

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Luka Jenič

Prostovoljna pogodbeni rezervna sestava Slovenske vojske

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Luka Jenič

doc. dr. Jelena Juvan

Prostovoljna pogodbeni rezervna sestava Slovenske vojske

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

Prostovoljna pogodbeno rezervna sestava Slovenske vojske

Oborožene sile so praviloma sestavljene iz stalne in rezervne sestave, razlikujejo pa se po tem, ali se popolnjujejo z obvezniki ali s prostovoljci. Analiza prostovoljne pogodbene rezervne sestave Slovenske vojske in koncepta rezervne sestave na splošno kaže, da gre za poseben in izjemno zapleten sistem, ki zahteva veliko pozornosti – tako s strani vojaške organizacije kot tudi s strani pripadnikov. Večjo pozornost je treba nameniti predvsem njihovi oborožitvi, ki ni primerljiva s stalno sestavo, usposabljanju, urjenju in izobraževanju, ki bi moralo biti bolj poglobljeno, intenzivnejše in pogostejše. Pripadniki prostovoljne pogodbene rezervne sestave so civilisti, ki opravljajo vojaško službo, pri tem pa »žrtvujejo« svoj prosti čas, zaradi česar lahko prihaja do težav pri usklajevanju primarne zaposlitve in osebnih obveznosti. Njihovi glavni motivi za vključitev v prostovoljno pogodbeno rezervno sestavo so predvsem denar, služenje domovini, nova prijateljstva in doživljanje nečesa razburljivega. Vključenost civilistov v prostovoljno pogodbeno rezervno sestavo pa je pomembna tudi zato, ker se na tak način vzpostavi povezava med vojaško organizacijo in civilnim okoljem, kar pozitivno vpliva predvsem na stopnjo legitimnosti, socialno reprezentativnost in stopnjo izolacije vojaške organizacije.

Ključne besede: oborožene sile, vojska, stalna sestava oboroženih sil, rezervna sestava oboroženih sil.

The voluntary contract reserve component of Slovenian armed forces

The armed forces are usually composed of professional and reserve component, but the main difference, however, is whether the armed forces are composed of conscripts or volunteers. Analysis of the voluntary contract reserve of Slovenian armed forces and the concept of reservists in general shows, that it is a specific and highly complex system that requires a lot of attention from military organization as well as reservists. Greater attention needs to be focused on their armament, which is not comparable to a professional component, their training, exercises and education, which should be deeper, more intense and more frequent. Members of the voluntary contract reserve are civilians, which are performing military service while "sacrificing" their free time, which may result in difficulties in coordinating primary job and personal commitments. Their main motives for inclusion in the voluntary contract reserve are money, service to the homeland, new friendships and experience something exciting. The involvement of civilians in the voluntary contract reserve is also important because it establishes a link between military organization and civil environment, which has a positive impact, mainly on the degree of legitimacy, social representativeness and degree of isolation of the military organization.

Keywords: armed forces, army, professional component of the armed forces, reserve component of the armed forces.

KAZALO VSEBINE

1 UVOD	7
2 METODOLOŠKO-HIPOTETIČNI OKVIR	9
2.1 PREDMET PROUČEVANJA.....	9
2.2 CILJI PROUČEVANJA.....	9
2.3 HIPOTEZE.....	9
2.4 METODE PROUČEVANJA.....	9
2.5 OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV.....	10
2.5.1 Oborožene sile.....	10
2.5.2 Vojska.....	11
2.5.3 Stalna sestava oboroženih sil.....	11
2.5.4 Rezervna sestava oboroženih sil.....	11
2.6 STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA.....	12
3 REZERVNA SESTAVA OBOROŽENIH SIL	14
3.1 KONCEPT REZERVNE SESTAVE.....	14
3.2 POMEN IN VLOGA REZERVNE SESTAVE.....	16
3.3 REZERVNA SESTAVA – PREDNOSTI IN SLABOSTI.....	18
3.4 UČINKOVITOST REZERVNE SESTAVE.....	19
3.5 STROŠKI REZERVNE SESTAVE.....	20
3.6 POPOLNJEVANJE REZERVNE SESTAVE.....	22
3.7 REZERVNA SESTAVA – »MOST« MED VOJAŠKO ORGANIZACIJO IN CIVILNO DRUŽBO?.....	24
4 SLOVENSKA VOJSKA IN UMEŠTITEV PROSTOVOLJNE POGODBENE REZERVNE SESTAVE SLOVENSKE VOJSKE	26
4.1 POSLANSTVO IN NALOGE SLOVENSKE VOJSKE.....	26
4.2 STRUKTURA SLOVENSKE VOJSKE.....	27
4.2.1 Delitev sil glede na vlogo v bojnem delovanju.....	27
4.2.2 Delitev sil glede na sposobnost premeščanja.....	29
4.2.3 Delitev sil glede na pripravljenost za delovanje.....	29
4.2.4 Organizacijska struktura Slovenske vojske.....	30
4.3 SESTAVA SLOVENSKE VOJSKE.....	32
4.4 POPOLNJEVANJE ENOT SLOVENSKE VOJSKE S PRIPADNIKI PROSTOVOLJNE POGODBENE REZERVNE SESTAVE.....	33

5 PROSTOVOLJNA POGODBENA REZERVNA SESTAVA SLOVENSKE VOJSKE.....	35
5.1 SPREJEMNI POGOJI	35
5.2 SPREJEMNI POSTOPEK.....	36
5.2.1 Vloga za zaposlitev	37
5.2.2 Varnostno preverjanje	38
5.2.3 Preverjanje gibalnih sposobnosti.....	39
5.2.4 Zdravniški pregled.....	40
5.2.5 Končna odločitev.....	41
5.3 USPOSABLJANJE PRIPADNIKOV PROSTOVOLJNE POGODBENE REZERVNE SESTAVE SLOVENSKE VOJSKE.....	42
5.4 USPOSABLJANJE PRIPADNIKOV PROSTOVOLJNE POGODBENE REZERVNE SESTAVE SLOVENSKE VOJSKE PRED ODHODOM NA MEDNARODNO MISIJO.....	44
5.5 PLAČILO IN DRUGE UGODNOSTI	45
5.5.1 Plačilo za pripravljenost	45
5.5.2 Plačilo za usposabljanje.....	46
5.5.3 Dodatek za stalnost pri podaljšanju pogodbe	47
5.6 PRIPADNIKI PROSTOVOLJNE POGODBENE REZERVNE SESTAVE IN DELODAJALCI NJIHOVE PRIMARNE ZAPOSLOTITVE	47
5.7 MOTIVI ZA VKLJUČEVANJE V PROSTOVOLJNO POGODBENO REZERVNO SESTAVO SLOVENSKE VOJSKE.....	49
6 AKTUALNI PROBLEMI, POVEZANI S PROSTOVOLJNO POGODBENO REZERVNO SESTAVO SLOVENSKE VOJSKE.....	51
7 SKLEP	53
8 LITERATURA	56

KAZALO SLIK

Slika 4.1: Poslanstvo in naloge Slovenske vojske.....	27
Slika 4.2: Delitev sil glede na vlogo v bojnem delovanju.....	28
Slika 4.3: Delitev sil glede na sposobnost premeščanja.....	29
Slika 4.4: Delitev sil glede na pripravljenost za delovanje	30
Slika 4.5: Organizacijska struktura Slovenske vojske	31
Slika 5.1: Vpliv delodajalca na odločitev glede služenja v prostovoljni pogodbeni rezervni sestavi.....	48
Slika 5.2: Stopnja težavnosti usklajevanja primarne zaposlitve, sekundarne zaposlitve in družinskih obveznosti	49
Slika 5.3: Motivi za vključitev v prostovoljno pogodbeno rezervno sestavo Slovenske vojske	50

KAZALO TABEL

Tabela 4.1: Številčno stanje stalne in pogodbene rezervne sestave Slovenske vojske	32
Tabela 4.2: Številčno stanje stalne sestave Slovenske vojske.....	32
Tabela 5.1: Merila gibalnih sposobnosti - moški	39
Tabela 5.2: Merila gibalnih sposobnosti - ženske	40
Tabela 5.3: Neto informativni izračun za dan usposabljanja	46

1 UVOD

Najaktualnejša varnostna tveganja in grožnje se v svoji strukturi in intenzivnosti nenehno spreminjajo, poleg tega pa se njihovo število nenehno povečuje. Pojav novih varnostnih tveganj in groženj namreč ne nadomesti prejšnjih, ampak jih samo potisne v ozadje, to pa ne pomeni, da prenehajo obstajati (Kotnik-Dvojmoč 2002, 164–165).

Varnostna tveganja in grožnje tako nacionalni kot mednarodni varnosti so vidni predvsem v zadnjem času, pomembno pa je predvsem to, da jih lahko »končno« neposredno začutimo. V mislih imam predvsem begunsko oz. migrantsko problematiko, ki je pred časom »potrkala« na slovenska vrata in ustvarila negotovo in napetosti polno ozračje, razmere pa se iz dneva v dan še bolj zaostrujejo. Pred prihodom beguncev oz. migrantov na meje slovenske države smo podobne in še hujše stvari lahko po televiziji spremljali iz naslonjačev in, povedano po resnici, velika večina prebivalcev Slovenije se ob tem ni kaj dosti vznemirila. Vse »grde« stvari so se dogajale drugje po svetu, Slovenija je bila »varna«. S prihodom prvega begunskega vala se je situacija spremenila in v preteklosti potencialna grožnja je postala realna grožnja. Kar želim izpostaviti s primerom begunske oz. migrantske problematike, je predvsem to, da absolutne varnosti ni in da lahko Slovenija zelo hitro postane država, kjer se dogajajo že prej omenjene »grde« stvari.

Prav zaradi vse večjih potencialnih in realnih varnostnih tveganj in groženj sem v diplomskem delu proučil in predstavil komponento oboroženih sil (OS), ki bo v prihodnosti vedno bolj pridobivala na veljavi in pomembnosti – rezervno sestavo. Na začetku diplomskega dela sem opredelil koncept rezervne sestave na splošno, v nadaljevanju pa sem največji poudarek namenil Slovenski vojski (v nadaljevanju SV) kot vojaški organizaciji in prostovoljni pogodbeni rezervni sestavi (v nadaljevanju PPRS) SV. PPRS sem umestil v SV, izpostavil ključne pogoje, ki jih mora izpolnjevati vsak, ki se želi vključiti v njo, obdelal plačilo, usposabljanja, prav tako pa sem tudi proučil motive za vključevanje in odnos med pripadniki PPRS in delodajalci njihove primarne zaposlitve. V zaključnem delu diplomskega dela pa sem predstavil še aktualne probleme, ki so povezani s PPRS. Na tem mestu bi izpostavil predvsem njihova usposabljanja in ne nazadnje zastavljeno število pripadnikov PPRS, ki ni bilo nikoli doseženo.

V diplomskem delu želim tudi izpostaviti, kako kompleksna in ne nazadnje pomembna komponenta oboroženih sil (v nadaljevanju tudi OS) je rezervna sestava. Tega se zavedajo v Združenih državah Amerike (v nadaljevanju ZDA), Izraelu, Švici in na Švedskem. Se tega zavedamo tudi v Sloveniji?

2 METODOLOŠKO-HIPOTETIČNI OKVIR

2.1 PREDMET PROUČEVANJA

Predmet proučevanja diplomskega dela je rezervna sestava oboroženih sil, ključni poudarek pa sem namenil PPRS SV, predvsem z vojaško-sociološkega vidika.

2.2 CILJI PROUČEVANJA

Pri proučevanju in analizi PPRS SV sem si postavil naslednje cilje:

- predstaviti koncept rezervne sestave, njen pomen in vlogo, prednosti in slabosti, finančne izdatke in učinkovitost;
- celovito prikazati delovanje PPRS SV in njene prednosti in slabosti, številčnost, usposabljanja, finančni vidik in sprejemne pogoje;
- obravnavati PPRS z vojaško-sociološkega vidika, ki se nanaša predvsem na odnos in prepletanje med vojaško organizacijo in civilno družbo.

2.3 HIPOTEZE

V diplomski nalogi sem si zastavil tri hipoteze:

H1: Ključni motivacijski dejavnik za vključitev v PPRS je dodaten zaslužek.

H2: PPRS kot sekundarna zaposlitev ne predstavlja ovire pri usklajevanju primarne zaposlitve in osebnih obveznostih.

H3: PPRS predstavlja pomembno povezavo med vojaško organizacijo in civilno družbo.

2.4 METODE PROUČEVANJA

V okviru diplomskega dela sem uporabil deduktivno metodo, deskriptivno metodo, analizo primarnih virov, analizo sekundarnih virov in sekundarno analizo statističnih podatkov.

Deduktivno metodo sem uporabil pri prenašanju »splošnih zakonitostih« na posamezne primere, deskriptivno metodo pa pri opisovanju. Analizo primarnih virov sem uporabil pri analizi različnih dokumentov, knjig in publikacij, analiza sekundarnih virov pa je prišla v

poštev pri analizi že obdelanih podatkov. Prav tako sem tudi sekundarno analizo statističnih podatkov uporabil pri analizi že obdelanih statističnih podatkov.

2.5 OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV

2.5.1 Oborožene sile

OS so specializirana oborožena organizacija države, dežele ali razreda, ki je pripravljena in organizirana za vodenje oboroženega boja. Kot notranji del državne organizacije so OS temeljni instrument za zagotavljanje neodvisnosti in teritorialne celovitosti države, obstoječega družbenopolitičnega in ekonomskega sistema in vodenje državne politike v vojni. Odvisno od značilnosti njihove strateške uporabe in okolja, v katerem delujejo, se OS v večini držav delijo na tri zvrsti – kopensko vojsko, vojaško letalstvo in vojaško mornarico (Vojna enciklopedija (6) 1973, 448). Struktura in velikost OS sta odvisni predvsem od družbenopolitičnega sistema, geostrateškega položaja države, njenih demografskih zmožnosti in razpoložljivih materialnih sredstev. OS so praviloma sestavljene iz operativnega (stalnega) dela in teritorialnih sil (Lukić in Pečujilić 1982, 430). Pojem OS je v mednarodnem vojnem pravu obravnavan širše kot v vojaški terminologiji. Glede na zakone in pravila vojskovanja na kopnem, ki so bili sprejeti na Haaški mirovni konferenci leta 1907, in Ženevske konvencije za zaščito vojnih žrtev iz leta 1949 OS zajemajo kopenske, letalske in vojaške sile, poleg tega pa tudi druge oborožene formacije (policijske enote, enote teritorialne obrambe, enote nacionalne garde, prostovoljne oborožene formacije), ki nosijo oznake pripadnosti in prepoznavnosti, ki so v skladu s predpisi države. Za del oboroženih sil pa se štejejo tudi enote organiziranih odporniških gibanj, ki predstavljajo eno izmed strani v vojni, ne glede na to, na katerem ozemlju delujejo – ključni pogoj za to pa je, da so enote odporniških gibanj organizirane, da nosijo oznake pripadnosti in prepoznavnosti, da nosijo orožje odkrito in da upoštevajo pravila vojnega prava (Opća enciklopedija jugoslavenskog leksikografskog zavoda (6) 1980, 220). OS so splošen naziv za vse vojaške sile (kopenska vojska, vojaško letalstvo, vojaška mornarica, itd.) (Bowyer 2004, 15). Pojem OS se povezuje z organiziranimi skupinami, ki izvajajo oboroženo nasilje, za kar je potrebna učinkovita organizacijska oblika, ki ima značilnosti birokratske organizacije, zajema pa stalne in nestalne vojaške sile, prostovoljne in tudi pomožne vojaške sile (International Military and Defense Encyclopedia 1993, 188–195).

2.5.2 Vojska

Vojska je predvsem naziv za kopenski del OS, uporablja pa se pogosto tudi kot naziv za celotne OS (Vojna enciklopedija (1) 1970, 215). Običajno je vojska naziv za vojaško silo neke določene države ali zveze držav. V tem smislu se je ta naziv uporabljal do 20. stoletja oz. tako dolgo, dokler je bila vojaška sila sestavljena pretežno iz pehote in konjenice, ki sta najstarejša vojaška rodova, inženirstva, topništva in mornariških sil – takšna sestava vojaške sile, z izjemo mornariških sil, se danes označuje s terminom kopenska vojska. Skozi čas, predvsem pa po 1. svetovni vojni, ko se je vojaška sila po svojem obsegu, organizaciji in materialno-tehničnih sredstvih močno razširila in ko se je njeno delovanje razširilo tudi na morsko in zračno komponento, se je naziv vojaška sila oz. vojska začel zamenjevati z nazivom OS – kljub temu pa se še vedno ohranjata in uporabljata tudi naziva vojska in armada. Vojska je sredstvo politike in kot taka je lahko uporabljena za obrambne in osvajalske (napadalne) cilje (Opća enciklopedija jugoslavenskog leksikografskog zavoda (8) 1982, 569). Vojsko pa se označuje tudi kot organizirano vojaško silo, ki je opremljena in izurjena za bojevanje na kopnem (Oxford Dictionaries 2015).

