

澳洲國防軍「常後融合」革新

蔡榮峰

國防戰略與資源研究所

壹、前言

1975 年越戰的結束開啟了澳洲近代國防戰略規劃的先河，標誌著其軍隊邁向專業化轉型的起點，而 2000 年東帝汶維和任務則是澳洲後備部隊定位的分水嶺。以 1976 年轉向完全募兵制以後，澳洲後備役的定位在「輔助常備役」與「比照常備役」之間擺盪，出現了三個明顯的階段：1975~1990 年的「總體防衛期」、1990~2000 年的「訓練標準化期」、2000 至今的「常後融合期」。然而「與民爭才」的老問題，使得澳洲國防軍面臨了後備兵源下滑的情況。2016 年澳洲國防部以「常後融合」為核心概念導入「整體勞動力系統」革新措施，彈性界定常備與後備之間的區別，澳洲後備人數止跌回升，至今翻倍成長。多元的後備服役方式，正為澳洲創造「軍民轉用」、發展本土國防產業的人才庫。

本文試圖爬梳澳洲官方文件，藉此檢視澳洲國防軍近代的後備役定位變遷及後備制度的革新，希望藉此了解這個人口約 2,500 萬的國家從轉型募兵制到今日的專業融合階段，其後備制度值得借鏡之處。

貳、澳洲國防軍後備任務定位

澳洲自《1973 年國民兵役終止法》(*National Service Termination Act 1973*) 實施後轉向完全募兵制 (表 1)，到 1976 年弗雷澤 (Malcolm Fraser) 政府時期正式成立三軍統合的國防軍，當時總人數約為 68,000 人，大致完成了今日部隊規模的雛型。

越戰結束至今，澳洲國防軍後備制度的規劃依階段特徵可分為三

個主要時期，1975~1990 年的「總體防衛期」、1990~2000 年的「訓練標準化期」、2000 以後的「常後融合期」。後備的定位在不同時期持續變動，其國防部對於後備役究竟是該扮演輔助常備役的角色，還是應該具備與常備役並肩作戰的能力，常常因為施政與輿論的交互影響不斷變動，直到 2000 年才漸趨穩定。

一、總體防衛期

1975 年越戰結束後，為因應英國撤出「蘇伊士運河以東」(East of Suez)、美國在亞太地區的部署調整，英美兩國的新政迫使坎培拉的國防戰略規劃提出了「澳洲防衛」(Defence of Australia, DOA) 的概念，主張應建構國防自主能力來阻敵境外、並以後備動員制度協防本土。1976 年澳洲出版了第一份國防白皮書 (Defence White Paper, DWP) 做為國防戰略與建軍指導，強調陸軍後備役 (Army Reserves, ARES) 為「總體防衛力量」(Total Force) 不可或缺之組成，對其戰力要求應視同陸軍常備役 (Regular Army, ARA)。¹然而到了 1987 年的第二版國防白皮書，「縱深防衛」(defence in depth) 概念出現，於是又形成「正規軍用於兵力投射至鄰近區域、後備役協防家園」的差異性區別，後備任務變成了「領土防衛」(Territorial Defence)，旨在防護關鍵基礎設施，讓前線正規軍無後顧之憂。²

二、訓練標準化期

1991 年蘇聯崩潰後，區域局勢劇變，澳洲兵力需求下調，社會上開始出現批評後備冗員過多、質疑其專業度之聲浪，因此 1994 年第三份國防白皮書推出「備戰後備計畫」(Ready Reserve Scheme, RRS)，要求志願加入後備者，需要同意先完成一整年的全職訓練，之後再開始

¹ Australian Department of Defence, *Australian Defence (Defence White Paper 1976)*, 1976, p33, <https://www.defence.gov.au/Publications/wpaper1976.pdf>.

² Australian Department of Defence, *The Defence of Australia (1987 Defence White Paper)*, 1987, pp.ix & 55-60, <https://www.defence.gov.au/Publications/wpaper1987.pdf>.

