

UNIVERZA V LJUBLANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

**Robert Kos**

**Analiza zaposlovanja kandidatov za policiste**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana, 2009**

UNIVERZA V LJUBLANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

**Robert Kos**

**Mentor: doc. dr. Miroљjub Ignjatović**

**Analiza zaposlovanja kandidatov za policiste**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana, 2009**

## **ANALIZA ZAPOSLOVANJA KANDIDATOV ZA POLICISTE**

Z začetkom pristopnih pogajanj Republike Slovenije za vstop v Evropsko unijo, se je za Slovensko policijo začelo obdobje intenzivnega zaposlovanja novih policistov. Pred zaposlitvijo vsake skupine novih policistov je potrebno skrbno načrtovati vse aktivnosti povezane s pridobivanjem, izborom in osnovnim usposabljanjem policistov, zato je dobro vedeti kako okoliščine, ki vladajo na trgu delovne sile, vplivajo na zanimanje posameznikov za delo v Policiji. S poznavanjem relevantnih dejavnikov bi lahko namreč Policija bolje načrtovala svoje aktivnosti ter kadrovske in finančne vire, ki so potrebni za uspešno pridobivanje, izbor ter osnovno usposabljanje in izobraževanje policistov. Pričujoča analiza zato poizkuša razkriti morebitno povezavo med stopnjo registrirane brezposelnosti in številom kandidatov, ki se odločijo kandidirati za zaposlitev v Policiji. V diplomskem delu so poleg rezultatov analize predstavljene tudi razmere na slovenskem trgu delovne sile v začetku tisočletja, osnovna teoretska izhodišča pridobivanja, izbora in osnovnega usposabljanja policistov ter organizacija pridobivanja, izbora in osnovnega usposabljanja policistov v Slovenski policiji.

*Ključne besede:* policijski kadri, pridobivanje in izbor policistov, osnovno usposabljanje policistov, brezposelnost, trg delovne sile,

## **ANALYSIS OF RECRUITMENT AND SELECTION OF POLICE OFFICERS**

Upon the beginning of Slovenia's accession negotiations to join the European Union, a period of intense recruitment of new police officers started for the Slovenian Police. Prior to recruitment of each new group of policemen, all activities linked to the recruitment, selection and basic training (of policemen/police officers) have to be thoroughly planned. Thus, it is good to know how the conditions on the labour market influence the interest for the employment with the Police. Namely, knowledge of relevant factors would assist the Police in better planning of its activities as well as human resources and financial resources required for successful recruitment, selection and basic training and education of police officers. This analysis is therefore aiming to unveil a possible connection between the registered unemployment rate and the number of candidates who decide to apply for employment with the Police. In addition to analysis results, the thesis presents the conditions on the Slovenian labour market at the beginning of the century, basic theoretic premises for the recruitment, selection and basic training of police officers and the organisation of recruitment, selection and basic training of police officers in the Slovenian Police.

*Key words:* police personnel, recruitment and selection of police officers, basic police officer training, unemployment, labour market

## KAZALO

1	UVOD.....	6
1.1	Opredelitev področja proučevanja .....	6
1.2	Namen in cilji .....	7
1.3	Hipoteze .....	7
1.4	Struktura in metodologija .....	8
1.5	Omejitve diplomskega dela.....	10
2	SLOVENSKI TRG DELOVNE SILE .....	11
2.1	Spremembe strukture delovne sile v začetku 21. stoletja .....	12
2.2	Brezposelnost v obdobju 2000 - 2008 .....	17
3	PRIDOBIVANJE, IZBOR IN OSNOVNO USPOSABLJANJE POLICISTOV.....	26
3.1	Pridobivanje kandidatov.....	27
3.2	Izbor policistov .....	30
3.3	Osnovno usposabljanje policistov.....	37
4	PRIDOBIVANJE, IZBOR TER OSNOVNO IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE POLICISTOV V SLOVENIJI.....	40
4.1	Pridobivanje kandidatov.....	41
4.2	Izbor kandidatov za policiste.....	44
4.2	Osnovno izobraževanje in usposabljanje policistov .....	49
4.2.1	Izobraževalni program za odrasle za pridobitev srednje strokovne izobrazbe POLICIST .....	50
4.2.2	Program usposabljanja delavcev policije za varovanje zunanje meje Evropske unije in priprave na izpit za izvajanje policijskih pooblastil .....	52
5	ANALIZA PODATKOV .....	54
5.1	Povezava med stopnjo registrirane brezposelnosti in skupnim številom prijavljenih kandidatov .....	58
5.2	Povezava med stopnjo registrirane brezposelnosti in številom prijavljenih kandidatov glede na spol .....	60
5.3	Povezava med stopnjo registrirane brezposelnosti in številom prijavljenih kandidatov glede na starost .....	62
5.4	Povezava med stopnjo registrirane brezposelnosti in številom prijavljenih kandidatov glede na policijsko upravo stalnega prebivališča.....	65
5.5	Povezava med stopnjo registrirane brezposelnosti in številom prijavljenih kandidatov glede na izobrazbo .....	68
6	ZAKLJUČEK .....	70
	LITERATURA.....	75