2.5.3 Stalna sestava oboroženih sil

Stalna sestava vojske je formacija, ki jo sestavljajo poklicni pripadniki vojske – vojaki, podčastniki, častniki, vojaški uslužbenci in civilne osebe, ki delajo v vojski, vendar ne opravljajo vojaške službe (Slovenska vojska 2015a). Kot sopomenke za stalno sestavo pa se uporabljajo tudi operativna armada, redna vojska in regularna vojska (Vojna enciklopedija (6) 1973, 448). Stalna sestava se nanaša na profesionalno silo, ki ima ustrezno organizacijsko in hierarhično strukturo ter stalna usposabljanja. Sestavljajo jo osebe (vojaki), ki si ustvarjajo poklicno kariero v vojski, oz. osebe (vojaki), ki opravljajo aktivno službo v OS, to dejstvo pa izključuje predvsem rezervne enote (Bowyer 2004, 202).

2.5.4 Rezervna sestava oboroženih sil

Rezervna sestava se v širšem, občem smislu nanaša predvsem na ljudstvo in materialna sredstva, ki predstavljajo eno od osnov vojaškega potenciala države ali koalicije držav in so pomembna predvsem za »življenje«, delo in oboroženi boj OS in njihovih delov. V nekem posebnem smislu predstavljajo element bojnega razporeda, ki ga uporabljamo v odvisnosti od

vrste boja in narave izvršenih bojnih nalog (Vojna enciklopedija (8) 1974, 147). Rezervna sestava oboroženih sil je vojaška formacija, običajno sestavljena iz nekdanjih pripadnikov stalne sestave, ki se uporablja predvsem za dopolnitev oz. podporo stalni sestavi vojske v času vojne ali izrednih razmer (Bowyer 2004, 204). Pri rezervni sestavi oboroženih sil gre za vojaško in starešinsko sestavo z vojaškimi obveznostmi, sestavljena pa je iz rezervnih vojakov, rezervnih podčastnikov, rezervnih častnikov in rezervnih vojaških uslužbencev. Obstaja taktična, operativna in strateška rezervna sestava – odvisno od vloge, ki jo rezervna sestava »odigra« v njej namenjenih nalogah (Opča enciklopedija jugoslavenskog leksikografskog zavoda (7) 1981, 90).

2.6 STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA

Vsebino diplomskega dela sem razdelil na šest enakovrednih poglavij. V uvodu sem opredelil aktualna dogajanja na varnostnem in vojaškem področju ter njihov vpliv na strukturo sodobnih OS.

V drugem poglavju sem opredelil predmet in cilje proučevanja, podal sem tri hipoteze, opredelil metode proučevanja in pojasnil temeljne pojme, ki so pomembni za razumevanje obravnavane tematike.

V tretjem poglavju sem na celovit način predstavil koncept rezervne sestave, analiziral pomen in vlogo, ki jo ima rezervna sestava, predstavil njene prednosti in slabosti. Prav tako sem tudi analiziral učinkovitost in popolnjevanje rezervne sestave, pozabil pa nisem niti na finančni vidik – stroški, ki jih prinaša rezervna sestava, so bili tudi proučeni v tem poglavju. Na koncu tretjega dela pa sem na rezervno sestavo pogledal tudi z vojaško-sociološkega vidika ter rezervno sestavo proučil in analiziral kot »most« med vojaško organizacijo in civilno družbo.

V četrtem poglavju sem predstavil SV kot vojaško organizacijo – opredelil sem njeno poslanstvo in naloge, strukturo in sestavo. Poleg tega pa sem v tem poglavju tudi umestil PPRS v okvir SV ter analiziral in predstavil popolnjevanje enot SV z enotami PPRS.

Peto poglavje diplomskega dela sem v celoti posvetil proučevanju in analizi PPRS SV. Predstavil sem sprejemne pogoje ter razčlenil in opisal celotni sprejemni postopek. Analiziral sem tudi osnovno usposabljanje PPRS in usposabljanje pred odhodom na misije, plačilo in

druge ugodnosti, ki so jih deležni pripadniki PPRS. V tem poglavju sem tudi izpostavil odnos med pripadniki PPRS in njihovimi delodajalci primarne zaposlitve, analiziral pa sem tudi glavne motive, ki so pripadnike prepričali, da se vključijo v PPRS.

V šestem poglavju sem na osnovi proučevanja in analize tematike potrdil oz. zavrnil postavljene hipoteze in podal sklepne ugotovitve glede obravnavane tematike.

3 REZERVNA SESTAVA OBOROŽENIH SIL

3.1 KONCEPT REZERVNE SESTAVE

OS so vedno, ne glede na to, ali se popolnjujejo z obvezniki ali s poklicnimi vojaki, sestavljene iz stalne in rezervne sestave. Taka sestava OS pa izhaja predvsem iz dejstva, da nobena država ne razpolaga z zadostnimi viri (človeškimi in materialnimi), ki bi omogočili vzpostavitev izključno stalne sestave, ki bi bila dovolj velika in močna za vodenje daljše in obsežnejše napadalne ali obrambne vojne (Kotnik-Dvojmoč 2002, 224).

Močno povečane vojne in včasih tudi mirnodobne potrebe pa so eden izmed ključnih razlogov, da je poleg stalne sestave zelo pomembna tudi njihova rezervna sestava. Stalna sestava lahko namreč z intenziviranjem aktivnosti ali njihovo preusmeritvijo praviloma zadovolji le povečane mirnodobne potrebe – nemogoče pa je pričakovati, da bi stalna sestava tudi v vojnih razmerah delovala samostojno. Na podlagi tega dejstva pa države glede na potrebo (poudarek je predvsem na vojni) načrtujejo dopolnjevanje stalne sestave s primarno rezervo, sekundarno rezervo in nazadnje z na novo usposobljenimi civilisti (Kotnik-Dvojmoč 2002, 224–225).

OS, ki se popolnjujejo na osnovi vojaške obveznosti, se za večje potrebe po vojakih v vojnih razmerah konstantno, pravočasno in v zadostnem obsegu pripravljajo z vzpostavitvijo velike rezerve, ki je v veliki meri rezultat obveznega služenja vojaškega roka. Takšna velika rezervna sestava se praviloma deli na rezervo stalne sestave in miličniško-teritorialno rezervo. V nasprotju s tem konceptom pa je rezervna sestava poklicnih OS razmeroma majhna in praviloma ni predvidena za pokrivanje vseh novonastalih potreb. Zaradi tega se ob večjem in dolgotrajnejšem vojaškem spopadu predvideva in načrtuje takojšnje urjenje in usposabljanje velikega števila prostovoljcev, ki nimajo predhodnega vojaškega znanja. Poudariti pa je tudi treba, da se v skrajnem in kritičnem primeru predvideva tudi možnost ponovne uvedbe splošne vojaške obveznosti (Dawson 1989, 39). Ena izmed držav, ki imajo možnost ponovne uvedbe splošne vojaške obveznosti, je tudi Slovenija. Resolucija o splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja Slovenske vojske (2004) namreč predvideva: »Ob povečani nevarnosti napada na državo oziroma v neposredni vojni nevarnosti ali ob razglasitvi vojnega

ali izrednega stanja je možna tudi ponovna uvedba izvajanja vseh sestavin splošne vojaške obveznosti.«

Takšen sistem, ki temelji na poklicnih OS z manjšo rezervno sestavo, je zelo racionalen, saj temelji na logiki »povpraševanja«, to pa pomeni, da ne pripravlja vojakov »na zalogo« – takšna rezervna sestava pa se lahko sprotno in učinkovito odziva na različne novonastale potrebe. Največja pomanjkljivost takšnega sistema pa je, da ni splošno uporaben, saj je pri strateški obrambi primeren le za tiste države, ki ne morejo biti zasedene v hitrem napadu in lahko v dolgotrajnejši vojni razpolagajo z delom svobodnega ozemlja, dovolj velikimi človeškimi in materialnimi viri in možnostjo proizvodnje orožja in vojaške opreme – takšna država pa bi morala biti zelo velika ali pa »zaščitena« z naravnimi geografskimi preprekami (velike razdalje, težko oz. neprehodno ozemlje), ki bi preprečevale hiter in globok prodor sovražne vojaške sile na njeno ozemlje. Najboljše za državo v tem primeru pa je, da ima obe zgoraj navedeni značilnosti (Kotnik-Dvojmoč 2002, 225).

Pri lastnem strateškem napadu in aktivni obrambi pa je ta sistem poklicnih OS z manjšo rezervno sestavo zelo uporaben, ker lahko delovanje tega sistema sprožimo pravi čas. Prav tako pa ta sistem tudi omogoča, da lahko v začetni in tudi kasnejših fazah vojne sodelujejo zgolj prostovoljni vojaki, katerih morala je praviloma višja v primerjavi z obvezniki. Poleg tega pa je državno javno mnenje za izgube med prostovoljci manj občutljivo kot za izgube med obvezniki (Kotnik-Dvojmoč 2002, 225–226).

Dawson (1989, 48) opredeli štiri temeljne naloge rezervne sestave. Te naloge so:

- zagotavljanje podpore stalni sestavi,
- zagotavljanje kakovostnih in izurjenih vojakov, podčastnikov in častnikov, ki lahko povečajo in okrepijo stalno sestavo,
- razpoložljivost za uporabo v primeru notranjevarnostnih potreb in
- zagotavljanje in oblikovanje osnove za razširitev obsega s pomočjo civilnega, vojaško neusposobljenega kadra.

Miselnost zahodnih industrializiranih držav v prvi polovici 20. stoletja je temeljila predvsem na prepričanju, da imajo ob izbruhu vojne na voljo dovolj časa za učinkovito vzpostavitev, urjenje, usposabljanje in strateški razvoj OS. Pretežno majhne mirnodobne OS naj bi bile sposobne organizirati in izuriti na novo vpoklicane ljudi, poleg tega pa naj bi bile sposobne

izvajati tudi obrambne operacije, in sicer tako dolgo, dokler ne bi bile na novo vpoklicane sile sposobne za razvoj in uporabo. Kljub tej miselnosti pa so sredi tega stoletja vse večje tehnološke spremembe zavrnilo hipoteze o zadostnosti časa (IMDE v Kotnik-Dvojmoč 2002, 227–228). Z vse večjim uveljavljanjem manjših poklicnih OS pa se je zmanjšal tudi pomen mobilizacije, ki je bila ena izmed ključnih prvin množičnih armad (Manigard 1990, 51). Zmanjševanje obsega OS je postalo aktualno še posebej v zadnjih letih, ko je prišlo do velikega zmanjševanja obrambnega proračuna, kar se odraža v zmanjševanju števila vojakov – tako stalnih kot rezervnih. Izpostaviti pa je treba, da zmanjševanje števila stalnih in rezervnih vojakov ni sorazmerno, saj naj bi bilo zmanjševanje števila stalnih vojakov v primerjavi s številom rezervnih vojakov večje. Vse to pa kaže predvsem na večje poudarjanje vloge rezervne sestave na račun stalne sestave (Lakhani 1994, 117), poudarjanje vloge rezervne sestave pa je najbolj očitno predvsem v državah, ki imajo poklicno vojsko. To pa pomeni, da postaja splošna operativna sposobnost poklicnih vojsk vedno bolj odvisna od rezervne sestave (Kotnik-Dvojmoč 2002, 228–229).

3.2 POMEN IN VLOGA REZERVNE SESTAVE

Premislek o pomenu in vlogi rezervne sestave v strukturi OS je pomemben predvsem zaradi dejstva, da bodo v prihodnosti vojaške grožnje postajale vedno bolj posredne, poleg tega pa bodo predstavljale le občasno in zelo omejeno grožnjo prevladujočemu miru. Kljub temu dejstvu pa je vprašanje o ohranjanju rezervnih vojaških sil nesmotrno in nesmiselno – vprašanja, ki si jih lahko zastavimo na tem mestu, pa se tičeta predvsem tega, kolikšen delež OS bodo rezervne sile predstavljale in za kakšne naloge bodo namenjene (Kotnik-Dvojmoč 2002, 226).

Majhne OS so najbolj primerne za demilitarizirane liberalne družbe. Pomembno pri tem pa je izpostaviti, da morajo takšne sile še vedno imeti sorazmerno veliko in kakovostno izurjeno rezervno sestavo, s pomočjo katere se bodo lahko uprle vojaškemu ogrožanju neliberalnih režimov, ki pa na drugi strani razpolagajo z zelo velikimi vojaškimi zmogljivostmi. Zaradi tega pa bodo morale države v prihodnosti namenjati veliko večjo pozornost rezervni sestavi, ki je poleg vsega še cenejša od stalne, in ohranjati mobilizacijski sistem, ki je poznan že iz časov množičnih armad – temeljna razlika pa bi bila samo v tem, da bi sodelovanje v rezervni sestavi temeljilo na prostovoljnosti in ne na obveznosti (Dandeker 1994, 132). Zaradi zavedanja držav o vse večjem pomenu in vlogi rezervne sestave pa so se začeli pojavljati tudi

novi koncepti, ki odpravljajo razlike med stalnimi in rezervnimi silami (Pinch v Kotnik-Dvojmoč 2002, 226), poleg tega pa se nakazujejo tudi možnosti, da bo v prihodnosti rezervni sestavi posvečen vse večji poudarek, in sicer na račun stalne sestave. V ZDA naj bi skladno s to možnostjo obstajali tudi načrti, po katerih naj bi pripadniki rezervne sestave v celoti popolnili prvo letalonosilko. Ker je oskrbovanje letalonosilke, ki je popolnjena s stalno sestavo izredno drago in ker je vloga ZDA pri zagotavljanju mednarodne varnosti vedno manjša, pa obstaja možnost, da to ne bo edina letalonosilka, ki je v celoti popolnjena z rezervisti (Segal v Kotnik-Dvojmoč 2002, 226).

Zaradi vse večjega zmanjševanja obsega stalne sestave bo treba rezervni sestavi posvečati vedno več pozornosti, predvsem na področju opravljanja nalog, ki so občasne, začasne, manj intenzivne in identične ali primerljive s civilnimi opravili (Kotnik-Dvojmoč 2002, 226). Rezervna sestava OS bo v prihodnosti vedno bolj uporabljena na bojiščih, sočasno pa bo tudi izvajanje obsežnih vojaških operacij s strani stalne sestave vedno bolj odvisno od rezervne sestave. Pri tem pa je treba opozoriti na to, da bi bilo pri prenosu strateške odgovornosti s stalne na rezervno sestavo potrebno predvsem in nujno (Segal 1989, 167):

- spremeniti kulturo pripadnikov rezervne sestave,
- spremeniti odnos stalne sestave do spremenjene vloge rezervne sestave,
- spremeniti odnos do oborožitve in opreme rezervne sestave – oborožitev in opremo bi bilo treba modernizirati,
- poiskati nove prijeme in metode za doseganje zadostnega števila kakovostnega kadra,
- izoblikovati povsem nove vsebinske in organizacijske rešitve pri urjenju in usposabljanju rezervne sestave in
- zagotoviti primeren odnos in podporo javnosti.

Kako pomembna postaja rezervna sestava pri zagotavljanju zadostnega obsega OS, v največji meri pokaže primer ZDA. Glede na Binfordove (v Kotnik-Dvojmoč 2002, 227) podatke je bilo leta 1994 v sestavi petih ameriških divizijskih korpusov več kot 180.000 pripadnikov rezervne sestave.

Sprememba vloge rezervne sestave pa se po Taslaku (2003, 11) kaže predvsem v:

- spremembi namembnosti rezervne sestave od prostorske komponente za odvrčanje agresije, popolnjevanja izgub in dopolnjevanja stalne sestave do moderno opremljene komponente OS, ki je zmožna enakovredno sodelovati s stalno sestavo,

- spremembi funkcij, opravljanju nevojaških vojnih operacij in sodelovanju v enotah modularne sestave.