「兼職服役」(part time service)。³

1995 年澳洲陸軍在時任參謀長桑德森 (John Sanderson) 上台後，接連於 1996、1997 年發布「21 世紀計畫」(Army in the 21st Century, A21) 以及「陸軍兵力整建計畫」(Restructure of the Army, RTA)，把 1994 年國防白皮書提及的「備戰後備計畫」(RRS) 進一步標準化、科學化，修改成所有新訓人員皆適用的「普遍入伍訓練」(Common Induction Training, CIT)。此外，澳洲政府 1995 年建立了教育標準化系統「國家訓練框架」(National Training Framework)，⁴規範了包括高等教育、職業教育、初中級教育與培訓等教育要求與授證資格，澳洲軍事教育體系則約莫在 2000 年左右完成與這套標準銜接的轉型，進一步提升了國防體系與一般大專院校的共通性，擴大招募基礎。⁵

三、常後融合期

1999 至 2000 年間的東帝汶 (East Timor) 維和任務可說是澳洲國防軍後備役角色在募兵制時代的重大轉捩點，無論質還是量，都為過去幾年的改革交出了不錯的成績。一來、陸軍同質化訓練的革新不僅改善民眾對於後備戰力的看法，實際上也讓澳洲有能力在短短 4 個月內就擴充營級單位派往前線，甚至有整個連皆由後備組成。二來、後備動員人數為二戰後首見，甚至超越了仍有徵兵制的越戰時期，比例還高占全軍 42%，同時也奠定了如醫學、工程等具有特殊專長的後備役重要性，深遠影響了接下來後備兵力的招募方針。⁶

後備專業度受到肯定後，澳洲政府也重新思考這些動員兵力應該投入何種戰場。2000 年後將兩大重點擺在支援海外或反恐作戰任務的

³ Australian Department of Defence, *The Defence of Australia (Defence White Paper 1994)*, 1994, p.49.

⁴ 現在已改稱「澳洲資歷架構」(Australian Qualifications Framework)，見 <https://www.aqf.edu.au/>。

⁵ Australian Department of Defence, *Our Future Defence Force (Defence White Paper 2000)*, 2000, <https://www.defence.gov.au/publications/wpaper2000.pdf>, p.68-71.

⁶ Australian Department of Defence, *Our Future Defence Force (Defence White Paper 2000)*, 2000, <https://www.defence.gov.au/publications/wpaper2000.pdf>, p.69.

「高度備戰後備部隊」(High Readiness Reserve) 以及救災的「後備反應部隊」(Reserve Response Forces)。

到了 2013 年的澳洲國防白皮書，後備的定位已經從保鄉衛土的「戰略型後備部隊」(Strategic Reserve) 完全轉變為與常備役能夠並肩作戰的「作戰型後備部隊」(Operational Reserve)。⁷不過這樣子的設定在景氣較佳的時候，對於招募意外帶來負面影響，讓後備總人數 2016 年下滑到只有約 14,000 人，為 1999 年以來最低的紀錄，占全軍 18%。⁸一直到澳洲國防部開始實施彈性改革後，2020 年回升到 27,483，占全軍 32% (表 2)。

