77	2	0,23	0,06
	po zaposlenosti	1,27	1	0,11	0,26
	po času vključenosti	0,16	1	0,04	0,69

Tabela 31: Vpliv posameznih spremenljivk na vključitev v prostovoljno rezervno sestavo z vidika domoljubja

		χ^2	df	α	Sig.
Glavni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno je domoljubje	po starosti	0,39	1	0,06	0,54
	po izobrazbi	2,15	1	0,14	0,14
	po upravi za obrambo	7,24	2	0,26	0,03
	po zakonskemu stanu	3,18	2	0,17	0,20
	po številu otrok	1,00	2	0,09	0,61
	po zaposlenosti	2,73	1	0,16	0,10
	po času vključenosti	1,36	1	0,11	0,24

Tabela 32: Vpliv posameznih spremenljivk na vključitev v prostovoljno rezervno sestavo z vidika vpliva prijateljev

		χ^2	df	α	Sig.
Glavni razlog za vključitev v prostovoljno rezervno je vpliv prijateljev	po starosti	1,93	1	0,13	0,16
	po izobrazbi	0,84	1	0,09	0,36
	po upravi za obrambo	3,60	2	0,18	0,17
	po zakonskemu stanu	3,64	2	0,18	0,16
	po številu otrok	3,89	2	0,19	0,14
	po zaposlenosti	3,58	1	0,18	0,06
	po času vključenosti	0,21	1	0,04	0,65

Priloga F: Zgibanka Postani pogodbeni pripadnik rezervne sestave



VOJAKA SLOVENSKE VOJSKE ODLIKUJEJO:

PREDANOST
DOKAZUJE PRIPADNOST DOMOVINI, SLOVENSKI VOJSKI, ENOTI IN SOVOJAKOM.

SPOŠTOVANJE
JE POŠTEN, IMA POZITIVEN ODNOS DO DRUGIH, SPOŠTUJE IN PRIZNAVA MORALNE VREDNOTE.

CELOVITOST
JE URAVNOTEŽEN ČLOVEK, KI SPOŠTUJE PRAVILA IN SE RAVNA PO NJIH TER DOSTOJANSTVENO SPREJEMA DOBRO IN SLABO.

POGUM
JE KLJUB TEŽAVAM IN NEVARNOSTIM PRIPRAVLJEN IZPOLNJEVATI NALOGE IN SE Z NJIMI SPOPRIJETI.

ČAST
JE VREDEN ZAUPANJA, DOSTOJANSTVEN IN PONOSEN VOJAK.

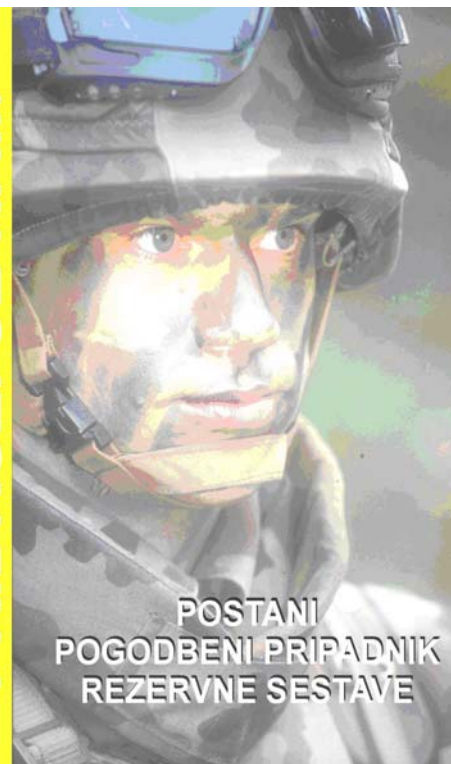
MOČ VOLJE
NALOGE, PRED KATERE JE POSTAVLJEN, REŠUJE Z ZNANJEM, POGUMOM IN VOLJO.

DOLŽNOST
PO NAJBOLJŠIH MOČEH IZPOLNjuje SVOJO DOLŽNOST.

UREJENOST
JE UREJEN IN SE VZORNO VEDE.