3.3 REZERVNA SESTAVA – PREDNOSTI IN SLABOSTI

Dejstvo je, da ima rezervna sestava pomembno vlogo pri popolnjevanju izgub in dopolnjevanju delovanja stalne sestave. Poleg tega pa poudarek na rezervno sestavo prinaša še druge prednosti (Brown in Merrill 1990, 270–271):

- sorazmerno dolgo služenje v rezervnih enotah prinaša dolgotrajna prijateljstva, kar enote še dodatno stabilizira in pozitivno vpliva predvsem na njihovo učinkovitost,
- rezervisti prenašajo v vojsko različna in zelo pomembna znanja, ki so jih pridobili v civilnem okolju, zaradi tega pa ni treba zagotavljati dodatna finančna sredstva za njihovo izobraževanje in osnovno usposabljanje (kljub temu pa je še vedno treba zagotoviti specialistična usposabljanja in dodatna urjenja),
- rezervisti s svojo vključenostjo v različne okoljske in družbene razmere predstavljajo »bazen« za izoblikovanje netipiziranih enot, ki so potrebne predvsem v posebnih klimatskih in kulturno-jezikovnih okoliščinah,
- večja naslonitev na rezervno sestavo in s tem na koncept državljan – vojak omejuje in zmanjšuje možnost za zlorabo vojaške sile na področju notranje politike in preprečuje njeno uporabo brez javnega soglasja,
- rezervna sestava je cenejša kot stalna sestava, to pa predstavlja možnost za znižanje obrambnih stroškov.

Poleg prednostih, ki jih prinaša rezervna sestava, pa je treba razmisliti tudi o njenih slabostih, ki se jim ne moremo izogniti in jih zato tudi ne smemo spregledati. Prav te slabosti pa bodo tudi vzrok za upočasnitev in omejitve povečevanja obsega rezervne sestave na račun stalne sestave. Brown in Merrill (1990, 272–278) glede slabosti rezervne sestave izpostavljata predvsem:

- manjšo učinkovitost rezervne sestave in s tem tudi celotnih OS,
- eskalacijo tekmovalnosti in rivalstva med rezervno stalno sestavo,
- veliko večjo odvisnost rezervne sestave od javne podpore v primerjavi s stalno sestavo,

- težave v zasebnem življenju in na delovnem mestu, ki so neposredni rezultat velikih obremenitev, s katerimi se soočajo pripadniki rezervne sestave tako v mirnodobnih kot vojnih razmerah, in
- neenakomerni regionalni interes prebivalcev za opravljanje vojaške službe v rezervni sestavi.

3.4 UČINKOVITOST REZERVNE SESTAVE

Rezervna sestava ima v primerjavi s stalno sestavo na razpolago omejen čas za urjenje in usposabljanja. Zato je treba časovnim omejitvam prilagoditi načine urjenja in usposabljanja, ki morajo posledično biti bolj izvorni in učinkoviti, če želimo doseči primerljivo izurjenost rezervne sestave z enotami stalne sestave. Pri tem pa je treba posebno pozornost nameniti predvsem poveljujočemu kadru rezervne sestave, njegovemu usposabljanju in izobraževanju (Brown in Merrill 1990, 272).

Velik problem pri rezervni sestavi predstavlja tudi prekinjajoči način njihovega služenja. Izpostaviti je treba predvsem negativne učinke, ki so posledica prehajanja pripadnikov rezervne sestave iz civilnega v vojaško okolje in obratno, to pa se kaže v manjši kohezivnosti in discipliniranosti enot rezervne sestave ter predvsem v njihovi manjši učinkovitosti. Pripadniki rezervne sestave se urijo in usposablajo sorazmerno redko, kar še posebej velja za države z obvezniškimi OS. Posledica tega pa je, da pripadniki rezervne sestave pogosto nimajo popolne vojaške opreme, ne obnavljajo in osvežujejo vojaškega znanja in niso takoj na voljo v primeru nuje. Izpostaviti pa je treba tudi dejstvo, da morajo pripadniki rezervne sestave v primeru njihove uporabe skozi dolgotrajno obnovitveno in dopolnilno urjenje (Wyatt 1994, 95). Velik problem rezervne sestave, ki posledično vpliva tudi na njeno učinkovitost, je tudi (ne)poznavanje najsodobnejših oborožitvenih sistemom. S tem problemom pa se srečujejo tudi nekdanji pripadniki stalne sestave, ki so še vključeni v rezervo in katerih znanje, usposobljenost in izurjenost hitro zastarijo (Kotnik-Dvojmoč 2002, 233).

Zaradi dvoma v učinkovitost pripadnikov rezervne sestave pa se predvsem med pripadniki stalne sestave pojavljajo resni pomisleki glede bojne pripravljenosti rezervistov (IMDE v Kotnik-Dvojmoč 2002, 234). Takšne ideje in negativne ocene glede bojne pripravljenosti rezervne sestave pa postavljajo pod vprašaj racionalnost njenega organiziranja. Pomembno pa

je poudariti, da gre pri bojni pripravljenosti rezervne sestave samo za ideje in ocene, vendar če se domnevna nezadostna bojna pripravljenost rezervne sestave izkaže za dejansko, je treba zagotoviti, da se na bojne naloge ne pošilja enot, ki niso dosegle predvidene stopnje bojne pripravljenosti (Kotnik-Dvojmoč 2002, 234).

Pri določenih predstavnikih OS se pojavlja mnenje, da so nekatere slabosti in pomanjkljivosti rezervne sestave predvsem posledica nesposobnosti stalne sestave, da bi uresničila lastno politiko. Verodostojnost rezervne sestave je namreč v veliki meri odvisna predvsem od sposobnosti in omejitev stalne sestave. V zvezi s to problematiko se izpostavlja »starševski učinek«, ki vključuje dejstvo, da so rezervne enote zgolj tako dobre, kot so dobre enote stalne sestave (Wyatt 1994, 96). »Nadgradnjo starševskega učinka« sta naredila Brown in Merrill (1990, 265), ki primerjata stalno sestavo s skeletom in z živčnim sistemom, ki ga rezervna sestava dopolni z mišicami. Izpostavita pa tudi dejstvo, da se pri netrdnem skeletu rezervna sestava nima na kaj opreti.

V razmišljanju o pripravljenosti in učinkovitosti rezervne sestave je predvsem premalo realizma. Od pripadnikov rezervne sestave, ki letno opravijo do 60 dni urjenja in usposabljanja, se namreč ne more pričakovati istih rezultatov kot od pripadnikov stalne sestave. Potrebno je doseči, da usvojijo in obvladajo osnovna znanja, ne pa, da se jih obremeni s prevelikimi pričakovanji, ki vplivajo na izgubo samozaupanja. Njihove naloge morajo biti ozko določene, enote rezervne sestave pa uporabljene na vnaprej določenih območjih, na katere se lahko vnaprej pripravijo (Brown in Merrill 1990, 273).

Kljub vsem pomislekom in dvomom glede učinkovitosti rezervne sestave pa je treba poudariti, da mnoge države (ZDA, Izrael, Švica in Švedska) uporabljajo rezervno sestavo tudi za opravljanje zahtevnejših nalog, ki vključujejo najsodobnejšo tehnologijo in vojaške tehnike. To pa nedvoumno kaže, da je rezervna sestava lahko ob pravem pristopu primerno dopolnilo in v omejenem obsegu tudi nadomestek stalni sestavi (Sandler in Hartley 2000, 162–163).

3.5 STROŠKI REZERVNE SESTAVE

Uvedba poklicnih OS in ukinitve koncepta splošne vojaške obveznosti je povzročila, da je državljskega vojaka zamenjal ekonomski človek (Moskos 1986), pri tem pa se pojavlja

dilema višine ekonomske cene poklicnih in obvezniških OS. Glede cene prvega in drugega načina popolnjenja OS pa je treba upoštevati dejstvo, da so obvezniške OS praviloma manj učinkovite od poklicnih; mogoče pa je tudi to, da so v določenih okoljih obvezniške OS bolj učinkovite od poklicnih, predvsem zaradi posebnih značilnosti države (Kotnik-Dvojmoč 1994, 147).

Kljub dilemi o ceni poklicnih in obvezniških OS pa ostaja dejstvo, da sta oblikovanje in vzdrževanje rezervne sestave veliko cenejša kot financiranje primerljive stalne vojaške enote (Wyatt 1994, 95). Ekonomski razlogi pa so tudi eden izmed glavnih razlogov za vse večji poudarek in naslonitev na rezervno sestavo (Swain 1994, 57). Nižji stroški za vzpostavitev in vzdrževanje rezervne sestave omogočajo, da lahko pri vse večjem zmanjševanju obrambnih proračunov, v primerjavi s stalno sestavo, z istimi finančnimi sredstvi oblikujemo več enot ali enako število enot z občutno nižjimi stroški (Kotnik-Dvojmoč 2002, 232).

Binkin (1993, 110) trdi, da so razlogi za občutno nižjo ceno rezervne sestave predvsem naslednji:

- pripadniki rezervne sestave so na nek način honorarni vojaki, to pa pomeni, da v povprečju znašajo stroški za njihovo vzdrževanje eno šestino stroškov za vzdrževanje pripadnikov stalne sestave,
- stroški, ki so posledica zagotavljanja različnih ugodnosti in nadomestne delovne sile, so nižji, in
- zaradi manjšega obsega in intenzivnosti urjenja in usposabljanja je mogoče znatno prihraniti pri gorivu, strelivu, rezervnih delih in hrani.

Glede na ameriške ocene naj bi stroški za vzdrževanje rezervne sestave znašali od 40 do 70 % stroškov vzdrževanja stalne sestave. Prihranki se med seboj razlikujejo, odvisni pa so od kadrovske in tehnične intenzivnosti enote, razmerja med pripadniki stalne in rezervne sestave, bistvene pa so tudi razlike med zvrstmi. Stroški za rezervno sestavo dosegajo v kopenski vojski okoli 25 %, v vojaškem letalstvu od 60 do 80 %, v vojaški mornarici pa od 80 do 90 % cene stalne sestave (Binkin 1993, 151).

Kljub vsem dejavnikom, ki zmanjšujejo stroške rezervne sestave, pa bo ta v prihodnosti nedvomno dražja, kot je bila do sedaj. Zaradi ohranjanja njenega obsega ali relativno

počasnega zmanjševanja in povečanja učinkovitosti bo namreč treba v rezervno sestavo vložiti dodatna finančna sredstva za (Dandeker 1994, 133):

- izboljšanje pogojev skladiščenja oborožitve in opreme,
- boljše vzdrževanje oborožitve in opreme,
- pogostejša in intenzivnejša urjenja ter usposabljanja in,
- kot trdi Kotnik-Dvojmoč (2002, 232), višja nadomestila za zagotavljanje vedno bolj kakovostnega kadra.

V prihodnosti bodo torej občutno nižji stroški rezervne sestave eden izmed glavnih razlogov za še večji poudarek na rezervni sestavi, čeprav je uporabnost enostranskega ekonometričnega pristopa vprašljiva. Velik poudarek na ekonomskih koristih, ki izhajajo iz omejenosti na ekonomski vidik stroškovno-koristnostne analize, je namreč lahko pretiran in zgrešen, še posebej takrat, če zapostavljamo stroškovno-zmogljivostno analizo, ki postavlja tudi vprašanje učinkovitosti takšnih sil (Kotnik-Dvojmoč 2002, 232). Vzporedno s tem pa Malešič (2003, 181) dodaja, da je treba pri analiziranju ekonomskih stroškov, poleg neposrednih stroškov, ki so namenjeni rezervni sestavi, nujno upoštevati tudi oportunitetne stroške, ki so rezultat odhoda produktivnega prebivalstva s civilnega na vojaško področje, kar močno vpliva na gospodarski položaj države.

3.6 POPOLNJEVANJE REZERVNE SESTAVE

Eden izmed večjih problemov poklicnih OS je zagotavljanje zadostnega števila kakovostnega kadra za popolnjevanje stalne in rezervne sestave. Rezervna sestava poklicnih OS je po Dandekerju (1994, 132–133) praviloma sestavljena iz dveh kategorij vojakov:

- nekdanjih poklicnih vojakov, ki so zavezani s pogodbo, da po končani poklicni vojaški službi sodelujejo v rezervni sestavi še določen čas, in
- prostovoljcev.

Zaradi vedno manjšega obsega poklicnih OS bo v rezervni sestavi vedno manj nekdanjih poklicnih vojakov, njihova mesta pa bodo morali popolnjevati predvsem prostovoljci. Največji problem pri tem pa je, da so prostovoljci, ki vstopajo v rezervno sestavo, brez kakršnegakoli vojaškega predznanja; to velja izključno za čiste poklicne sisteme (Kotnik-Dvojmoč 2002, 239–240). Za večjo privlačnost rezervne sestave in pritegnitev novih prostovoljcev Segal (1989, 168) predlaga, enako kot pri pripadnikih stalne sestave, uvedbo in

uporabo mehanizma trga delovne sile. To pa pomeni, da je treba prostovoljcem za vključitev v rezervno sestavo ponuditi dovolj veliko plačilo ali druge privlačne ugodnosti, ki bi pozitivno vplivale na vključevanje zadostnega števila dovolj kakovostnega kadra. Takšen sistem podpirata tudi Sandler in Hartley (2000, 163–164), ki sta prišla do ugotovitve, da na odločitev za vključitev in služenje v rezervni sestavi vplivajo predvsem mesečni dohodek posameznika, mesečni družinski dohodek in regionalna stopnja brezposelnosti. Treba pa je tudi poudariti, da odločitev za vključitev v rezervno sestavo ne izhaja le iz ekonomskih razlogov, temveč tudi iz ljubezni do domovine, prijateljskih vezi in smisla za vojaško življenje (Lakhani 1995, 122).

Problem, ki se pojavlja pri uporabi ekonomskih mehanizmov za popolnjevanje rezervne sestave, je njihova manjša učinkovitost kot pri stalni sestavi. Vzrok za to je v tem, da so plačila in druge ugodnosti stalne sestave primerljive s civilnimi alternativami, medtem ko je rezervna sestava, ki je dejansko honorarna oblika službe, manj privlačna od civilnih alternativ. Vzporedno s tem pa imajo posamezniki, ki so najkakovostnejši na svojem področju, že dobro plačano civilno službo in ne čutijo velike potrebe po honorarnem delu in dodatnem zaslužku. Slabosti honorarnega dela v rezervni sestavi so naslednje (Segal 1989, 168):

- ljudje se za honorarno delo odločijo predvsem zaradi potrebe po večjem zaslužku, pri njihovi odločitvi pa je izjemno pomembno število ur, ki jih lahko opravijo na mesec – časovno zelo omejena služba v rezervni sestavi je tako povsem nekonkurenčna civilnemu sektorju,
- v primerjavi s civilnimi honorarnimi deli se mora posameznik v rezervni sestavi praviloma odločiti za nekajletno pogodbo,
- zaradi služenja v rezervni sestavi je lahko ogrožena primarna zaposlitev rezervistov – ti so lahko v primeru potrebe vpoklicani tudi zunaj predvidenih in načrtovanih terminov, poleg tega pa so lahko tudi predvidena in načrtovana urjenja in usposabljanja razporejena za tista obdobja, ko jih delodajalec težko ali pa sploh ne more pogrešati,
- elastičnost plač za honorarno delo v rezervni sestavi je občutno nižja kot v civilnem sektorju.

Zaradi vseh teh naštetih težav pa bo treba v prihodnje v državah s poklicnimi OS veliko pozornosti in energije usmeriti oblikovanju nadomestnih možnosti za popolnjevanje rezervne

sestave. Segal (1989, 169–170) opozarja predvsem na dve možnosti – obvezno služenje v rezervni sestavi in državljansko službo.

3.7 REZERVNA SESTAVA – »MOST« MED VOJAŠKO ORGANIZACIJO IN CIVILNO DRUŽBO?

V določenih primerih je lahko rezervna sestava ne samo sredstvo za zadovoljevanje povečanih vojaških potreb, ampak tudi učinkovit instrument notranje politike, saj jo lahko opredelimo tudi kot »most« med vojaško organizacijo in civilno družbo. To pa pomeni, da rezervna sestava povezuje OS s civilnim okoljem, s tem pa vpliva tudi na zmanjšanje možnosti politične in družbene izolacije vojske (Wyatt 1994, 91). Tako ima rezervna sestava oz. njeni pripadniki posebno vlogo v lokalnih skupnostih, saj kot posredniki med vojsko kot organizacijo in civilno družbo zagotavljajo večjo prisotnost in razumevanje obrambnih vprašanj (Brown in Merrill 1990, 270–271).