表 1、澳洲國防動員相關法律之演進

年分	名稱	主要更動
1903	《1903 年國防法》 <i>Defence Act 1903</i>	聯邦政府有權徵兵但「除非個人自願」否則不得派駐海外
1911	全國義務役計畫 Universal Service Scheme	訂出 12-26 歲各階段義務役的役期與訓練內容
1943	《1943 年(國民兵)國防法》 <i>Defence (Citizen Military Forces) Act 1943</i>	將徵兵派駐範圍擴大到包括現今部分東協地區的「西南太平洋區域」等與捍衛澳大利亞有關之領土(託管地)
1964	《1964 年國民兵役法》 <i>National Service Act 1964</i>	抽籤徵召、派兵越南
1973	《1973 年國民兵役終止法》 <i>National Service Termination Act 1973</i>	停止抽籤徵召
1988	《1992 年國防法修正案》 <i>Defence Legislation Amendment Act 1988</i>	除戰時外，常備、後備役不須特殊理由皆保有要求退伍之權利
1992	《1992 年國防法修正案》 <i>Defence Legislation Amendment Act 1992</i>	除非獲參眾兩院批准，否則不得實施徵兵
2000	《2000 年國防法修正案(協助文職單位)》 <i>Defence Legislation Amendment (Aid to Civilian Authorities) Act 2000</i>	因應雪梨奧運反恐、東帝汶維和
2001	《2001 年國防後備役(保護)法案》 <i>The Defence Reserve Service (Protection) Act 2001</i>	保護後備役權益、保護後備役雇主權益

⁷ Australian Department of Defence, *Defence White Paper 2013*, 2013, https://www.defence.gov.au/wHITEpaper/2013/docs/WP_2013_web.pdf, p.40.

⁸ Australian Department of Defence, *Defence White Paper 2013*, 2016, https://www.defence.gov.au/wHITEpaper/2013/docs/WP_2013_web.pdf, p.148.

2006	《2006年國防法修正案（協助文職單位）》 <i>Defence Legislation Amendment (Aid to Civilian Authorities) Act 2006</i>	因應墨爾本大英國協運動會反恐、州政府若認為「警察力有未逮」可向聯邦提出軍隊支援需求（包括後備）
2018	《2018年國防法修正案（召集澳洲國防軍）》 <i>Defence Amendment (Call Out of the Australian Defence Force) Bill 2018</i>	國防部可預置兵力、移除「警察力有未逮」之先決要件、後備兵力不得用於產業糾紛所引發的事態

資料來源：蔡榮峰整理自公開資訊

表 2、澳洲國防部 2020 年員額概況（單位：人）

	陸軍	海軍	空軍	總計	文職
常備役	29,730	14,955	14,538	59,223 (68%)	16,462
後備役	18,738	3,341	5,404	27,483(32%)	

說明：數據更新-正規軍常備兵力至 2020 年 6 月 1 日；後備兵力至 2019 年 6 月 1 日。

資料來源：修改自蔡榮峰，〈從阿斯本安全論壇演講看澳洲戰略調整〉，《國防安全雙週報》，國防安全研究院，第 10 期，2020 年 8 月 28 日，頁 28。

參、澳洲國防軍常後融合制度改革

一、整體勞動力系統

2011 年澳洲國防部以「蘇瓦金計畫」(*Project Suakin*) 為名委託安永顧問公司 (Ernst & Young) 研究，如何在維持長期戰力目標之餘，將後備制度轉化為有效的支持力量、並有效重新配置用於人事的預算資源。⁹該研究發現，透過導入人力資源與職涯發展概念，將需求（後備役人力）和供給（國防任務）模組化、差異化，可以增加供需雙方在時間與薪酬資源運用的彈性，可達成澳洲國防部與後備役人員都滿意的雙贏結果，同時也能創造出與國防產業互利共生的就業環境。「蘇瓦金計畫」經歷了 6 年的測試後，澳洲國防部終於在 2016 年 7 月 1 日正式以「整體勞動力系統」(Total Workforce System, TWS) 之名導入後備役與常備役制度融合的彈性改革。

⁹ Australian Department of Defence, "Project Suakin," viewed Oct 19, 2020, <https://www.defence.gov.au/annualreports/13-14/features/feature-project-suakin.aspx>.