PRIDRUŽI SE NAM



POSTANI
POGODBENI PRIPADNIK
REZERVNE SESTAVE



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO
GENERALŠTAB SV
KARDIELJEVA PL. 25, 1000 LJUBLJANA



SLOVENSKA VOJSKA

MOČ VOLJE IN ZNANJA

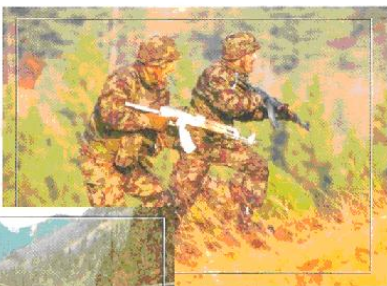
INFORMACIJE
080 13 22
<http://www.mors.si>
naborna.pisarna@mors.si



SPREJEMNI POGOJI

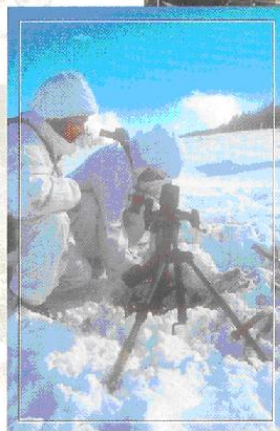
SELOVANJE:

POGODBENI REZERVNI SESTAVI LAHKO PROSTOVOLJNO SODELUJEJO
V VOJNEM DELOVANJU IN ŽENSKO OD DOPOLNJENEGA 18. LETA STAROSTI DO KOLEDARSKO
OLNJENEGA 40. LETA ŽENSKO IN 50. LETA MOŠKI OZIROMA 60. LETA,
KO ČASTNIKI.

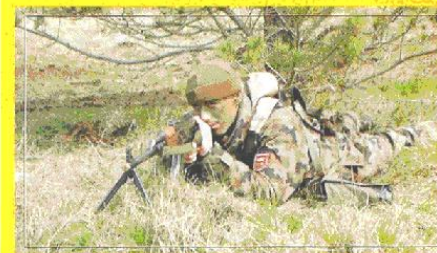


POGODBENI PRIPADNIK SLOVENSKE VOJSKE LAHKO POSTANEŠ,
ČE IZPOLNJUJEŠ NASLEDNJE POGOJE:

- DRŽAVLJANSTVO REPUBLIKE SLOVENIJE
(BREZ DVOJNEGA DRŽAVLJANSTVA),
- DA SI V VOJAŠKI EVIDENCI,
- DA TI NI BILA PRIZNANA PRAVICE DO UGOVORA VESTI,
- DA SI USTREZNO STAR/A,
- DA IMAŠ USTREZNO IZOBRAZBO,
- DA NISI ZAPOSLEN/A ALI NA DELU, USPOSABLJANJU
ALI ŠOLANJU V TUJINI,
- DA NISI PREDNOSTNO RAZPOREJEN/A NA DELOVNO DOLŽNOST,
- DA NISI OSEBA, KI SE NE RAZPOREJA NA OBRAMBNE DOLŽNOSTI,
- DA NISI KAZNOVAN/A.



ŽIVLJENJSKI IZZIV



KOT POGODBENEMU PRIPADNIKU SLOVENSKE VOJSKE
TI NUDIMO POKLICNE IZZIVE IN UGODNOSTI:

- PLAČILO ZA PRIPRAVLJENOST VPOKLICA,
- PLAČILO ZA UDELEŽBO NA USPOSABLJANJAH,
- NADOMESTILO PLAČE ZA ČAS USPOSABLJANJA,
- PLAČILO ZA OPRAVLJANJE VOJAŠKE SLUŽBE V MIRU,
IZREDNIH RAZMERAH IN V VOJNEM STANJU,
- PRENOČIŠČE, PREHRANO IN POVRAČILO STROŠKOV PREVOZA,
- NEZGODNO ZAVAROVANJE,
- DODATEK NA STALNOST,
- NUJNO PRAVNO POMOČ,
- NAPREDOVANJE V VOJAŠKI STRUKTURI,
- IZOBRAŽEVANJE DOMA IN V TUJINI.