Zaradi dejstva, da pripadniki rezervne sestave živijo v dveh izjemno različnih življenjskih stilih, ki sta pogosto daleč vsak sebi (življenje v civilni družbi in okolju ter življenje v vojaškem okolju) (Gross 1994, 57), pa se zagotavljajo boljši pogoji za preseganje ločenosti družbenega in vojaškega kulturnega okolja. Poleg tega pa je rezervna sestava tudi socialno bolj reprezentativna v primerjavi s stalno sestavo (Wyatt 1994, 91–95), kar povečuje predvsem legitimnost celotne vojaške organizacije. Legitimnost OS pa je pomembna zato, ker imajo OS organizacijsko premoč nad ostalimi civilnimi in političnimi institucijami. Poleg tega pa je vprašanje o legitimnosti OS vedno odprto, ker legitimnost države, ki ji OS pripadajo, ni zagotovljena za vedno in zaradi manifestne in latentne narave OS (Jelušič 1997, 50). V državah z obvezniškimi OS razpolagajo z bistveno večjo socialno reprezentativnostjo rezervne sestave kot v državah, ki imajo poklicne OS. V primerjavi z rezervno sestavo je stalna sestava bolj socialno reprezentativna le z vidika regionalne pripadnosti, ki je predvsem posledica njenega vsenacionalnega značaja in povezanosti enot in osebja s posameznimi državnimi območji (Kotnik-Dvojmoč 2002, 231).

Zgoraj navedene značilnosti vplivajo na to, da ima rezervna sestava zelo pomembno vlogo pri ustvarjanju javne podpore za celotne nacionalne OS, tudi za stalno sestavo. Pojavlja pa se tudi mnenje, da je uporaba rezervne sestave v oboroženih spopadih temeljna prvina za doseg javne podpore. Pomembno pri tem pa je zavedanje, da zaradi tega lahko pride do zlorabe

rezervnih vojaških enot (Wyatt 1994, 97). Izjemno pomembna je njihova vloga pri zmanjševanju strahu javnosti in političnih voditeljev pred političnim intervencionizmom profesionalne vojaške elite in poklicnih OS. Promocijska in pomirjevalna vloga rezervne sestave je posebej pomembna v državah s poklicnimi OS, v katerih ima velika večina državljanov le malo stikov z vojaki stalne sestave in častniki (Kotnik-Dvojmoč 2002, 231).

4 SLOVENSKA VOJSKA IN UMEŠTITEV PROSTOVOLJNE POGODBENE REZERVNE SESTAVE SLOVENSKE VOJSKE

SV predstavlja obrambne sile Republike Slovenije (v nadaljevanju RS), ki izvajajo vojaško obrambo samostojno ali, na podlagi mednarodnih pogodb, v sodelovanju z zavezništvom (Slovenska vojska 2015a). SV sestavljajo vojaška poveljstva, enote, zavodi in druge vojaške sestave, ki so pod enotnim poveljstvom, z enotnimi znaki pripadnosti SV in ki odkrito nosijo orožje (Zakon o obrambi, 5. čl.).

4.1 POSLANSTVO IN NALOGE SLOVENSKE VOJSKE

Poslanstvo in naloge SV (glej Sliko 4.1) so določene z Zakonom o obrambi. Poslanstvo SV je v sodelovanju z zavezniki odvrniti vojaško agresijo na RS in prispevati k zagotavljanju mednarodnega miru in stabilnosti znotraj in zunaj meja zavezništva. V primeru vojaškega napada SV samostojno ali v sodelovanju z zavezniki izvaja vojaško obrambo RS s ciljem pregona sovražnika in ponovne vzpostavitve suverenosti na celotnem ozemlju RS (Furlan in drugi 2006, 24).

Naloge, ki jih opravlja SV, se delijo na bistvene in druge naloge. Bistvene naloge SV izhajajo iz njenega poslanstva, nanašajo pa se na vzdrževanje pripravljenosti, aktivacijo in mobilizacijo sil, premestitev sil na območja delovanja, izvajanje obrambnih in napadalnih delovanj ter ohranitev vzdržljivosti sil. Na podlagi poslanstva, bistvenih nalog SV in načrtov uporabe poveljujoči na vseh ravneh poveljevanja podrejenim enotam določajo njihova (pod)poslanstva in bistvene (pod)naloge. Z opravljanjem drugih nalog pa SV zagotavlja in prispeva k mednarodnemu miru, varnosti in stabilnosti ter nudi podporo državnim organom in javnim institucijam pri zagotavljanju varnosti in blaginje državljanov RS. Prispevek SV k mednarodnemu miru, varnosti in stabilnosti se nanaša predvsem na podporo diplomaciji, sodelovanje pri vzpostavljanju varnosti in zaupanja, opravljanje nalog na področju nadzora oboroževanja in preprečevanja širjenja orožja za množično uničevanje, sodelovanje v operacijah kriznega odzivanja in sodelovanje v boju proti mednarodnemu terorizmu ter drugim grožnjam miru. Nudenje podpore državnim organom in javnim institucijam pri zagotavljanju varnosti in blaginje državljanov pa se nanaša predvsem na sodelovanje v zaščiti, reševanju in pomoči ob naravnih ter drugih nesrečah, sodelovanje pri izvajanju določeni nalog

policije, sodelovanje v boju proti terorizmu, pomoč pri iskanju in reševanju, nudenje podpore diplomatskim aktivnostim in sodelovanje s civilnimi organizacijami (Furlan in drugi 2006, 24–25).



Slika 4.1: Poslanstvo in naloge Slovenske vojske

Vir: Furlan in drugi (2006, 24).

4.2 STRUKTURA SLOVENSKE VOJSKE

Sile SV se v osnovi delijo glede na vlogo, ki jo imajo v bojnem delovanju, glede na sposobnost premeščanja in glede na stopnjo pripravljenosti (Slovenska vojska 2015b).

4.2.1 Delitev sil glede na vlogo v bojnem delovanju

Glede na vlogo v bojnem delovanju se sile SV delijo na sile za bojevanje, sile za bojno podporo, sile za zagotovitev delovanja in sile za podporo poveljevanja (glej Sliko 4.2) (Furlan in drugi 2006, 26).

Osnovni namen sil za bojevanje je, da na podlagi ognjene moči in manevra v neposrednem vojaškem spopadu porazijo sovražnika. V sile za bojevanje so vključene pehotne enote, enote za specialno delovanje in oklepne enote (prav tam).

Sile za bojno podporo so namenjene zagotavljanju ognjene in operativne podpore silam za bojevanje. V sile za bojno podporo sodijo inženirske enote, topniške enote, obveščevalne in izvidniške enote, enote radiološke, kemične in biološke obrambe, enote zračne obrambe, enote za elektronsko bojevanje, mornariške enote, enote vojaške policije in letalske enote (prav tam).

Sile za zagotovitev delovanja so namenjene ohranjanju vzdržljivosti sil in zagotavljanju možnosti za njihovo delovanje. V sile za zagotovitev delovanja se uvrščajo logistične enote, enote za zračni transport, letalske in mornariške baze in zdravstvene enote (prav tam).

Sile za podporo poveljevanja so namenjene podpori funkcij poveljevanja in zagotovitvi nemotenega in neprekinjenega poveljevanja. V sile za podporo poveljevanja spadajo poveljniške enote, enote za zveze in enote za nadzor zračnega prostora (prav tam).

Slika 4.2: Delitev sil glede na vlogo v bojnem delovanju

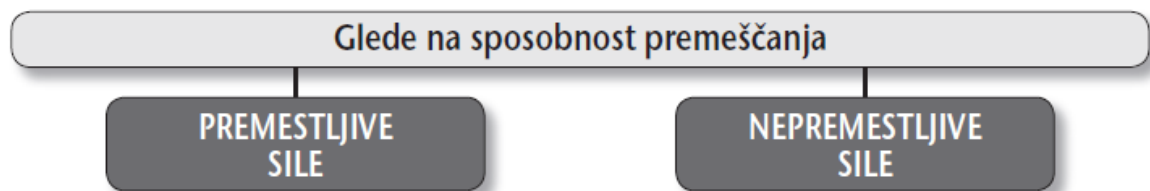


Vir: Furlan in drugi (2006, 27).

4.2.2 Delitev sil glede na sposobnost premeščanja

Glede na sposobnost premeščanja se sile SV delijo na premestljive in nepremestljive sile (glej Sliko 4.3). Premestljive sile so organizirane in strukturirane, opremljene ter usposobljene za uresničevanje svojega poslanstva samostojno ali v sestavi sil zavezništva na slovenskem nacionalnem ozemlju in na kriznih območjih znotraj in zunaj meja zavezništva. Nepremestljive sile pa so organizirane in strukturirane, opremljene ter usposobljene za uresničevanje poslanstva na slovenskem nacionalnem ozemlju in v njegovi neposredni bližini (Furlan in drugi 2006, 26).

Slika 4.3: Delitev sil glede na sposobnost premeščanja



Vir: Furlan in drugi (2006, 27).

4.2.3 Delitev sil glede na pripravljenost za delovanje

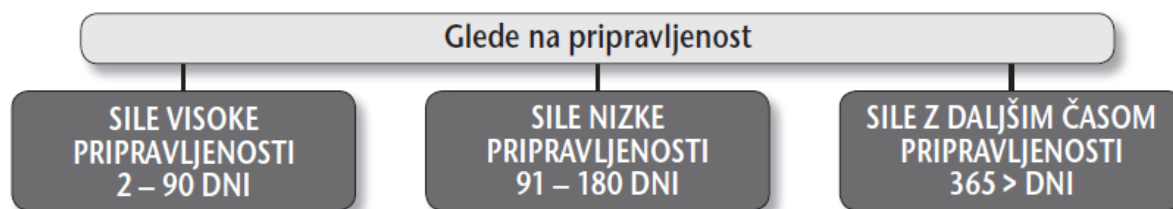
Glede na stopno pripravljenosti se sile SV razvrščajo v tri skupine (glej Sliko 4.4), in sicer na sile visoke stopnje pripravljenosti, sile nizke stopnje pripravljenosti in sile z daljšim časom vzpostavitve pripravljenosti za delovanje (Furlan in drugi 2006, 27).

Sile visoke stopnje pripravljenosti za delovanje dosegajo polno pripravljenost v roku od dveh do 90 dni. Namenjene so posredovanju ob vojaških in nevojaških grožnjah varnosti RS, podpori varnostnemu sistemu, podpori sistemu varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami ter delovanju v operacijah kriznega odzivanja. Usposobljene in opremljene so za delovanje na celotnem slovenskem nacionalnem ozemlju in zunaj njega. Med sile, ki imajo visoko stopnjo pripravljenosti, sodijo vse premestljive sile in sile za nadzor zračnega prostora (prav tam).

Sile nizke stopnje pripravljenosti za delovanje dosegaajo polno pripravljenost v roku od 91 do 180 dni. Namenjene so predvsem podpori delovanja sil visoke stopnje pripravljenosti za delovanje in njihovi dopolnitvi pri izvajanju vojaške obrambe RS (prav tam).

Sile z daljšim časom vzpostavitve pripravljenosti za delovanje dosegaajo polno pripravljenost v več kot 365 dneh. Te sile so namenjene vojaški obrambi in regeneraciji ter popolnjenju drugih sil. Sile z daljšim časom vzpostavitve pripravljenosti pa so jedro oblikovanja vojaške strateške rezerve RS (Furlan in drugi 2006, 28).

Slika 4.4: Delitev sil glede na pripravljenost za delovanje



Vir: Furlan in drugi (2006, 27).

4.2.4 Organizacijska struktura Slovenske vojske

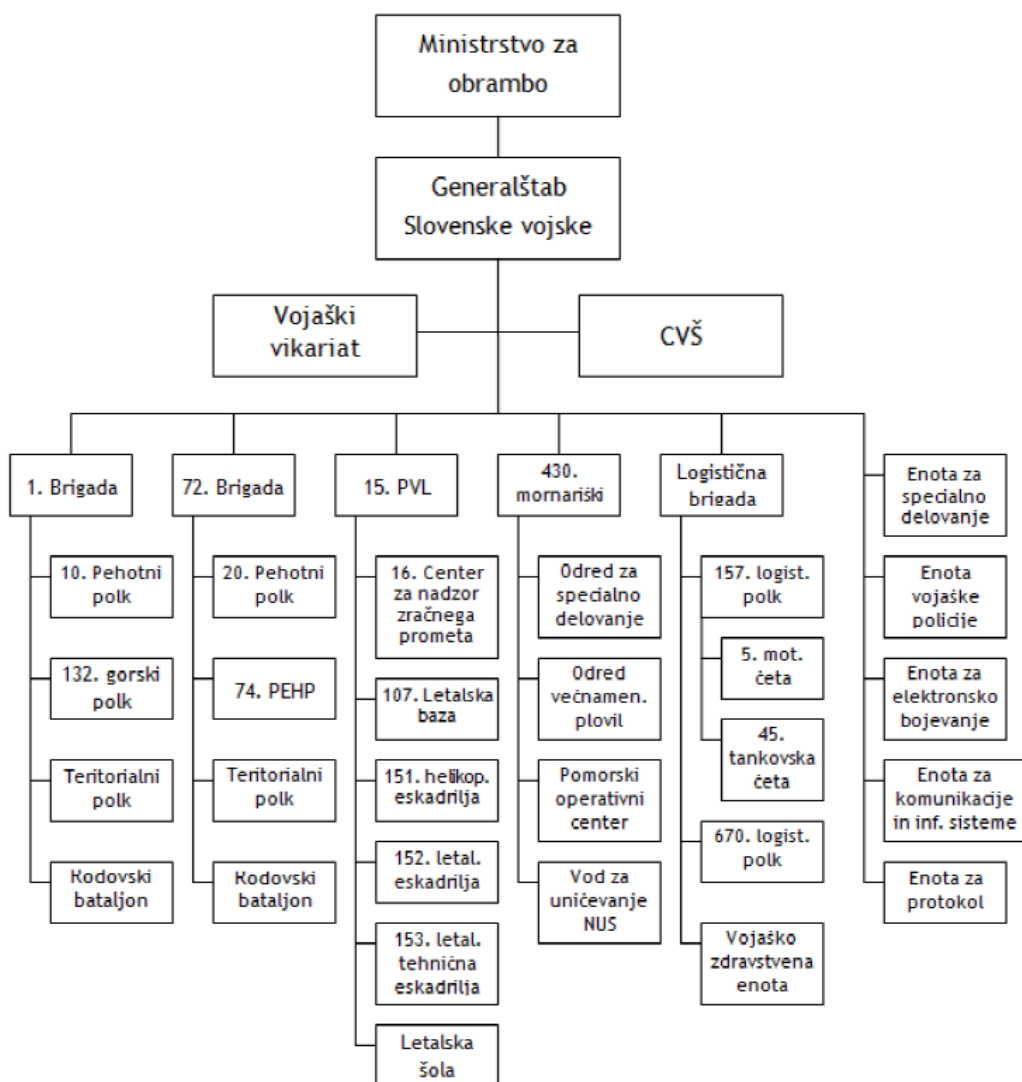
SV je organizirana kot enotna vojska, brez delitve na zvrsti. Upoštevajoč prostor in potrebe po usklajevanju načrtovanja sil in izvajanju aktivnosti znotraj zavezništva, je upoštevana delitev sil za opravljanje nalog na kopnem, morju in v zračnem prostoru (Kladnik 2007, 56).

SV sestavlja devet rodov: pehota, oklepne enote, letalstvo, pomorstvo, topništvo, zračna obramba, inženirstvo, jedrska-radiološka-kemična-biološka obramba in zveze. Znotraj SV pa delujejo tudi naslednje službe: prištabna služba, služba informatike, sanitetna služba, intendantska služba, tehnična služba in prometna služba (prav tam).

SV je zmožna organizirati formacijske enote, kot so brigada, bataljon (eskadrilja, divizion), četa (baterija), odred, vod in oddelek. Organizirati pa je zmožna tudičasne sestave za izvedbo posameznih nalog v okviru vojaških operacij, bitk ali bojev, stabilizacijskih in tudi podpornih delovanj (prav tam).

Generalštab SV je organ v sestavi Ministrstva za obrambo RS (MORS) in je najvišji vojaški strokovni organ za poveljevanje SV. Temeljni namen in poslanstvo izpolnjuje z izvajanjem strokovnih nalog, ki se nanašajo predvsem na načrtovanje in razvoj sil, organizacijo, usposabljanje in delovanje SV. Prav tako tudi zagotavlja vojaško-strokovno podporo MORS, predsedniku Vlade in predsedniku RS ter pretvarja politične odločitve v vojaške. Generalštab SV pa ima tudi pomembno vlogo pri zagotavljanju povezave za sodelovanje in delovanje SV v mednarodnih integracijah (Slovenska vojska 2015c). Generalštabu SV so neposredno podrejeni vojaški vikariat, center vojaških šol, 1. brigada, 72. brigada, 15. polk vojaškega letalstva, 430. mornariški divizion, logistična brigada in posamezne samostojne enote. Podrobno organizacijsko strukturo SV predstavlja Slika 4.5.

Slika 4.5: Organizacijska struktura Slovenske vojske



Vir: Slovenska vojska (2015b).