「整體勞動力系統」嘗試權衡國防需求與服役人員個人生涯規畫，引進「服役光譜」的概念，大致上將後備役分為4種，常備役分為兩種，再加上文職人員，總共將澳洲國防部所有人員分成了7種役期類型，責任與福利也依光譜逐漸增加，後備的津貼也隨專業而有所不同；¹⁰而役期跨年度的「SERCAT 5 後備役」與具固定出勤模式的「SERCAT 6 後備役」明顯衍生自東帝汶維和任務，希望藉此有效利用民間特殊專長。服役任務選項則有3種類別：吸引澳洲國民加入後備的「連續期間全職」類、有利穩定國防產業人才的「雙重僱用」類、降低青年失業率並向下紮根全民國防的「培養新世代國防人才」。這些創新的措施目的都是為了擴大全民國防、促進「常後融合」（圖1、表3）。¹¹ 澳洲政府2020年7月1日所公布的《兵力結構計畫2020》（*Force Structure Plan 2020*）指出，為了在未來二十年將後備戰力與後勤能力維持在與常備役相等水準，澳洲政府計畫在下一個十年期的正規兵力整建計畫完成後，於2030-2040期間投入63~94億澳幣持續推動革新，讓後備動員能夠更快速、發展更持久、在各種更廣泛的任務中扮演更多角色。¹²

¹⁰ Australian Department of Defence, "DFRT Determination No. 11 2013-Part F: Allowance rates," viewed Oct 19, 2020, <https://www.defence.gov.au/payandconditions/adf/chapter-4/part-2/Part-F.pdf>.

¹¹ Australian Department of Defence, "ADF Reserves," viewed Oct 19, 2020, <https://www.defence.gov.au/DCO/Transition/Future/reserves.asp>; Australian Department of Defence, "ADF Total Workforce System," viewed Oct 19, 2020, <https://www.defence.gov.au/PayandConditions/ADF/ADF-TWS.asp>.

¹² Australian Department of Defence, *Force Structure Plan 2020*, 2020, https://www.defence.gov.au/StrategicUpdate-2020/docs/2020_Force_Structure_Plan.pdf, pp.83-85.