VSE DODATNE INFORMACIJE IN POMOČ PRI IZPOLNJEVANJU VLOGE DOBITE
PRI SKUPINAH ZA PRIDOBIVANJE KADRA, NA IZPOSTAVAH ZA OBRAMBO
IN NJIHOV PISARNAH.

ZA SLOVENIJO



Priloga G: Informativna zloženska za delodajalce

POGODBENA REZERVA SLOVENSKE VOJSKE

INFORMATIVNA ZLOŽENKA ZA DELODAJALCE



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO



SLOVENSKA VOJSKA
V službi domovine.

TUDI POGODBENA REZERVA JE V SLUŽBI DOMOVINE

Slovenska vojska se popolnjuje s poklicnimi pripadniki in pogodbeno rezervo, ki bo postopoma nadomestila še zadnjega vojaškega obveznika iz obvezne rezerve. Pogodbeno rezervo smo začeli popolnjevati leta 2002, najprej gorski bataljon, po načrtih pa bo dokončno oblikovana do leta 2010, ko bo imela do 5500 pogodbenih pripadnikov rezervne sestave.

Rezervna sestava Slovenske vojske bo ob morebitnem ogrožanju Republike Slovenije zagotavljala vojaško obrambo, pomagala pri preprečevanju in odpravljanju posledic naravnih in drugih večjih nesreč ter sodelovala v mirovnih operacijah v tujini, če poklicna vojska ne bi zmoгла izpolnjevati mednarodno sprejetih obveznosti države.

Pripadniki pogodbene rezerve se izobražujejo in usposablajo za različne naloge. Poleg vojaškega znanja in veščin si pridobijo sposobnost za delo v skupini, povečajo telesno in psihično vzdržljivost, naučijo se obvladovati stres, okrepijo si samozavest, zanesljivost, samoiniciativnost, odgovornost, požrtvovalnost in vztrajnost. Vse to človeku koristi tudi na delovnem mestu in v vsakdanjem življenju.

PRAVNA PODLAGA

Zakon o obrambi (Uradni list RS, št. 103/04 – UPB1)

Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske (Uradni list RS, št. 95/02 in 122/04)

KDO IN KAKO LAHKO POSTANE POGODBENI PRIPADNIK?

Za vstop v pogodbeno rezervo se državljani Republike Slovenije odloči prostovoljno. Z ministrstvom sklene pogodbo o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske za najmanj pet let, če izpolnjuje pogoje, lahko pogodbo podaljšuje za enako obdobje.

POGOJI ZA SPREJEM

Pogoji so državljanstvo Republike Slovenije (brez dvojnega državljanstva), zahtevana duševna in telesna sposobnost (ta se preveri), predpisana starost, ustrezná izobrazba in opravljeno varnostno preverjanje (brez varnostnih zadržkov, nekaznovanost).

Kandidat k vlogi priloži tudi izjavo, da je delodajalca seznanil z namero o podpisu pogodbe za opravljanje vojaške službe v rezervni sestavi in da ni napoten na delo, šolanje ali usposabljanje v tujino za dalj kot tri mesece.

POGODBA O OPRAVLJANJU VOJAŠKE SLUŽBE V REZERVNI SESTAVI

Razmerje med ministrstvom in pogodbenim pripadnikom je urejeno s pogodbo, ki določa trajanje pogodbenega razmerja, raspored v vojaško enoto, višino plačil, pogoje opravljanja vojaške službe v rezervni sestavi, razloge za odpoved pogodbe in dolžino odpovednih rokov ter možnost opravljanja vojaške službe v miru.

Pogodbeni pripadnik mora delodajalca obvestiti o sklenitvi pogodbe z ministrstvom skladno z Zakonom o delovnih razmerjih. O sklenitvi pogodbe z zaposlenim pa delodajalca obvesti tudi ministrstvo.

OBVEZNOSTI POGODBENEGA PRIPADNIKA

Pogodbeni pripadnik se s pogodbo zaveže, da se bo po pozivu odzval k:

- temeljnemu vojaškostrokovnemu usposabljanju, če ni odslužil vojaškega roka,
- osnovnemu, nadaljevalnemu in dopolnilnemu usposabljanju,
- mobilizacijskemu usposabljanju in preverjanju mobilizacijske pripravljenosti,
- opravljanju vojaške službe zunaj države v miru na mirovnih misijah,
- opravljanju vojaške službe v miru, predvsem ob naravnih in drugih nesrečah.