4.3 SESTAVA SLOVENSKE VOJSKE

SV je sestavljena iz pripadnikov stalne in pogodbene rezervne sestave. Stalno sestavo sestavljajo poklicni pripadniki SV, pogodbeno rezervno sestavo pa državljani, ki sklenejo pogodbo o službi v rezervni sestavi (Slovenska vojska 2015a). Glede na podatke za december 2015 SV trenutno sestavlja 7.049 pripadnikov stalne sestave in 914 pripadnikov pogodbene rezervne sestave (glej Tabela 4.1).

Tabela 4.1: Številčno stanje stalne in pogodbene rezervne sestave Slovenske vojske

SESTAVA SV	Število	Delež
Stalna sestava	7.049	88,5 %
Pogodbena rezerva	914	11,5 %
Skupaj	7.963	100 %

Vir: Slovenska vojska (2015a).

Stalno sestavo SV predstavljajo poklicni pripadniki vojske, sestavljajo pa jo vojaki, podčastniki, častniki, vojaški uslužbenci in civilne osebe. Glede civilnih oseb pa je treba poudariti, da te osebe delajo v vojski, vendar ne opravljajo vojaške službe (prav tam). To pomeni, da civilne osebe ne opravljajo vojaških in drugih del v vojaških poveljstvih, enotah in zavodih ter drugih sestavah vojske in na določenih delovnih mestih na obrambnem ministrstvu (Zakon o obrambi, 5. čl.). Številčno stanje stalne sestave prikazuje Tabela 4.2.

Tabela 4.2: Številčno stanje stalne sestave Slovenske vojske

STALNA SESTAVA SV	Število	Delež
Častniki	1.062	15,1 %
Podčastniki	1.972	28,0 %
Vojaki	3.003	42,6 %
Višji vojaški uslužbenci	246	3,5 %
Nižji vojaški uslužbenci	321	4,6 %
Civilne osebe	432	6,1 %

STALNA SESTAVA SV	Število	Delež
Uradniki	13	0,1 %
Skupaj	7.049	100 %

Vir: Slovenska vojska (2015a).

PPRS SV predstavljajo državljani, ki na podlagi prostovoljne odločitve sklenejo z Ministrstvom za obrambo pogodbo o opravljanju službe v pogodbeni rezervni sestavi SV (prav tam).

Od ukinitev obveznega služenja vojaškega roka pa SV državljanom nudi tudi možnost prostovoljnega služenja vojaškega roka. Od leta 2004 do novembra 2013 je bilo tako na 15-tedensko temeljno vojaško strokovno usposabljanje napotenih že 2.374 prostovoljcev (prav tam).

4.4 POPOLNJEVANJE ENOT SLOVENSKE VOJSKE S PRIPADNIKI PROSTOVOLJNE POGODBENE REZERVNE SESTAVE

Na podlagi usmeritev ministra za obrambo Generalštab SV izdela in predstavi letni načrt popolnitve s pripadniki PPRS. Z letnim načrtom se praviloma načrtuje popolnitev s pripadniki PPRS po vojnih enotah, podenotah oz. osnovnih enotah glede na prednostni vrstni red oblikovanja vojnih enot, skladno z vojno formacijo, ločeno za vojake, podčastnike in častnike glede na število, vojaškoevidenčno dolžnost, čin in druge pogoje, ki jih morajo izpolnjevati pripadniki prostovoljne pogodbene rezervne sestave. Z letnim načrtom popolnitve se lahko načrtuje do 5 % več pripadnikov PPRS po dolžnostih glede na formacije vojnih enot in potrebe po pripadnikih PPRS zaradi nadomestitve vseh tistih, s katerimi je bila prekinjena pogodba o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi SV (Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, 4. čl.).

Po podpisu pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi SV se pripadnik PPRS imenuje na formacijsko dolžnost, in sicer na način, ki je predpisan za imenovanje poklicnih pripadnikov SV. Pripadnik PPRS, ki je razporejen na formacijsko dolžnost, ki predvideva dostop do tajnih podatkov, ki imajo stopnjo zaupno ali višje, mora pridobiti potrebno

dovoljenje za dostop do tajnih podatkov, ki je v skladu s predpisi o tajnih podatkih. Pripadnika PPRS se seznanijo z razporedom na enak način, kot je predpisan za pripadnika stalne sestave SV. Zaradi potreb po popolnitvi SV pa je pripadnik PPRS lahko imenovan tudi na drugo formacijsko dolžnost, in sicer pod pogojem, da izpolnjuje vse zahtevane pogoje za opravljanje te formacijske dolžnosti (Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, 11. čl.).

5 PROSTOVOLJNA POGODBENA REZERVNA SESTAVA SLOVENSKE VOJSKE

PPRS je »posledica« sprememb in dopolnitev v Zakonu o obrambi in Zakonu o vojaški dolžnosti, ki so bile narejene na podlagi odločitev Vlade RS leta 2002 o prenehanju služenja vojaškega roka. Oba omenjena zakona sta tesno povezana z novo organizacijo SV, ki je pripeljala do zmanjševanja obsega vojne sestave in opustitve posameznih sestavin vojaške dolžnosti. Spremembe in dopolnitve Zakona o obrambi se navezujejo predvsem na prehodno obdobje, za katero sta značilni dve kategoriji rezervistov SV – pripadniki obvezne rezerve in pripadniki PPRS. Leta 2003 je prišlo do sprejetja formalnopravne podlage projekta »PROVOJ«, ki je namenjen preoblikovanju SV in uvedbi novih načinov popolnjevanja stalne sestave ter PPRS (Jelušič 2006, 121).

Popolnjevanje PPRS se je začelo konec leta 2002. Prva vabila v PPRS so bila po vojaških evidencah poslana izbranim vojaškim rezervistom, ki so že odslužili vojaški rok in so imeli predznanje iz gorništv. V postroju prve čete pogodbenih rezervistov, ki so podpisali petletne pogodbe, je bilo 82 pripadnikov (Praprotnik v Jelušič 2006, 121) – to je bila prva četa 132. gorskega polka iz Bohinjske Bele. V letih 2003, 2004 in 2005 pa so bili s pogodbenimi rezervisti popolnjeni še 2. in 3. četa 132. gorskega polka, takratni 18. bataljon radiološko-kemične-biološke obrambe, takratna 9. raketna brigada zračne obrambe in takratni 460. artilerijski bataljon (Jelušič 2006, 121–122).

5.1 SPREJEMNI POGOJI

V PPRS SV lahko prostovoljno sodelujejo moški in ženske, ki so stari od 18 do 50 let oz. 60 let, če so častniki, in če izpolnjujejo naslednje pogoje (Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, 3. čl.):

- so državljani RS in nimajo dvojnega državljanstva,
- so telesno in duševno sposobni za opravljanje vojaške službe, pri čemer ocenjevanje sposobnosti vključuje preverjanje gibalnih in drugih sposobnosti, ki je predpisano za stalno sestavo,

- imajo pridobljeno ustrezno stopnjo izobrazbe, ki je za vojake praviloma končana srednja poklicna šola, za podčastnike srednja ali višja šola in za častnike najmanj visoka strokovna šola,
- so bili skladno s predpisi varnostno preverjeni in zanje ne obstaja varnostni zadržek,
- proti njim ne teče kazenski postopek in niso bili pravnomočno obsojeni zaradi kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, in niso bili obsojeni na nepogojno zaporno kazen v trajanju več kot treh mesecev,
- niso zaposleni v tujini in jih delodajalec primarne zaposlitve ni napotil na delo, usposabljanje ali šolanje v tujino za več kot tri mesece.

Ne glede na prejšnji odstavek pripadnik PPRS ne more biti oseba, ki (prav tam):

- ji je bila priznana pravica do ugovora vesti vojaški dolžnosti ali pa je v postopku priznavanja te pravice,
- je bila kot nabornik, vojak na služenju vojaškega roka ali vojaški obveznik rezervne sestave ocenjena kot nesposobna za opravljanje vojaške službe,
- se ne razporeja na obrambne dolžnosti, ki so v skladu s predpisi o kriterijih za razporejanje državljanov na obrambne dolžnosti, z izjemo državljanov, ki opravljajo poklicno delo duhovnikov in redovnikov v verskih skupnostih,
- ima sklenjeno pogodbo o službi v Civilni zaščiti oz. pogodbo o prostovoljni službi v pomožni policiji.

5.2 SPREJEMNI POSTOPEK

Sprejemni postopek je za kandidate, ki se želijo vključiti v PPRS, sestavljen iz petih temeljnih točk:

- oddaje vloge za zaposlitev v PPRS,
- varnostnega preverjanja,
- preverjanja gibalnih sposobnosti,
- zdravniškega pregleda in
- končne odločitve.

5.2.1 Vloga za zaposlitev

Kandidat za sklenitev pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi SV vlogo za zaposlitev praviloma vloži na upravni organ, pristojen za obrambne zadeve, v kraju svojega stalnega prebivališča. Vloga za zaposlitev mora vsebovati kratek življenjepis, podatke o matični številki kandidata, njegovo ime in priimek, datum, kraj in državo rojstva, naslov stalnega in začasnega prebivališča ter pridobljeno šolsko izobrazbo (Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, 6. čl.). Kandidat za zaposlitev mora v vlogi navesti tudi, ali želi skleniti pogodbo kot vojak, podčastnik, častnik ali vojaški uslužbenec ter v kateri enoti in na kateri dolžnosti želi opravljati vojaško službo (Postani vojak 2015a). Po lastni želji pa lahko kandidat vlogi doda tudi različna priporočila šole, delodajalcev, društev in drugih oseb ter potrdila o različnih dodatnih izobraževanjih in usposabljanjih (Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, 6. čl.).

Poleg tega mora vloga za zaposlitev v PPRS vsebovati tudi (prav tam):

- izjavo kandidata, da nima dvojnega državljanstva,
- fotokopijo spričevala o njegovi najvišji doseženi stopnji izobrazbe,
- izjavo kandidata, da po zadnji oceni zdravstvene sposobnosti za vojaško službo ni prišlo do spremembe njegovega zdravstvenega stanja, ki bi lahko vplivala na oceno sposobnosti za vojaško službo (v primeru, da je bil kandidat že ocenjen kot sposoben oz. delno sposoben za vojaško službo),
- soglasje kandidata za vpogled v njegove osebne podatke, ki so povezani z zdravstvenim stanjem pri izbranem zdravniku, če kandidat še nima ocene zdravstvene sposobnosti za opravljanje vojaške službe,
- soglasje kandidata za varnostno preverjanje in
- izjavo kandidata, da opravlja svojo primarno zaposlitev v RS oz. da ga delodajalec ni napotil na opravljanje dela, usposabljanje ali šolanje v tujino za dalj kot tri mesece, izjavo, da je delodajalca obvestil o nameri, da bo podpisal pogodbo o opravljanju vojaške službe v PPRS, ali izjavo, da je nezaposlen.

Upravni organ, ki je pristojen za obrambne zadeve, dopolni vlogo s podatki o državljanstvu, služenju vojaškega roka, vojaškoevidenčni dolžnosti oz. usposobljenosti, osebnem činu, oceni

sposobnosti za vojaško službo, razporeditvah na vojaško dolžnost ter udeležbi na vojaških vajah – te podatke upravni organ pridobi iz uradnih evidenc (prav tam).

5.2.2 Varnostno preverjanje

Varnostno preverjanje oseb je posebna oblika zbiranja osebnih in drugih podatkov, ki se izvaja zaradi preprečevanja, odkrivanja in preiskovanja (Zakon o obrambi, 35. čl.):

- ogrožanja oseb, delovnih mest in dolžnosti, za katere se lahko v skladu z Zakonom o obrambi sklene delovno razmerje ali na katerih se opravljajo upravne in strokovne zadeve na obrambnem področju,
- ogrožanja oseb, del in dolžnosti v vojaških poveljstvih, enotah in na ministrstvu, ki so posebnega pomena na obrambnem področju,
- ogrožanja vojaških poveljstev, enot, zavodov, objektov in okolišev, ki so posebnega pomena za obrambo.

Varnostno preverjanje se opravi tudi zaradi preprečevanja ogrožanja opravljanja vojaške službe podčastnikov in častnikov ter zaradi preprečevanja ogrožanja opravljanja vojaške službe v diverzantskih in gardnih enotah ter enotah vojaške policije. Varnostno preverjanje pa se opravi tudi za vojaške obveznike, ki se bodo usposobili in razporedili na različne dolžnosti, ter osebe, ki želijo opravljati vojaško službo poklicno. Varnostno preverjanje oseb obsega poleg preverjanja osebnih podatkov tudi preverjanje podatkov o ožjih družinskih članih, prejšnjih delodajalcih in kaznovanosti. Varnostno preverjanje se opravi na podlagi predhodne privolitve osebe, za katero se zahteva varnostno preverjanje, opravijo pa ga lahko samo pripadniki obveščevalno-varnostne službe MORS (prav tam).

Če se za osebo, za katero je bilo odrejeno varnostno preverjanje, ugotovi obstoj varnostnega zadržka, ne more začeti oz. nadaljevati z delom na določenem delovnem mestu oz. dolžnosti. Osebi, ki že opravlja delo na določenem delovnem mestu oz. dolžnosti in za katero se naknadno ugotovi obstoj varnostnega zadržka, pa se prekine delovno razmerje z dnem dokončnosti akta o prenehanju delovnega razmerja. V primeru, da je ta oseba pripadnik vojne sestave, se ji prekine raspored na določeni dolžnosti v vojni sestavi. Za osebo, ki ne privoli v varnostno preverjanje, velja, da ne izpolnjuje varnostnih pogojev za opravljanje del ali dolžnosti, ki jih oz. jih želi opravljati. V primeru zbiranja podatkov zaradi varnostnega preverjanja oseb so organi, službe in druge organizacije, ki imajo te podatke, te dolžni posredovati obveščevalno-varnostni službi MORS na njeno pisno zahtevo. Če ti podatki še

niso predhodno zbrani, pa jih pooblaščen pripadniki obveščevalno-varnostne službe zberejo neposredno (prav tam).

5.2.3 Preverjanje gibalnih sposobnosti

Zakon o obrambi (88. čl.) določa, da mora kandidat za opravljanje vojaške službe poleg vseh že prej omenjenih pogojev izpolnjevati tudi pogoj, da je telesno oz. gibalno sposoben za opravljanje vojaške službe. Merila za preverjanje gibalnih sposobnosti določi minister za obrambo (Postani vojak 2008).

Preverjanje gibalnih sposobnosti se izvaja za kandidate, ki želijo poklicno opravljati vojaško službo v SV, in za kandidate za PPRS. Glavna cilja preverjanja gibalnih sposobnosti sta s predpisanimi testi ugotoviti gibalne sposobnosti kandidatov in izbrati tiste kandidate, ki dosegajo najboljše rezultate. Pri preverjanju gibalnih sposobnosti se preverja predvsem sedem primarnih gibalnih sposobnosti: moč, hitrost, vzdržljivost, koordinacijo, gibljivost, ravnotežje in preciznost. Za potrebe merjenja gibalnih sposobnosti se uporablja sedem motoričnih testov: skok v daljino z mesta (SDM), vesa v zgibi (VZG), dviganje trupa (DT), predklon na klopici (PRK), taping z roko (TR) in koraki vstran (KVS). Pogoj za uspešno opravljeno preverjanje gibalnih sposobnosti je pozitivna ocena na vsakem motoričnem testu (glej Tabelo 5.1 in 5.2). V primeru, da kandidat ne opravi preverjanja gibalnih sposobnosti, je na ponovno preverjanje, ki se praviloma izvaja največ enkrat, povabljen v roku enega meseca (prav tam).

Tabela 5.1: Merila gibalnih sposobnosti - moški

SDM	VZG	DT	PRK	TR	KVS	OCENA
cm	s	pon	cm	pon	1/10s	
260 in več	100 in več	61 in več	62 in več	56 in več	75 in manj	5
250–259	81–99	52–60	57–61	51–55	80–76	4
236–249	61–80	43–51	46–56	47–50	89–81	3
210–235	40–60	35–42	40–45	43–46	95–90	2
209 in manj	39 in manj	34 in manj	39 in manj	42 in manj	96 in več	1

Vir: prav tam.

Tabela 5.2: Merila gibalnih sposobnosti - ženske

SDM	VZG	DT	PRK	TR	KVS	OCENA
cm	s	pon	cm	pon	1/10s	
241 in več	69 in več	58 in več	62 in več	56 in več	85 in manj	5
216–240	56–68	48–57	57–61	51–55	90–86	4
189–215	43–55	40–47	46–56	47–50	99–91	3
171–188	30–42	33–39	40–45	43–46	105–100	2
170 in manj	29 in manj	32 in manj	39 in manj	42 in manj	106 in več	1

Vir: prav tam.