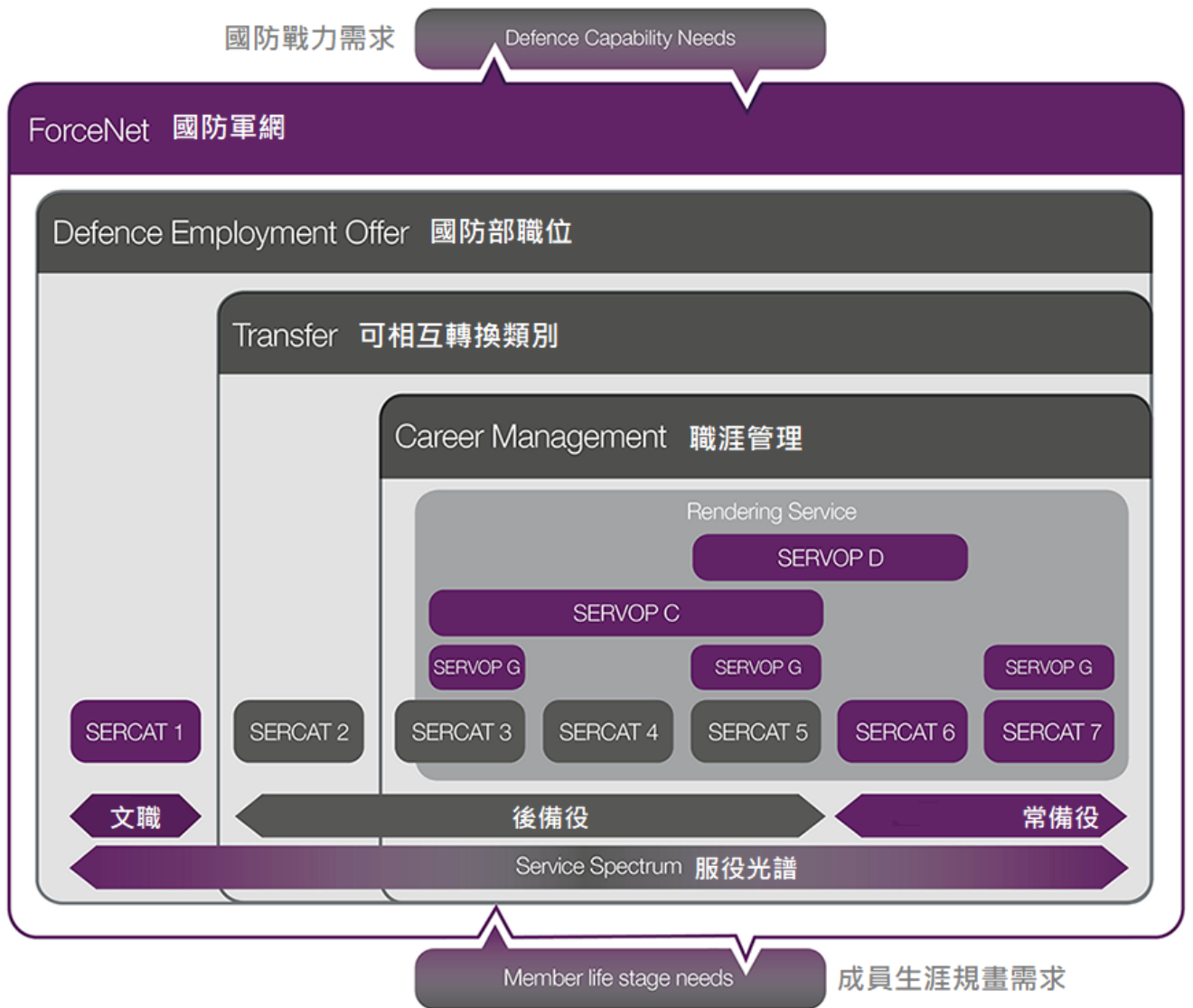


圖 1、「整體勞動力系統」示意圖

資料來源：蔡榮峰加註中文，原圖取自 Royal Australian Navy, “The ADF TotalWorkforce Model,” viewed Oct 19, 2020, <https://www.navy.gov.au/adf-total-workforce-model>。

表 3、「整體勞動力系統」內容概述

代號	性質	職務內容	薪酬/福利
役期類型			
SERCAT 1	國防文職	非戰鬥人員，但納入國防部總體勞動力計算	依聘僱條件
SERCAT 2	後備役	<ul style="list-style-type: none"> ● 有教召動員義務(傳統定義下的後備役) 	無
SERCAT 3	後備役	<ul style="list-style-type: none"> ● 有教召動員義務 ● 願意單一年度內完成短期指定任務，或有潛在意願者參與者 ● 任務與期間由軍種自訂 ● 短期後備任務或輔助 SERCAT6 類別成員之任務 ● 提供常備役短缺的特定任務專業技能 	<ul style="list-style-type: none"> ● 後備薪餉 ● 後備專業津貼 ● 部分可享購屋補助優惠 ● 短期健保補助 ● 可自願參與 SERVOP C
SERCAT 4	後備役	<ul style="list-style-type: none"> ● 有教召動員義務 ● 願意接受短時間內快速動員、較長連續役期(最多一年) ● 任務與期間由軍種自訂 ● 後備任務或協助 SERCAT6-7 類別成員之任務 ● 需定期接受專業能力檢測與訓練 	<ul style="list-style-type: none"> ● 優於 SERCAT 3 ● 協助 SERCAT6~7 滿月者，比照常備役可休長假 ● 役期滿一年者發額外獎勵金 ● 可自願參與 SERVOP C
SERCAT 5	後備役	<ul style="list-style-type: none"> ● 綜合 SERCAT 3-4 類別特色，願意在跨年度分配役期者，具有兼職色彩 ● 能快速填補 SERCAT6 所需能力 ● 提供常備役短缺的特定任務專業技能 	<ul style="list-style-type: none"> ● 優於 SERCAT 4 ● 可自願參與 SERVOP C
SERCAT 6	常備役	<ul style="list-style-type: none"> ● 與 SERCAT 7 類別成員承擔相同義務，但時間較具彈性 ● 四種出勤模式 1、每兩週內出勤 1-9 天 2、每月以週計出勤與休假(1+3 制、2+2 制、3+1 制) 3、每年以月計出勤與休假 4、可視職位需求與專業度搭配上列模式 	<ul style="list-style-type: none"> ● 優於 SERCAT 5 ● 在選定出勤模式期間享有薪假(雙週、單月、幾個月) ● 各種津貼比照 SERCAT