Če bi v miru varnostne razmere narekovale vpoklic k opravljanju vojaške službe v državi ali zunaj nje, bi ministrstvo s pogodbenim pripadnikom sklenilo delovno razmerje. Med opravljanjem vojaške službe delavčeve statusne, delovnopravne in druge dejanske pravice pri prvotnem delodajalcu mirujejo. Pogodbeni pripadnik se mora najpozneje v petih dneh po opravljeni vojaški službi vrniti na prejšnje delo, delodajalec pa ga mora sprejeti oziroma ga ne sme postaviti v manj ugoden položaj, sicer mu ministrstvo po potrebi zagotovi brezplačno pravno pomoč.





TERMINI IN TRAJANJE USPOSABLJANJ

Za nekatera usposabljanja je ponujen več terminov, ki jih pogodbeni pripadnik izbere v dogovoru z delodajalcem; če se ne uskladi, veljajo termini, ki jih določi enota.

Ministrstvo pogodbenega pripadnika in delodajalca seznani s termini usposabljanj do konca leta oziroma najmanj trideset dni pred prvim usposabljanjem.

Izjemoma je mogoče že izbrani termin tudi zamenjati, če pogodbenemu pripadniku še ni bil poslan poziv na usposabljanje, vendar s soglasjem enote in delodajalca. Usposabljanje po letnem načrtu enote praviloma ni daljše od trideset dni, četudi uredba predpisuje, da takšno usposabljanje lahko traja največ tri mesece v enem letu. Pogodbeni pripadnik se praviloma usposablja v več krajših terminih.

Pogodbeni pripadnik brez odsluženega vojaškega roka in tisti, ki ni usposobljen za dolžnost, imata v prvem oziroma drugem letu trajanja pogodbe več usposabljanj in se z njima sklene pogodba za 7 oziroma 6 let.

ODLAGANJE USPOSABLJANJA

Usposabljanje se na prošnjo pogodbenega pripadnika lahko odloži zaradi bolezni, rojstva otroka, smrti v ožji družini, nujne pomoči družini ob naravnih in drugih nesrečah ter udeležbe na izpitu, kolokviju ali pri drugih neodložljivih šolskih obveznostih. Do treh dni na leto se usposabljanje lahko odloži tudi na prošnjo delodajalca zaradi neodložljivega dela, ki ga ne more opraviti nihče drug. Odloženo usposabljanje mora pogodbeni pripadnik opraviti v naslednjem terminu oziroma terminu, ki ga določi enota. Mobilizacijskega usposabljanja ali preverjanja pa ni mogoče odlagati.

ZAVAROVANJE

Ministrstvo pogodbene pripadnike med usposabljanjem in opravljanjem vojaške službe zavaruje za morebitno poškodbo pri delu. Iz tega naslova so pogodbeni pripadniki upravičeni do stoodstotnega nadomestila plače od prvega dne zadržanosti od dela, delodajalci pa do povrnitve nadomestila plače iz sredstev Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

PLAČILA, KI PRIPADAJO POGODBENEMU PRIPADNIKU:

- plačilo za pripravljenost, in sicer za vsak dan pripravljenosti 0,8 odstotka od osnove, ki jo predstavlja minimalna bruto plača v Republiki Sloveniji,
- med usposabljanjem nadomestilo plače oziroma drugih prejemkov skladno s predpisi, plačilo za udeležbo na usposabljanju, povračilo stroškov za prevoz ter prenočišče in prehrano (če ni organizirano brezplačno),
- povečano plačilo za usposabljanje, za čas dejanske odsotnosti z delovnega mesta, če delodajalec ne zahteva izplačila nadomestila plače oziroma drugih prejemkov.

ZAHTEVKI ZA POVRAČILA

Delodajalec lahko zahteva nadomestilo plače, če je bil pogodbeni pripadnik odsoten z dela zaradi udeležbe na usposabljanju. Zahtevek predloži na obrazcu, ki mu ga v dopolnitev da pogodbeni pripadnik potem, ko mu je enota Slovenske vojske potrdila udeležbo na usposabljanju. Ministrstvo izplača nadomestilo plače v tridesetih dneh po prejemu zahtevka.