5.2.4 Zdravniški pregled

Kandidat, ki je uspešno opravil preverjanje gibalnih sposobnosti, nima pa zdravstvene ocene sposobnosti za opravljanje vojaške službe, je napoten na zdravniški pregled v skladu s predpisi o ocenjevanju zdravstvene sposobnosti za vojaško službo. Na zdravniški pregled mora kandidat prinesiti zdravstveno dokumentacijo od osebnega zdravnika (Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, 7. čl.).

Zdravniške preglede oseb, ki želijo oz. že opravljajo vojaško službo, izvaja Vojaška zdravstvena služba SV ter tudi druge zdravstvene organizacije, zdravniki, specialisti in psihologi, s katerimi je MORS sklenil ustrezne pogodbe oz. so pooblaščen za preverjanje zdravstvene sposobnosti za opravljanje vojaške službe (Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o ocenjevanju zdravstvene sposobnosti za vojaško službo, 3. čl.).

Zdravstvena sposobnost kandidatov za opravljanje vojaške službe se preverja na podlagi osnovnega zdravstvenega pregleda – v primeru odkritja različnih bolezenskih znakov pa še na dodatnih specialističnih in psiholoških pregledih in preiskavah. Za določene vojaško evidenčne dolžnosti pa se poleg osnovnega zdravstvenega pregleda opravijo še drugi predpisani pregledi in preiskave (Pravilnik o ocenjevanju zdravstvene sposobnosti za vojaško službo, 5. čl.).

Osnovni zdravstveni pregled obsega (Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o ocenjevanju zdravstvene sposobnosti za vojaško službo, 4. čl.):

- identifikacijo,

- družinsko in osebno anamnezo,
- klinični pregled,
- laboratorijske preiskave krvi in urina,
- preiskave vida,
- preiskave sluha,
- preiskave ravnotežja,
- preiskave pljučne funkcije,
- elektrokardiogram,
- obremenitveno testiranje srca in ožilja,
- psihološki pregled in
- rentgenogram prsnega koša.

Na podlagi osnovnega zdravstvenega pregleda ter morebitnih drugih pregledov in preiskav, ki jih opravi kandidat, poda pooblaščen zdravnik predlog ocene zdravstvene sposobnosti (Pravilnik o ocenjevanju zdravstvene sposobnosti za vojaško službo, 8. čl.), s katero opredeli kandidata za vojaško službo kot sposobnega, delno sposobnega, začasno nesposobnega in nesposobnega za opravljanje vojaške službe (Pravilnik o ocenjevanju zdravstvene sposobnosti za vojaško službo, 10. čl.). Kandidat izpolnjuje zdravstvene pogoje za opravljanje vojaške službe, če je ocenjen kot sposoben ali delno sposoben (Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, 7. čl.).

5.2.5 Končna odločitev

Na podlagi zbrane dokumentacije komisija, ki jo določi minister, odloča o primernosti kandidatov za opravljanje vojaške službe. Komisija ugotovi primernost in pripravljenost kandidatov in izbere tiste, s katerimi se sklene pogodba za opravljanje vojaške službe po vojnih enotah in formacijskih oz. vojaškoevidenčnih dolžnostih (Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, 8. čl.). Pri izbiranju kandidatov daje komisija prednost vojaškim obveznikom, ki so prenehali poklicno opravljati vojaško službo v SV, vojaškim obveznikom rezervne sestave, ki so bili razporejeni v enote, v katerih so jih nadomestili pripadniki PPRS, in vojaškim obveznikom, ki so odslužili ali v skladu z zakonom kako drugače uredili služenje vojaškega roka. Kandidate o izbiri obvesti upravni organ, ki ima pristojnost za obrambne zadeve. Vlogo kandidata, ki sicer izpolnjuje vse pogoje, vendar z njim ni bila sklenjena pogodba zaradi izpolnjenega letnega načrta,

komisija z njegovim soglasjem ponovno obravnava pri naslednjem izboru (Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, 9. čl.).

MORS z izbranimi kandidati sklene pogodbo o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi. Pogodba se sklene v pisni obliki, vsebovati pa mora podatke o dnevu nastopa služenja, enoti, v katero je razporejen, plačilu za pripravljenost in opravljanje vojaške službe, pogojih opravljanja vojaške službe, času trajanja pogodbe, razlogih za odpoved in dolžini odpovednega roka. Pogodba mora predvidevati tudi možnost opravljanja vojaške službe zunaj RS zaradi opravljanja obveznosti, ki so v skladu z mednarodnimi pogodbami in organizacijami. Pogodba se praviloma sklene za obdobje petih let in se lahko podaljšuje za enako časovno obdobje. Po podpisu se pripadnika PPRS vpiše v vojaško evidenco in se mu izda vojaška knjižica. Upravni organ, ki je pristojen za obrambne zadeve, podpisan izvod pogodbe pošlje enoti, v katero je pripadnik razporejen, in o podpisu pogodbe obvesti njegovega delodajalca primarne zaposlitve (Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, 10. čl.).

5.3 USPOSABLJANJE PRIPADNIKOV PROSTOVOLJNE POGODBENE REZERVNE SESTAVE SLOVENSKE VOJSKE

Pripadnik PPRS, ki ni odslužil vojaškega roka, mora opraviti temeljno vojaško strokovno usposabljanje (v nadaljevanju TVSU) praviloma v prvem letu trajanja pogodbe v skladu s programom izvajanja TVSU. Če je pripadnik PPRS že opravil služenje vojaškega roka ali TVSU in ni usposobljen za dolžnost, za katero je sklenil pogodbo, mora opraviti osnovno vojaško strokovno usposabljanje (v nadaljevanju OVSU) za vojaka ali osnovno usposabljanje za delo v vojski za vojaškega uslužbenca. Usposabljanje pripadnikov PPRS po programu OVSU in tistih, ki so že usposobljeni za dolžnost, za katero so sklenili pogodbo, se organizira in izvaja glede na načrt usposabljanja – praviloma v več krajših terminih in enem daljšem in neprekinjenem terminu. Poudariti pa je treba, da celotna usposabljanja v enem letu ne smejo preseči časovnega obdobja treh mesecev. Pripadnika PPRS, ki je kandidat za podčastnika ali častnika, se lahko napoti tudi v šolo za podčastnike oz. častnike, praviloma pod pogoji in na način, kot to velja za pripadnike stalne sestave (Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, 14. čl.).

Enota, ki izvaja usposabljanje, poda praviloma do konca oktobra predlog terminskega načrta usposabljanja za naslednje leto. Upravni organ, ki je pristojen za obrambne zadeve, predlog terminskega načrta usposabljanja posreduje pripadniku PPRS ter njegovemu delodajalcu primarne zaposlitve z namenom uskladitve terminov usposabljanj. Uskladitev terminov pripadnik PPRS in njegov delodajalec primarne zaposlitve potrdita na predlogu terminskega načrta za usposabljanje, ki ga pripadnik pošlje upravnemu organu do določenega roka. Če se pripadnik PPRS in njegov delodajalec ne moreta dogovoriti o terminih za usposabljanje ali če pripadnik ne uspe poslati potrjenega predloga terminskega načrta za usposabljanje do predpisanega roka, obveljajo termini, ki jih določi enota SV, ki je za to pristojna. Končni načrt usposabljanja enota posreduje upravnemu organu, ki je dolžan o obveznostih pri usposabljanju informirati pripadnika PPRS in njegovega delodajalca primarne zaposlitve (Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, 15. čl.).

O odsotnosti in prekinitvi usposabljanja odloča poveljnik bataljona oz. njemu enake ali višje enote. Pripadniku PPRS se lahko na njegovo prošnjo usposabljanje odloži (Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, 16. čl.):

- če je bolan in zaradi tega predloži potrdilo o upravičeni odsotnosti z dela ali potrdilo osebnega zdravnika,
- zaradi rojstva otroka (do dveh dni),
- zaradi smrti v ožji družini (za ožjo družino se štejejo starši, zakonec, otroci, bratje in sestre; do dveh dni),
- zaradi nujne pomoči družini, v primeru naravnih in drugih nesreč (do 30 dni) in
- zaradi udeležbe na izpitu, kolokviju ali drugih obveznosti, ki so neodložljive (za en dan, vendar največ tri dni na leto).

Usposabljanje pa se pripadniku PPRS prekine (prav tam):

- če neuspešno opravi preizkus znanja in usposobljenosti v skladu s programom usposabljanja,
- zaradi neavtorizirane odsotnosti,
- zaradi hujše kršitve vojaške discipline med usposabljanjem in
- zaradi zdravstvenih razlogov, če zaradi odsotnosti ne bo mogel v celoti in uspešno zaključiti usposabljanja.

5.4 USPOSABLJANJE PRIPADNIKOV PROSTOVOLJNE POGODBENE REZERVNE SESTAVE SLOVENSKE VOJSKE PRED ODHODOM NA MEDNARODNO MISIJO

Usposabljanje pripadnikov PPRS pred odhodom na misijo traja deset tednov, razdeljeno pa je na več različnih faz. Prva faza zajema opremljanje in usposabljanje z avtomatsko puško FN F 2000 S in lahkim puškomitraljezom FN MINIMI, večji poudarek pa je namenjen predvsem usposabljanju in uporabi bojne in zaščitne opreme bojevnika 21. stoletja ter individualnim veščinam, s čimer se doseže kompatibilnost pripadnikov PPRS s pripadniki stalne sestave. Druga faza obsega usposabljanje v okviru motoriziranih čet na mednarodni vojaški vaji v Združenem centru za usposabljanje v Hohenfelsu v Nemčiji. Četo izurijo in preverijo glede na seznam bistvenih nalog za opravljanje dolžnosti na mednarodni misiji, in sicer v poveljevanju in kontroli, zagotavljanju varnega okolja, zagotavljanju svobode gibanja, načrtovanju obmejnih aktivnosti v sodelovanju z večnacionalnimi silami, načrtovanju in izvajanju civilno-vojaške in informacijske dejavnosti ter v zaščiti in vzdrževanju sil. V tretji fazi se pripadniki PPRS v sestavi enote, ki bo poslana na mednarodno misijo, usposabljujejo po vsebinah mirovnih operacij in izvajajo skupna usposabljanja iz splošnih vojaških vsebin. Usposabljanja v okviru tretje faze potekajo na vadbiščih v RS, trajajo šest tednov in se končajo s končnim preverjanjem usposobljenosti. Poleg tega pa se tudi skozi celotno usposabljanje redno spremlja dosežena stopnja usposobljenosti pripadnikov PPRS. Po potrebi pa se osnovno usposabljanje dopolni še z dodatnimi usposabljanji iz določenih vsebin. Z dodatnimi usposabljanji pripadniki PPRS spoznavajo še dodatna vojaška področja, in sicer uporabo informacijske tehnologije, varovanje podatkov, pravno in zdravstveno področje, postopke medicinske evakuacije, izvajajo pa se lahko tudi dodatna strelska urjenja in preverjanja gibalnih sposobnosti (Strmole 2010, 20).

Glede na predhodne izkušnje pripadnikov PPRS, ki so sodelovali na mednarodnih misijah, se je v celotno usposabljanje pripadnikov PPRS, ki se pripravljajo na sodelovanje v mednarodni misiji, vključilo več usposabljanja iz strokovnega znanja vodenja in poveljevanja, ki predstavljata bistvo delovanja vsake vojske. Večji poudarek se je namenil tudi spoznavanju celotne opreme in oborožitve, saj se ta pri pripadnikih PPRS razlikuje. Poleg tega pa pripadniki PPRS na mednarodnih misijah uporabljajo enako opremo in oborožitev kot pripadniki stalne sestave, na usposabljanjih v RS pa uporabljajo opremo in oborožitev rezervne sestave (prav tam).

5.5 PLAČILO IN DRUGE UGODNOSTI

Pripadnik PPRS je med trajanjem pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi upravičen do (Postani vojak 2015b):

- plačila za pripravljenost v primeru vpoklica,
- plačila za usposabljanje,
- povračila potnih stroškov in
- dodatka za stalnost pri podaljšanju pogodbe.

V povprečju znaša znesek letnega plačila, za 11 mesecev pripravljenosti in en mesec usposabljanja, za pripadnika PPRS, ki je že odslužil vojaški rok, 2.155 € za vojaka, 2.236 € za podčastnika in 2.360 € za častnika (prav tam).

Poleg rednega plačila pa je pripadnik PPRS deležen tudi drugih ugodnosti (prav tam):

- oproščeno plačilo dohodnine od prejetih plačil za pripravljenost in usposabljanje,
- možnost koriščenja počitniških kapacitet MORS,
- možnost koriščenja storitev »vojaških« knjižnic,
- organizirana prehrana in nastanitev v času usposabljanja,
- nezgodno zavarovanje oz. zavarovanje za primer poškodbe med usposabljanjem in opravljanjem vojaške službe,
- možnost dodatnega vojaškega izobraževanja ter usposabljanja in napredovanje v činu, skladno s potrebami SV,
- 20 % večje plačilo za usposabljanje v primeru vpoklica na mobilizacijsko preverjanje in
- možnost sklenitve Mobitelovega naročniškega razmerja pod ugodnimi pogoji.

5.5.1 Plačilo za pripravljenost

Pripadniku PPRS pripada za vsak dan pripravljenosti za morebiten vpoklic plačilo za pripravljenost, določeno od osnove, ki jo predstavlja znesek bruto minimalne plače v RS. Plačilo za pripravljenost se izplača mesečno do zadnjega dne v mesecu za pretekli mesec in znaša 0,64 % bruto minimalne plače na dan (Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, 19. čl.). To pomeni, da je pripadnik PPRS z odsluženim vojaškim rokom za pripravljenost plačan 5,05 € na dan oz. 151,5 € na mesec

(Postani vojak 2015b). Pripadniku PPRS, ki je v fazi usposabljanja po programu TVSU in ni odslužil vojaškega roka, pa pripada do zaključka TVSU le 50 % celotnega plačila za pripravljenost. Plačilo za pripravljenost pa ne pripada tistim pripadnikom PPRS, ki so na zdravljenju več kot 30 dni, delajo, se usposabljujejo ali šolajo v tujini več kot 30 dni ali koristijo starševski dopust (Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, 19. čl.).

5.5.2 Plačilo za usposabljanje

V času usposabljanja pripada pripadniku PPRS, skladno s predpisi, nadomestilo plače oz. drugih prejemkov, povračilo stroškov za prevoz, prenočišče in prehrana po merilih, ki veljajo za rezervne pripadnike SV. Poleg tega pa pripadniku PPRS pripada tudi plačilo za usposabljanje (glej Tabela 5.3), ki znaša 45 % osnovnega plačnega razreda v delovnih dneh, 60 % osnovnega plačnega razreda ob sobotah, ob nedeljah in dela prostih dnevih pa 90 % osnovnega plačnega razreda, ki velja za poklicnega pripadnika SV na enaki formacijski dolžnosti in brez napredovanj v plačnih razredih. Pripadniku PPRS, ki ne uveljavlja nadomestila plače oz. drugih prejemkov, pripada povečano plačilo za usposabljanje, ki je določeno na podlagi bruto minimalne plače v RS in znaša 2,5 % na dan. Nezaposlenemu pripadniku PPRS pripada denarno nadomestilo za vsak dan usposabljanja. Za dan usposabljanja se šteje usposabljanje (ki vključuje tudi bivanje v enoti), ki traja od 8 do 24 ur. V primeru, da usposabljanje traja manj kot 8 ur, se izplača dejansko število ur usposabljanja in bivanja v enoti. Osnova za izplačilo plačila za usposabljanje je v tem primeru dnevno plačilo za udeležbo na usposabljanju (Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, 20. čl.).

Tabela 5.3: Neto informativni izračun za dan usposabljanja

Plačilo za udeležbo na usposabljanju:	Vojak	Podčastnik	Častnik
Delovni dnevi – 45 %	14 €	16 €	20 €
Sobote – 60 %	19 €	22 €	26 €
Nedelje, prazniki – 90 %	29 €	33 €	40 €

Vir: Postani vojak (2015b).

5.5.3 Dodatek za stalnost pri podaljšanju pogodbe

Pripadniku PPRS pri vsakem podaljšanju pogodbe pripada enkratni dodatek za stalnost, ki je odvisen od dolžine trajanja podaljšane pogodbe in znaša v primeru podaljšanja pogodbe za (Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske, 24. čl.):

- 3 leta eno zadnje mesečno plačilo za pripravljenost,
- 4 leta dve zadnji mesečni plačili za pripravljenost in
- 5 let tri zadnja mesečna plačila za pripravljenost.