			7，照規定按出勤比例調整
SERCAT 7	常備役	<ul style="list-style-type: none"> ● 傳統常備役定義 ● 經批准後可轉移到 SERCAT 6 ● 退役後 5 年內自動列為後備役列管人員 	● 按常備役標準
服役任務選項			
SERVOP C	連續期間全職	<ul style="list-style-type: none"> ● 目的是為了為常備役提供穩定的補充戰力 ● 必須自願參與 ● SERCAT 3-5 可短期參與，專業能力規範比照 SERCAT 7 常備役 	SERCAT 3-5 短期參與者，薪酬與福利按比例
SERVOP D	雙重僱用	<ul style="list-style-type: none"> ● 目的是使國防部與產業界能夠共同合作培養人才，而非競爭人才 ● 彈性滿足國防部高級專業人才需求 ● 保留國防產業人才 ● 可與民間共同創造職位(類似國防-民間大學雙聯學位進階版) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 按國防部與合作企業協調享雙薪雙福利 ● 創造常後一體化，SERCAT 5-6 可自願申請
SERVOP G	培養新世代國防人才	<ul style="list-style-type: none"> ● 增進澳洲青年參與國防之機會、建立常備役潛在招募人力庫 ● 僅適用於 17 至 24 歲 	<ul style="list-style-type: none"> ● 服務期間一年 ● SERCAT 3、5、7 可參與

資料來源：蔡榮峰整理自 Royal Australian Navy, “The ADF Total Workforce Model,” viewed Oct 19, 2020, <https://www.navy.gov.au/adf-total-workforce-model>; Australian Department of Defence, “ADF Reserves,” viewed Oct 19, 2020, <https://www.defence.gov.au/DCO/Transition/Future/reserves.asp>; Australian Department of Defence, “ADF Total Workforce System,” viewed Oct 19, 2020, <https://www.defence.gov.au/PayandConditions/ADF/ADF-TWS.asp>.

二、專責單位與權益保護法制化

1970 年代轉型為專業募兵制以來，澳洲後備制度經過了長達半世紀的摸索，才進行到今日大刀闊斧改革的階段；澳洲國防部體認到若想要改善國防專業人才缺口，就必須增加對潛在後備役個人的吸引力，並且將國防單位與產業界在人力市場的競爭轉化為互利共生。

從雇主角度看，支持與否在於政府是否願意吸收後備動員訓練在

經濟上的負面外溢效應；從後備役的角度來看，若能減少動員與個人就業之間的零和競爭，使其相輔相成，也會提高其意願。因此如何成立專責組織推動制度革新、以法律來抵銷後備動員對個人與社會經濟的參與成本就變得相當重要。

在法律方面，《2001 年國防後備保護法》（*The Defence Reserve Service (Protection) Act 2001*）針對「國防人力」供給面的兩大要素—後備役與其雇主之權益加以保護，對後備役來說，例如規定雇主不得有歧視性對待、規定雇主有義務准許員工參與後備任務或教召，而且還必須提供培訓，協助員工在平時工作與後備役期轉換之際做好準備。對雇主來說，則規範了員工有事先告知雇主的責任。若雙方溝通有歧見，員工還可請單位指揮官協助，雇主則可向「雇主支持後備保護小組」（Employer Support Service Protection, ESSP）申訴。¹³