Ob morebitnem odhodu pogodbenega pripadnika na opravljanje vojaške službe v miru za več kot en mesec delodajalcu pripada povračilo stroškov za enkratno objavo razpisa za nadomestilo delavca, vendar največ do višine petih mesečnih neto plačil za pripravljenost. Zahtevek z dokazili se pošlje upravnemu organu, pristojnemu za obrambne zadeve, ki je delavca vpoklical.

ODPOVED POGODBE

Ministrstvo lahko enostransko odpove pogodbo o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi, če pogodbeni pripadnik v tekočem letu ni opravil vseh usposabljanj, predpisanih z letnim načrtom. V takšnem primeru mora pogodbeni pripadnik v tridesetih dneh po prejemu zahtevka ministrstvu povrniti plačilo za pripravljenost za zadnjih dvanajst mesecev in sorazmeren del stroškov, nastalih med vsemi usposabljanji, sicer začnejo prvi dan po poteku roka teči zamudne obresti.

DODATNE INFORMACIJE

Za dodatna vprašanja, pobude in pripombe smo vam na voljo na naslednjih naslovih:

POSLOVNO SODELOVANJE: Ministrstvo za obrambo, Direktorat za logistiko, Sektor za naročila, Kardeljeva ploščad 24, 1000 Ljubljana, telefon: 01 471 24 28, telefaks: 01 431 90 35 ali Sektor za gospodarjenje z nepremičninami, Kardeljeva ploščad 21, 1000 Ljubljana, telefon: 01 471 26 01, telefaks 01 471 16 37.

INFORMACIJE O TERMINIH USPOSABLJANJA POGODBENEGA PRIPADNIKA: uprava za obrambo, na območju katere ima pogodbeni pripadnik stalno prebivališče:

Uprava za obrambo	Telefon	Telefaks	Naslov	Uprava za obrambo	Telefon	Telefaks	Naslov
Celje	03 548 31 80	03 458 31 81	Prešernova ulica 27, 3000 Celje	Murska Sobota	02 521 10 09	02 532 17 88	Slovenska ul. 2, 9000 Murska Sobota
Kranj	04 202 31 00	04 202 70 67	Bleiwelsova cesta 32, 4000 Kranj	Nova Gorica	05 302 81 22	05 302 82 12	Kidričeva 13, 5000 Nova Gorica
Ljubljana	01 471 18 25	01 471 17 81	Kardeljeva ploščad 21, 1000 Ljubljana	Novo mesto	07 332 63 52	07 332 63 46	Seidlova 1, 8000 Novo mesto
Maribor	02 252 30 94	02 252 32 85	Ulica Vita Kraigherja 26, 2000 Maribor	Postojna	05 728 01 11	05 726 51 48	Kolodvorska 5, 6230 Postojna

ZAHTEVKI ZA NADOMESTILO PLAČE OZIROMA IZGUBLJENEGA ZASLUŽKA: enota Slovenske vojske, v katero je pogodbeni pripadnik razporejen (naslov je na zahtevku).

IZPLAČILO NADOMESTILA PLAČE OZIROMA IZGUBLJENEGA ZASLUŽKA: Ministrstvo za obrambo, Direktorat za logistiko, Sektor za računovodstvo, Vojkova 74, 1000 Ljubljana, telefon 01 471 24 51 ali 471 25 24, telefaks: 01 471 24 52.

REŠEVANJE VPRAŠANJ, KI NISO BILA REŠENA V UPRAVI ZA OBRAMBO ALI ENOTI SLOVENSKE VOJSKE: Ministrstvo za obrambo, Direktorat za obrambne zadeve, Sektor za vojaške zadeve, Kardeljeva ploščad 25, 1000 Ljubljana, telefon: 01 471 22 60, telefaks: 01 431 80 67.

SPLOŠNE INFORMACIJE O POGODBENI REZERV: uprava za obrambo, na območju katere imate sedež, www.mors.si ali www.slovenskavojska.si, na elektronskem naslovu naborna.pisarna@mors.si in brezplačni telefonski številki **080 13 22**.