5.6 PRIPADNIKI PROSTOVOLJNE POGODBENE REZERVNE SESTAVE IN DELODAJALCI NJIHOVE PRIMARNE ZAPOSLOTITVE

Kljub temu da predpisi ne predvidevajo soglasja delodajalca primarne zaposlitve za sodelovanje v PPRS, pa je primarna zaposlitev še vedno eno izmed pomembnejših področij življenja vsakega pripadnika PPRS in zato je treba nameniti posebno podpoglavje tudi proučevanju te tematike.

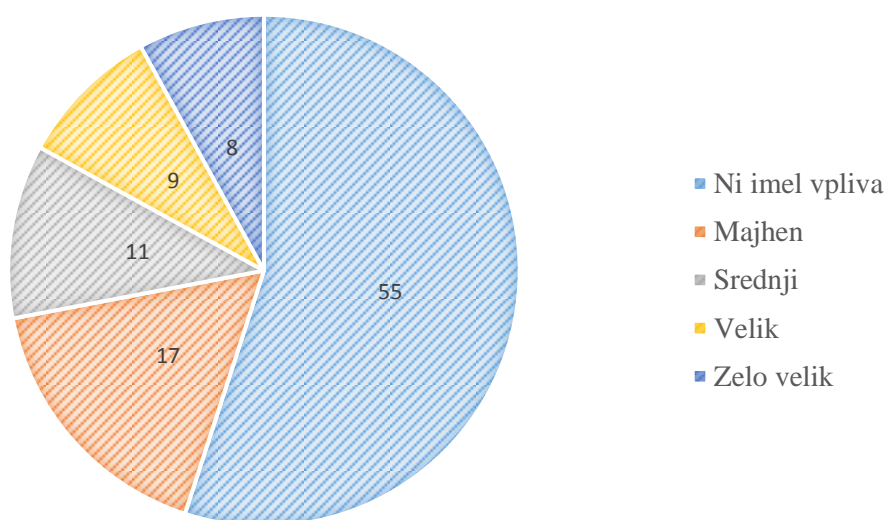
V podpoglavju 5.2.5 sem že omenil, da mora kandidat za PPRS vlogi za zaposlitev priložiti izjavo, da je svojega delodajalca primarne zaposlitve obvestil o nameri podpisa pogodbe o opravljanju vojaške službe v PPRS. Prav tako sem v podpoglavju 5.3 tudi omenil, da delodajalec primarne zaposlitve in pripadnik PPRS dobita predlog terminov za usposabljanja z namenom, da bosta lahko izbrala najugodnejši termin, medsebojno uskladitev termina pa morata potrditi tudi s podpisom – če do medsebojne uskladitve ne pride, termine določi enota.

Delodajalec ima za čas odsotnosti delavca z dela zaradi udeležbe na usposabljanju pravico do nadomestila plače, ki je bila izplačana pripadniku PPRS. Podlaga za uveljavljanje pravice do nadomestila plače je potrdilo o udeležbi na usposabljanju pripadnika PPRS, ki ga izda enota ob zaključku usposabljanja. V primeru, da je pripadnik PPRS napoten na opravljanje vojaške službe v miru za več kot en mesec, delodajalcu pripada povračilo stroškov za enkratno objavo razpisa za nadomestilo delavca v višini največ petih mesečnih neto plačil za pripravljenost. Opozoriti pa je treba tudi na sankcije, temelječe na Zakonu o obrambi, ki doletijo delodajalca

primarne zaposlitve, če pripadnika PPRS po končanem opravljanju vojaške službe ne sprejme na prejšnje delovno mesto oz. ga delodajalec postavi v manj ugoden položaj zaradi sodelovanja v PPRS (Postani vojak 2015c).

Raziskava Obramboslovnega raziskovalnega centra, ki se nanaša na pripadnike PPRS in njihove delodajalce primarne zaposlitve, opravljena v letih 2008 in 2009, zajemajoč 974 pripadnikov PPRS, kaže na to, da na zadovoljstvo in delovanje pripadnikov PPRS vplivajo tudi dejavniki, ki niso sestavni del vojaške organizacije, zlasti njihovi delodajalci primarne zaposlitve in njihove družine. Večina pripadnikov PPRS (55 %), ki so sodelovali v raziskavi, trdi, da delodajalci primarne zaposlitve niso imeli nikakršnega vpliva na njihovo odločitev glede služenja v PPRS, 17 % pa jih trdi, da so delodajalci imeli majhen vpliv na njihovo odločitev. Ob tem pa 17 % pripadnikov trdi, da so imeli delodajalci velik ali zelo velik vpliv na njihovo odločitev glede PPRS (glej Sliko 5.1) (Kopač in drugi 2010, 335–342).

Slika 5.1: Vpliv delodajalca na odločitev glede služenja v prostovoljni pogodbeni rezervni sestavi

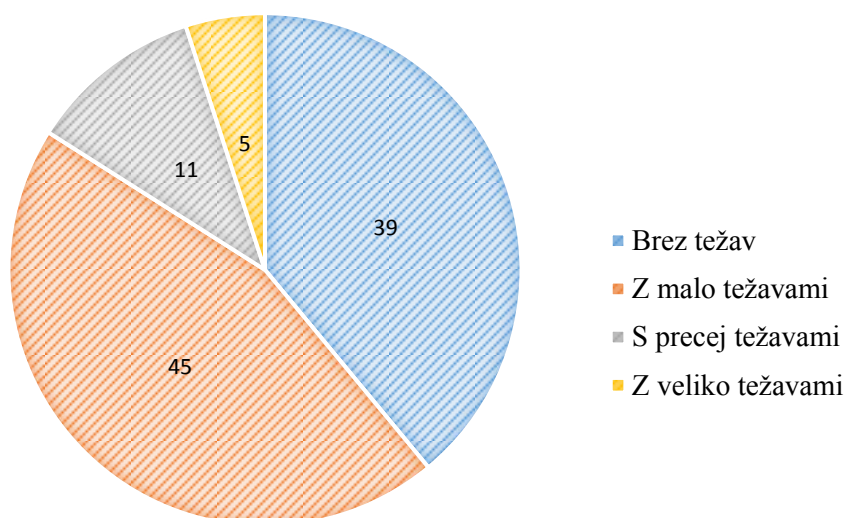


Vir: Kopač in drugi (2010, 342).

Poleg primarne zaposlitve in obveznosti v okviru sekundarne zaposlitve v rezervni sestavi imajo pripadniki PPRS tudi osebne in družinske obveznosti. Raziskava Obramboslovnega raziskovalnega centra se je osredotočila tudi na to tematiko, podatki pa kažejo, da 39 % anketiranih pripadnikov PPRS nima težav pri usklajevanju primarne in sekundarne zaposlitve ter družinskih obveznosti, 45 % anketiranih pa ima zelo malo težav. S precej težavami se

srečuje 11 %, z veliko težavami pa 5 % anketiranih pripadnikov PPRS (glej Sliko 5.2). Velik odstotek tistih, ki težav pri usklajevanju primarne, sekundarne zaposlitve in družinskih obveznosti nimajo oz. jih imajo zelo malo, kaže na to, da PPRS kot sekundarna zaposlitev s trenutno ureditvijo ne predstavlja ovire niti pri opravljanju primarne zaposlitve niti pri usklajevanju družinskih in osebnih obveznosti (Kopač in drugi 2010, 343).

Slika 5.2: Stopnja težavnosti usklajevanja primarne zaposlitve, sekundarne zaposlitve in družinskih obveznosti



Vir: Kopač in drugi (2010, 344).

5.7 MOTIVI ZA VKLJUČEVANJE V PROSTVOLJNO POGODBENO REZERVNO SESTAVO SLOVENSKE VOJSKE

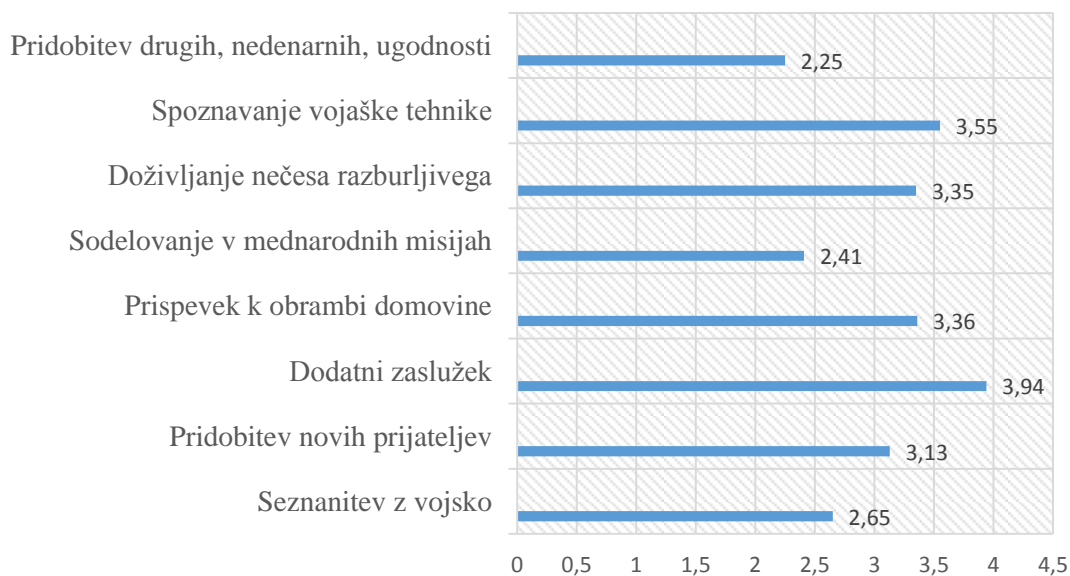
PPRS se v teoriji velikokrat uvršča med sekundarne zaposlitve, za katere je značilno, da se za njih odločajo posamezniki predvsem zaradi dodatnega plačila (Sandler in Hartley v Kopač 2010, 337). V podpoglavju 3.6 sem že omenil, da imajo poleg plačila vedno večji motivacijski vpliv na vključevanje v PPRS tudi ljubezen do domovine, želja po oblikovanju novih prijateljskih vezi in smisel za vojaško življenje. Raziskava Obramboslovnega raziskovalnega centra kaže na to, da so glavni motivi za vključevanje v PPRS predvsem naslednji (Kopač in drugi 2010, 337):

- seznanitev z vojsko,

- pridobitev novih prijateljev,
- dodatni zaslužek,
- prispevek k obrambi domovine,
- sodelovanje v mednarodnih misijah,
- doživljanje nečesa razburljivega,
- spoznavanje vojaške tehnike in
- pridobitev drugih, nedenarnih, ugodnosti.

V raziskavi so pripadniki PPRS ocenili najpomembnejše motive za vključitev v PPRS na lestvici od 1 do 5, pri čemer je 1 najnižja in 5 najvišja vrednost (glej Sliko 5.3). Kot najpomembnejši motiv za vključitev v PPRS je bil izpostavljen dodaten zaslužek, ki je bil v povprečju ocenjen z vrednostjo 3,94. Poleg dodatnega zaslužka pa so na njihovo vključitev nadpovprečno vplivali tudi interes za vojaško tehniko (vrednost 3,55), prispevek k obrambi domovine (vrednost 3,36), doživljanje nečesa razburljivega (vrednost 3,35) in pridobitev novih prijateljev (vrednost 3,13). Najmanjši motivacijski vpliv na njihovo vključitev je imela pridobitev drugih, nedenarnih ugodnosti, ki je bila ocenjena z vrednostjo 2,25 (Kopač in drugi 2010, 336).

Slika 5.3: Motivi za vključitev v prostovoljno pogodbeno rezervno sestavo Slovenske vojske



Vir: Kopač in drugi (2010, 337).

6 AKTUALNI PROBLEMI, POVEZANI S PROSTOVOLJNO POGODBENO REZERVNO SESTAVO SLOVENSKE VOJSKE

Pri aktualnih problemih, s katerimi se sooča PPRS, sem se osredotočil predvsem na tri ključne, in sicer na doseganje zastavljenih ciljev glede števila pripadnikov PPRS, njihovo usposabljanje in vključitev v reševanje begunske oz. migrantske problematike.

Srednjeročni obrambni program (v nadaljevanju SOPR) 2005–2010 (2005, 8) je predvideval, da bo PPRS do leta 2010 štela 5.500 pripadnikov. Predvideno je bilo, da bo PPRS leta 2007 štela 2.400 pripadnikov, leta 2008 2.600 pripadnikov, leta 2009 naj bi bilo vključenih že 3.600 pripadnikov in leta 2010 5.500 pripadnikov, končno število pripadnikov pa naj bi se ohranjalo tudi v letih 2011 in 2012 (Srednjeročni obrambni program 2007–2012 2006, 49). Kljub vsem zastavljenim ciljem pa je bilo realno stanje drugačno, saj kadrovski načrt popolnitve PPRS nikoli ni bil dosežen. Leta 2007 je tako PPRS štela 1.591 pripadnikov (Ministrstvo za obrambo 2007, 38), leta 2009 1.712 pripadnikov (Ministrstvo za obrambo 2010, 56), 2010 pa samo 1.646 pripadnikov (Ministrstvo za obrambo 2011, 70). Leta 2011 je bilo v PPRS vključenih 1.621 pripadnikov (Ministrstvo za obrambo 2012, 108) in leta 2012 1.583 pripadnikov (Ministrstvo za obrambo 2013, 86). SOPR 2013–2018 (2013, 43) je v letu 2013 predvideval popolnitev PPRS s 1.500 pripadniki, ki naj bi se vzdrževala vse do leta 2018. Kljub drastično zmanjšanemu številu pripadnikov v primerjavi s SOPR 2005–2010 pa se tudi ta kadrovski načrt ne dosega. Tako je bilo v letu 2013 v PPRS vključenih 1.377 pripadnikov (Ministrstvo za obrambo 2014, 86), v letu 2014 pa samo še 1.150 (Ministrstvo za obrambo 2015, 84). Kot sem že omenil v predhodnih poglavjih in kar kaže tudi tabela 4.1, je številčno stanje PPRS decembra 2015 znašalo zgolj 914 pripadnikov.

Prav tako kot kadrovski načrt popolnjevanja pa so bila in so okrnjena tudi usposabljanja PPRS, kar se posledično kaže v nedoseganju načrtovane stopnje usposobljenosti (Ministrstvo za obrambo 2014, 10). V letu 2010 je bilo v usposabljanje vključenih 1.113 od 1.646 pripadnikov PPRS (Ministrstvo za obrambo 2011, 33), v letu 2011 je bila številka občutno višja in je znašala 1.527 od 1.621 pripadnikov (Ministrstvo za obrambo 2012, 14). Leta 2012 je potekala osrednja vaja SV Pomlad 2012, ki velja za osrednjo vajo PPRS, kljub temu da je v njej sodelovalo le 360 pripadnikov PPRS od 1.583 (Slovenska vojska 2012). V letu 2013 je bilo od načrtovanih 68 vpoklicev izvedenih zgolj 8 vpoklicev (Ministrstvo za obrambo 2014,

10), 64 vpoklicev pripadnikov PPRS pa je bilo izvedenih v letu 2014. Poudariti pa je treba, da so se usposabljanja udeležili zgolj pripadniki PPRS, ki so razporejeni v Vojaško zdravstveno enoto, v drugih enotah PPRS pa usposabljanja sploh niso bila izvedena, kar je nadvse zaskrbljujoč podatek (Ministrstvo za obrambo 2015, 7).

Realnost aktualnih problemov PPRS se je pokazala tudi v primeru begunske oz. migrantske problematike. Zaradi vse večjega pritiska in navala beguncev oz. migrantov na meje slovenske države in zaradi želje po razbremenitvi stalne sestave je prišlo do vpoklica 301 pripadnika PPRS od skupno 914 pripadnikov. Skrb vzbujajoče pa je dejstvo, da se jih je na vpoklic odzvalo zgolj 163, ki bodo zadolženi za varovanje objektov SV, prijavno-nadzorno službo in logistično-podporne naloge (Slovenska vojska 2015č).

7 SKLEP

Rezervna sestava je ena izmed komponent celotnih OS, ki vedno bolj pridobiva na pomenu. Poleg tega, da je rezervna sestava cenejša od stalne sestave, predstavlja tudi pomemben dopolnilni element stalne sestave. To dejstvo se kaže tudi na primeru SV, kjer PPRS dopolnjuje stalno sestavo pri opravljanju nalog v domovini in drugje. Tako npr. pripadniki PPRS sodelujejo s stalno sestavo pri odpravljanju posledic naravnih in drugih nesreč, prav tako pa opravljajo naloge tudi v mednarodnih operacijah in misijah.