針對後備與雇主也有相關財務支持，動員期間的薪資，可向澳洲國防部申請「雇主支援薪酬計劃」（*Employer Support Payment Scheme, ESPS*）提供補助。對於從事全職工作的後備人員，ESPS 支付的設定是以週薪計算，標準按澳洲「全職成人平均每週一般時間收入」（Full-Time Adult Average Weekly Ordinary Time Earnings, AWOTE）。¹⁴非全日制員工可按比例支付，專職醫療相關人員還可以另外申請支付更高額的週薪。¹⁵

¹³ Deserves Support, “Reserve Service Protection,” Sep 22, 2020, <https://www.defencereservessupport.gov.au/employers-of-reservists/reserve-service-protection/>.

¹⁴ 2019/20 財年為每週 1,604.9 澳幣，2020-21 財年為每週 1,658.7 澳幣。

¹⁵ Deserves Support, “The Employer Support Payment Scheme,” reviewed Oct 14, 2020, <https://www.defencereservessupport.gov.au/media/1371/esps-brochure.pdf>.

在組織方面，澳洲「國防後備支持委員會」(Defence Reserves Support Committee, DRSC)前身為1977年成立的「支持後備部隊雇主義委員會」(Committee for Employer Support of Reserve Forces, CESRF)，澳洲國防部通過這個專職機構直接與後備人員以及後備人員所屬企業、產業、雇主直接溝通需求、接受申訴、改善權益，對後備事務革新效果造成實質影響，前述「整體勞動力系統」的概念，實際上也是由DRSC開始帶頭推動，才有了後來的委外研究。2019年澳洲政府重新檢視DRSC的架構，未來將配合「整體勞動力系統」革新，提出新型態的「國防雇主合作夥伴網路」(Defence Employer Partnering Network, DEPN)來進行組織重整，將在委員會之下規劃出專業分工的國防後備部隊與雇主義支持(Defence Reserve and Employer Support, DRES)組織(圖2)，後備遴選制度也將納入專業領域、地理位置、產業聚落等更細緻考量，以利將後備制度轉化為助力，推動澳洲發展國防產業的長期目標。

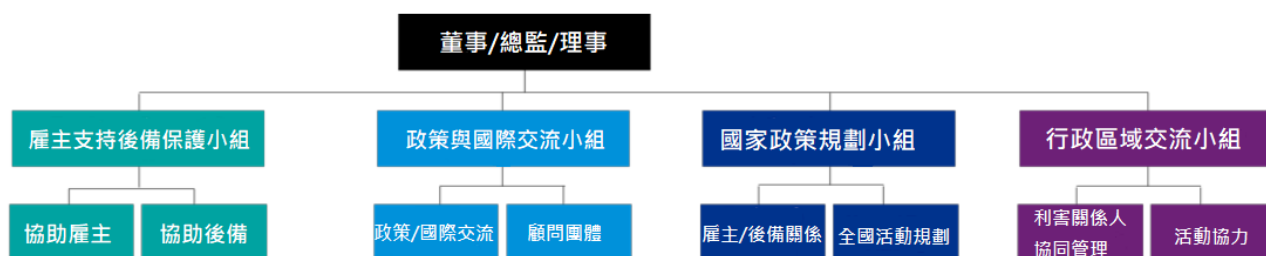


圖 2、國防後備部隊與雇主義支持組織架構設計

資料來源：蔡榮峰重製，KPMG, *Defence Reserve and Employer Support(DRES) Organisation Design Project-Final Report*, August 30, 2019, <https://www.defencereservessupport.gov.au/media/1299/dres-final-report.pdf>, p4。