S preходом na poklicni sistem popolnjevanja OS je rezervna sestava postala relativno majhna. Do tega stanja je prišlo tudi v SV, kjer šteje stalna sestava 7.049 pripadnikov, PPRS pa le 914 pripadnikov. Poleg tega pa je PPRS tudi slabše opremljena in ima manj usposabljanj in urjenj, kar vpliva tudi na mišljenje o njeni učinkovitosti oz. neučinkovitosti. Pri pisanju diplomskega dela sem nemalokrat dobil občutek, da je v Sloveniji PPRS podcenjena in se ji ne namenja toliko pozornosti, kot bi se ji moralo. Za razliko od Slovenije države, kot so ZDA, Izrael in Švedska, namenjajo rezervni sestavi veliko večjo pozornost in jo uporabljajo tudi za opravljanje različnih zahtevnejših nalog. Velja pa tudi poudariti, da imajo te države pristop do rezervne sestave, ki omogoča, da je rezervna sestava dopolnilo in še več, nadomestek stalni sestavi. Rezervna sestava je v primerjavi s stalno namreč uporabljena v veliko večjem obsegu, kar tudi omogoča, da se z istimi finančnimi sredstvi oblikuje več rezervnih enot oz. enako z občutno manjšimi stroški. Podatki RTV SLO (2012) kažejo na to, da Slovenija na račun pripadnikov PPRS ni privarčevala skoraj nič, saj je bilo na mednarodne misije poslanih le nekaj več kot 100 rezervistov. Na drugi strani pa ZDA aktivno uporabljajo rezervno sestavo, saj so imele v Iraku dve leti po zasedbi v sestavi svojih OS skoraj 70 % rezervistov.

Rezervna sestava poklicnih OS se popolnjuje s prostovoljci, ki jim rezervna sestava predstavlja sekundarno zaposlitev. S tem pa v PPRS prehajajo tudi znanja, ki jih pripadniki dobijo v civilnem okolju in v okviru svoje primarne zaposlitve. Glede na dejstvo, da so pripadniki PPRS civilisti, ki opravljajo vojaško službo v pogodbeni rezervi, ima PPRS tudi pomembno vlogo pri povezovanju celotnih OS s civilnim okoljem, kar pozitivno vpliva tudi na možnost civilne izolacije vojske. Z vključenostjo »navadnih« državljanov v PPRS pa se večja socialna reprezentativnost, kar posledično celotnim OS povečuje tudi legitimnost in

podporo javnosti. Na podlagi tega lahko potrdim hipotezo, da PPRS predstavlja pomembno povezavo med vojaško organizacijo in civilno družbo.

Kandidati za opravljanje vojaške službe v PPRS morajo izpolnjevati posebne pogoje, poleg tega pa morajo opraviti tudi sprejemni postopek, ki vključuje vlogo za zaposlitev, varnostno preverjanje, preverjanje gibalnih sposobnosti, zdravniški pregled in končno odločitev. Motivi za vključitev v rezervno sestavo so številni in se med seboj močno razlikujejo. Glede na podatke Obramboslovnega raziskovalnega centra je glavni motiv za vključitev v PPRS dodatni zaslužek. Pripadniki PPRS so namreč med trajanjem pogodbe o opravljanju vojaške službe v PPRS upravičeni do plačila za pripravljenost, plačila za usposabljanje, povrnitve potnih stroškov in dodatka za stalnost. Med pomembnejše motive pa se uvrščajo tudi interes za vojaško tehniko, prispevek k obrambi domovine, doživljanje nečesa razburljivega in pridobivanje novih prijateljev. Dejstvo torej je, da je glavni motivacijski dejavnik za vključitev v PPRS denar oz. dodatni zaslužek, zato lahko potrdim hipotezo, da je dodatni zaslužek glavni motivacijski dejavnik, ki vpliva na vključitev v PPRS.

Pripadniki PPRS živijo dvojno življenje – civilno in vojaško. V okviru civilnega življenja imajo osebne obveznosti, poleg tega pa opravljajo tudi svojo primarno zaposlitev, v okviru vojaškega življenja pa opravljajo vojaško službo v PPRS. Težava, ki se pri tem pojavlja, pa je predvsem usklajevanje primarne in sekundarne zaposlitve ter osebnih obveznosti. Na področju primarne zaposlitve se morajo z delodajalcem dogovoriti za termine usposabljanja, kar niti ne predstavlja velikega problema, ker so delodajalci upravičeni do nadomestila plače, ki jo prejema pripadnik PPRS, medtem ko je ta na usposabljanju. Večji problem se pojavi takrat, ko gre pripadnik PPRS na opravljanje vojaške službe v miru za več kot en mesec, saj delodajalec tako za daljše časovno obdobje ostane brez delavca, ki je specializiran za opravljanje dela v primarni zaposlitvi. Kljub mojemu predvidevanju, da se pri usklajevanju primarne in sekundarne zaposlitve ter osebnih obveznosti pojavljajo večje težave, pa raziskava Obramboslovnega raziskovalnega centra kaže, da to ni tako. 39 % pripadnikov PPRS namreč nima nobenih težav in 45 % pripadnikov ima zelo malo težav pri usklajevanju. Po drugi stran pa ima precej težav 11 %, veliko težav pa le 5 % pripadnikov PPRS. Na podlagi tega lahko torej potrdim hipotezo, da PPRS kot sekundarna zaposlitev ne predstavlja ovire pri usklajevanju primarne zaposlitve in osebnih obveznosti.

Resne težave pa se pojavljajo pri realizaciji koncepta PPRS. Zaradi različnih razlogov, predvsem finančnih, je namreč načrt popolnjevanja PPRS spodletel in tako imamo namesto načrtovanih 5.500 pripadnikov leta 2010 le 914 pripadnikov leta 2016. Težave se pojavljajo tudi na področju usposabljanja, saj število usposobljenih pripadnikov od leta 2011 vztrajno pada – tako je bilo npr. leta 2014 na usposabljanje vpoklicanih le 64 pripadnikov PPRS, kar pomeni, da preostalih 1.086 pripadnikov ni doseglo načrtovane stopnje usposobljenosti. Pred tem je bilo leta 2013 izvedeno le 8 vpoklicev, leta 2012 pa se je na vojaški vaji Pomlad 2012, ki velja za osrednjo vajo PPRS, usposabljal le 360 od 1.583 pripadnikov. Težava, ki jo je izpostavila begunska oz. migrantka kriza in ki naj bi nas morala še najbolj skrbeti, pa je odzivanje pripadnikov PPRS na njihov vpoklic – od 301 vpoklicanega se jih je odzvalo le 163. Glede na to, da vpoklicani pripadniki opravljajo »zgolj« prijavno službo, logistične naloge, podporne naloge ter varovanje objektov SV in nimajo konkretnega stika z begunci oz. migranti, se sprašujem, koliko pripadnikov PPRS bi se na vpoklic (ne)odzvalo v primeru večje in življenjsko nevarne situacije.

Vloga PPRS kot dopolnilnega elementa stalne sestave SV in vloga rezervne sestave na sploh je velikega pomena v sistemu nacionalne obrambe držav. Poleg tega pa bo »opiranje« na rezervne sile v prihodnje čedalje pomembnejši dejavnik in ravno zaradi tega je treba PPRS nameniti veliko več pozornosti kot v zadnjih letih. Pri tem mislim predvsem na boljšo opremo in orožje ter obsežnejša in temeljitejša usposabljanja in izobraževanja.

8 LITERATURA

1. Binkin, Martin. 1993. *Who Will Fight the Next War?: The Changing Face of the American Military*. Washington: The Brookings Institution.
2. Bowyer, Richard. 2004. *Dictionary of Military Terms*. London: Bloomsbury Publishing Plc.
3. Brown, Frederic J. in Aubrey J. Merrill. 1990. Challenges of U.S. Army – Reserve Force Readiness. V *The U.S. Army in a New Security Era*, ur. Sam C. Sarkesian in John Allen Williams, 258–284. London: Lynne Rienner Publishers.
4. Dandeker, Christopher. 1994. A Farewell to Arms? The Military and the Nation-State in a Changing World. V *The Military in New Times – Adapting Armed Forces to a Turbulent World*, ur. James Burk, 117–139. New York: Westview Press.
5. Dawson, Peter F. 1989. Canadian Military Mobilization. *Armed Forces & Society* 16 (1): 37–57.
6. Furlan, Branimir, Davorin Rečnik, Rudi Vrabič, Vasilje Maraš, Janez Cerkovnik, Branko Špur, Miloš Šonc, Marjan Tušak, Marijan Ivanuša, Boris Gorjup, Martin Kojadin, Kamil Lasič in Marko Unger. 2006. *Vojaška doktrina*. Ljubljana: Defensor.
7. Gross, Ehud. 1994. Military, Democracy and Education. V *The Military in the Service of Society and Democracy, The Challenge of the Dual-Role Military*, ur. Daniella Ashkenazy, 55–68. Westport: Greenwood Press.
8. *International Military and Defense Encyclopedia*. 1993. Washington: Brassey's.
9. Jelušič, Ljubica. 1997. *Legitimnost sodobnega vojaštva*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

10. Jelušič, Ljubica. 2006. Pogodbeni pripadniki rezervne sestave. *Bilten Slovenske vojske* 8 (4): 117–137.
11. Kladnik, Tomaž. 2007. *Slovenska vojska v službi domovine*. Ljubljana: Defensor.
12. Kopač, Erik, Maja Garb, Janja Vuga in Vladimir Prebilič. 2010. Pogodbeni pripadniki rezervne sestave Slovenske vojske. V *Mednarodne razsežnosti varnosti Slovenije*, ur. Marjan Malešič, 333–352. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
13. Kotnik-Dvojmoč, Igor. 1994. *Primerjalna analiza naborniškega in poklicnega popolnjevanja oboroženih sil z vojaki v Evropi in Severni Ameriki*. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
14. Kotnik-Dvojmoč, Igor. 2002. *Preoblikovanje oboroženih sil sodobnih evropskih držav*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
15. Lakhani, Hyder. 1995. Reenlistment Intentions of Citizen Soldiers in the U.S. Army. *Armed Forces & Society* 22 (1): 117–130.
16. Ministrstvo za obrambo. 2007. *Letno poročilo Ministrstva za obrambo*. Dostopno prek: http://www.mo.gov.si/fileadmin/mo.gov.si/pageuploads/pdf/ministrstvo/LP_MO_2007.pdf (25. januar 2016).
17. --- 2010. *Letno poročilo Ministrstva za obrambo*. Dostopno prek: http://www.mo.gov.si/fileadmin/mo.gov.si/pageuploads/pdf/ministrstvo/LP_MO_2009.pdf (25. januar 2016).
18. --- 2011. *Letno poročilo Ministrstva za obrambo*. Dostopno prek: http://www.mo.gov.si/fileadmin/mo.gov.si/pageuploads/pdf/ministrstvo/LP_MO_2010.pdf (25. januar 2016).
19. --- 2012. *Letno poročilo Ministrstva za obrambo*. Dostopno prek: http://www.mo.gov.si/fileadmin/mo.gov.si/pageuploads/pdf/ministrstvo/LP_MO_2011.pdf (25. januar 2016).

27. *Opća enciklopedija jugoslavenskog leksikografskog zavoda (6)*. 1980. Zagreb: Jugoslavenski leksikografski zavod.
28. *Opća enciklopedija jugoslavenskog leksikografskog zavoda (7)*. 1981. Zagreb: Jugoslavenski leksikografski zavod.
29. *Opća enciklopedija jugoslavenskog leksikografskog zavoda (8)*. 1982. Zagreb: Jugoslavenski leksikografski zavod.
30. *Oxford Dictionaries*. 2015. Dostopno prek: <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/army> (3. avgust 2015).
31. Postani vojak. 2008. *Preverjanje gibalnih (telesnih) sposobnosti kandidatov za poklicno delo v Slovenski vojski*. Dostopno prek: http://www.postanivojak.si/fileadmin/content/dokumenti/02_telesne_sposobnosti_merila.pdf (20. avgust 2015).
32. --- 2015a. *Pot do pogodbene rezerve*. Dostopno prek: <http://www.postanivojak.si/index.php?id=577> (20. avgust 2015).
33. --- 2015b. *Plačila in druge ugodnosti*. Dostopno prek: <http://www.postanivojak.si/index.php?id=100> (20. avgust 2015).
34. --- 2015c. *Informacije za delodajalce*. Dostopno prek: <http://www.postanivojak.si/index.php?id=181> (20. avgust 2015).
35. *Pravilnik o ocenjevanju zdravstvene sposobnosti za vojaško službo*. Ur. l. RS 80/1997. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV2337> (20. avgust 2015).
36. *Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o ocenjevanju zdravstvene sposobnosti za vojaško službo*. Ur. l. RS 70/2008. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=87597> (20. avgust 2015).

37. *Resolucija o splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja Slovenske vojske (ReDPROSV)*. Ur. l. RS 89/2004. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2004-01-4023> (11. avgust 2015).
38. RTV SLO. 2012. *Negotova usoda rezervistov Slovenske vojske*. Dostopno prek: <http://www.rtv slo.si/slovenija/negotova-usoda-rezervistov-slovenske-vojske/293460> (24. avgust 2015).
39. Sandler, Todd in Keith Hartley. 2000. *The Economics of Defense*. Cambridge: Cambridge University Press.
40. Segal, David R. 1989. *Recruiting for Uncle Sam: Citizenship and Military Manpower Policy*. Lawrence: University Press of Kansas.
41. Slovenska vojska. 2012. *Začela se bo osrednja vaja Slovenske vojske Pomlad 2012*. Dostopno prek: <http://www.slovenskavojska.si/odnosi-z-javnostmi/sporocila-za-javnost/novica/nov/zace-la-se-bo-osrednja-vaja-slovenske-vojske-pomlad-2012/> (25. januar 2016).
42. --- 2015a. *O Slovenski vojski*. Dostopno prek: <http://www.slovenskavojska.si/o-slovenski-vojski/> (25. december 2015).
43. --- 2015b. *Struktura*. Dostopno prek: <http://www.slovenskavojska.si/struktura/> (16. avgust 2015).
44. --- 2015c. *Generalštab Slovenske vojske*. Dostopno prek: <http://www.slovenskavojska.si/struktura/generalstab/> (16. avgust 2015).
45. --- 2015č. *Pogodbeni rezervisti začeli usposabljanje*. Dostopno prek: <http://www.slovenskavojska.si/odnosi-z-javnostmi/sporocila-za-javnost/novica/nov/pogodbeni-rezervisti-zaceli-usposabljanje/> (25. januar 2016).

46. *Srednjeročni obrambni program 2005–2010*. 2005. Dostopno prek: http://www.mo.gov.si/fileadmin/mo.gov.si/pageuploads/pdf/ministrstvo/sop_2005_10.pdf (25. januar 2016).
47. *Srednjeročni obrambni program 2007–2012*. 2006. Dostopno prek: http://www.mo.gov.si/fileadmin/mo.gov.si/pageuploads/pdf/ministrstvo/SOPR_2007-2012_cistopis.pdf (25. januar 2016).
48. *Srednjeročni obrambni program 2013–2018*. 2013. Dostopno prek: http://www.mo.gov.si/fileadmin/mo.gov.si/pageuploads/pdf/ministrstvo/SOPR2013_2018.pdf (25. januar 2016).
49. Swain, Richard M. 1994. Adapting to Change in Times of Peace. *Military Review* 74 (7): 50–58.
50. Strmole, Jasna. 2010. Prvi pogodbeni rezervisti uspešno končali misijo. *Revija Slovenska vojska* 18 (5). Dostopno prek: http://www.mo.gov.si/fileadmin/mo.gov.si/pageuploads/revija_sv/2010/sv10_05.pdf (20. avgust 2015).
51. Taslak, Ivo. 2003. *Vloga vojaške rezerve nekoč in danes*. Diplomsko delo. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Taslak-Ivo.PDF> (11. avgust 2015).
52. *Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske*. Ur. l. RS 95/2002. Dostopno prek: http://www.mo.gov.si/fileadmin/mo.gov.si/pageuploads/pdf/predpisi/obramba/uredba_pogodbenem_opravljanju_voj_sl.pdf (16. avgust 2015).
53. *Vojna enciklopedija (1)*. 1970. Beograd: Redakcija vojne enciklopedije.
54. *Vojna enciklopedija (6)*. 1973. Beograd: Redakcija vojne enciklopedije.
55. *Vojna enciklopedija (8)*. 1974. Beograd: Redakcija vojne enciklopedije.

56. Wyatt, Thomas C. 1994. Society's Soldiers: Regulars and Reserves in the United States. V *The Military in the Service of Society and Democracy, The Challenge of the Dual-Role Military*, ur. Daniella Ashkenazy, 91–100. Westport: Greenwood Press.
57. *Zakon o obrambi* (ZObr-UPB1). Ur. l. RS 103/2004. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2004-01-4405> (16. avgust 2015).