肆、結論

臺灣位居第一島鏈要津，面對解放軍威脅國防情勢自然與與地處南太平洋一隅的澳洲難以等觀視之，軍隊編制與規模也不盡相同，然而我國正處專業募兵制轉型初期，再加上社會大眾對於專業募兵制時

代的後備制度認知有限，政策目標與需要克服的困難所在，恰好與澳洲國防軍的歷史經驗異曲同工，例如轉型的過渡期間，後備部隊需要面對人員編制較複雜的情況，包括義務役與志願役退役人員以及慢慢增加的專業後備戰士。澳洲從越戰結束後，其後備制度接連碰到「後備定位」、「訓練差異」以及「與民爭才」三個主要關鍵爭點，民間消極配合的困境經歷了半世紀的改革才有了現在的成果。

「常後一體」為我國目前後備制度改革努力的目標。¹⁶從近年國防部嘗試推展「後備戰士」制度，對於入營、演訓、薪餉、各類加給都看得見我國朝專業募兵制改革的決心與革新。然而考慮到臺灣中小企業占多數的就業環境，後備動員制度改革成效的關鍵，將取決於如何達成軍民共識、獲得國民與企業界的肯定。¹⁷

本文認為澳洲後備制度發展「常後融合」的政策經驗，值得希冀擴大全民國防參與、建立長久可恃戰力的中華民國國軍借鏡，特別是引入科學化企業管理概念的「整體勞動力系統」、以法律保護與支持後備與其雇主雙方、成立後備權益專責組織做為軍民溝通平台。從人力資源與職涯發展角度，媒合需求（後備役人力）和供給（國防任務），將供需要素模組化、差異化，一方面以增加雙方在時間與薪酬資源運用的彈性，一方面也能降低軍民之間、國防部與後備役雇主之間的競合關係，邁向國防部、後備役人員、企業雇主都滿意的三贏目標，更有利為我國國防產業創造彈性，培養軍民兩用的人才庫。

本文作者蔡榮峰為澳洲國家大學戰略及外交碩士，財團法人國防安全研究院國防資源與產業研究所政策分析員、美國夏威夷智庫太平洋論壇非駐點研究員。

¹⁶ 國防部後備指揮部，〈國軍 109 年「後備戰士」實施作法問答集〉，109 年 10 月 19 日檢閱，<https://afrc.mnd.gov.tw/AFRCWeb/Content.aspx?MenuID=702>。

¹⁷ 蔡英文，〈總統國慶演說：符合對等尊嚴 願促成兩岸有意義對話【全文】〉，《中央社》，109 年 10 月 11 日，<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/202010105005.aspx>。

The Australian Defence Force's “Regular-Reserve Integration” Reform

Oddis J. Tsai

Policy Analyst

Abstract

This article attempts to investigate Australia's innovative approach of promoting “regular-reserve integration” through literature reviews on official documents. Despite the differences, Taiwan may find it valuable to understand how another Indo-Pacific country, with a similar population scale, conducted its reform of Reserve Forces.

The Australian Defence Force Reserves have gone through a series of reforms in the past fifty years. Under adjustment of strategic planning and purpose-driven policies after the Vietnam War, the role of ADF Reservists oscillated between “strategic logistics” and “operational readiness.” Such efforts can be categorized into three major stages: 1975-1990 “Total Force”, 1990-2000 “training standardization” and post-2000 “regular-reserve integration.”

To tackle a significant decline in its reserve recruitment during the mid-2010s, the Australian Department of Defence introduced an innovative measure, the “Total Workforce System,” to uphold the ongoing regular-reserve integration, which increased the flexibility of definitions of both Regular and Reserve through modularizing duties and benefits. This new method aimed to create a military-civilian convertible talent pool, in order to cultivate a sustainable Defence Industry ecology and mitigate potential competition from the private sector. In addition, it is worth looking at those institutional mechanism supporting both reservists and their employers, such as The Defence Reserve Service (Protection) Act 2001 and Defence Reserves Support Committee.