## KAZALO GRAFOV

Graf 2.1:	Prijavljene potrebe po delavcih v Sloveniji v obdobju 2000 – 2008.....	13
Graf 2.2:	Starostna struktura aktivnega in delovno aktivnega prebivalstva v obdobju 2000 – 2008 .....	16
Graf 2.3:	Izobrazbena struktura aktivnega in delovno aktivnega prebivalstva v obdobju 2000 – 2008 .....	17
Graf 2.4:	Gibanje povprečnega števila registriranih brezposelnih oseb v Sloveniji v obdobju 2000 – 2009.....	18
Graf 2.5:	Gibanje povprečnih stopenj registrirane brezposelnosti v Sloveniji v obdobju 2000 – 2009.....	19
Graf 2.6:	Priliv v registrirano brezposelnost in odliv iz registrirane brezposelnosti v obdobju 2000 - 2008.....	20
Graf 2.7:	Stopnje registrirane brezposelnosti po starostnih kategorijah v obdobju 2000 - 2008.....	23
Graf 2.8:	Stopnje registrirane brezposelnosti glede na doseženo stopnjo izobrazbe v obdobju 2000 - 2008 .....	24

## KAZALO TABEL

Tabela 2.1:	Aktivno in delovno aktivno prebivalstvo po statističnih regijah prebivališča .....	15
Tabela 2.2:	Stopnje registrirane brezposelnosti po statističnih regijah v obdobju 2000 – 2009 (v %) .....	22
Tabela 2.3:	Značilne skupine registriranih brezposelnih oseb v obdobju 2000 - 2008 .....	25
Tabela 5.1:	Termini objave javnih objav in relevantna obdobja.....	56
Tabela 5.2:	Stopnje brezposelnosti, število kandidatov in rezultati linearne regresije .....	59
Tabela 5.3:	Število prijavljenih kandidatov ter število in odstotek prijavljenih žensk .....	61
Tabela 5.4:	Stopnje brezposelnosti, število kandidatov in rezultati linearne regresije glede na spol.....	62
Tabela 5.5:	Stopnje brezposelnosti, število kandidatov in rezultati linearne regresije glede na starost .....	64
Tabela 5.6:	Stopnje brezposelnosti, število kandidatov in rezultati linearne regresije glede na policijsko upravo stalnega prebivališča .....	67
Tabela 5.7:	Stopnje brezposelnosti in število kandidatov, ki so dobili zaposlitev v Policiji glede na izobrazbo .....	69
Tabela 5.8:	Odvisnost med stopnjo registrirane brezposelnosti in številom prijavljenih kandidatov – rezultati linearne regresije .....	70

# 1 UVOD

## 1.1 Opredelitev področja proučevanja

Slovenska policija se je pred dobrimi desetimi leti zaradi vključevanje Republike Slovenije v evropske integracije znašla pred velikim izzivom poimenovanim vzpostavitvev „schengenskih standardov“ varovanja bodoče zunanje meje Evropske unije. Z vidika zaposlovanja novih policistov je ta naloga predstavljala precejšen zalogaj, saj je bilo potrebno v dobrih petih letih zaposliti in usposobiti približno 1700 novih policistov. Ta cilj je bil leta 2004 z vstopom Slovenije v Evropsko unijo tudi izpolnjen, Policija pa se je znašla pred novim problemom. V tem času so bili namreč novi policisti zaradi zahtev Evropske unije praviloma razporejeni v policijske enote, ki so opravljale nadzor državne meje, območne policijske postaje pa praktično niso imele dotoka novih policistov. Policijo je v tem času zapuščalo od 200 do 350 policistov letno (upokojitve, menjava službe, ipd), večinoma so bili to policisti območnih policijskih postaj. Policisti območnih policijskih postaj so praviloma tudi glavni »kadrovske bazen« za popolnjevanje večine operativnih enot Generalne policijske uprave, zato se je na nekaterih območnih policijskih postajah pojavil relativno velik kadrovske primanjkljaj. Dodaten problem predstavlja tudi dejstvo, da je fluktuacijo kadra, zelo težko sproti sanirati, saj tudi ob zaposlitvi novega policista preteče vsaj 18 mesecev (toliko časa traja osnovno izobraževanje policistov), preden lahko začne s samostojnim delom na policijski postaji. Vse to pomeni, da Policija tudi po letu 2004 nadaljuje z intenzivnim pridobivanjem, izborom in osnovnim usposabljanjem novih policistov, kar zahteva veliko organizacijskih naporov in skrbnega načrtovanja vseh aktivnosti, ki jih je potrebno izvesti preden začnejo novi policisti samostojno opravljati naloge.

Glede na navedeno, bi bilo za učinkovito načrtovanje svojih aktivnosti v zvezi z zaposlovanjem policistov za Policijo zelo koristno, če bi ugotovila, katere okoliščine na trgu delovne sile vplivajo na povpraševanje po policijskem poklicu ter kakšen je njihov vpliv. Kot najbolj očitna okoliščina, ki bi lahko imela poleg osebnih dejavnikov vpliv na povpraševanje po policijskem poklicu, se sama po sebi ponuja stopnja brezposelnosti, saj posamezniki brez zaposlitve običajno intenzivno iščejo možnosti za zaposlitev.

## 1.2 Namen in cilji

V diplomskem delu želim zato prikazati nekatere podatke o socialnih in demografskih značilnostih kandidatov, ki se prijavljajo na razpise za policiste, podatke o stopnji registrirane brezposelnosti po istih socialnih in demografskih skupinah ter predstaviti sistem pridobivanja, izbora in osnovnega usposabljanja policistov v Sloveniji.

Na podlagi teh podatkov želim ugotoviti morebitno zvezo med stopnjo registrirane brezposelnosti v Republiki Sloveniji in številom kandidatov, ki se po posameznih socialnih in demografskih kategorijah prijavljajo na razpise za zaposlitev v Policiji. Morebitna zveza bi namreč lahko pripomogla pri načrtovanju izvedbe izbirnega postopka in izobraževalnega procesa, saj bi bilo mogoče že v fazi načrtovanja posameznega razpisa predvideti čas, potreben za izvedbo izbirnih postopkov in vire, ki bodo potrebni za izvedbo postopka.

## 1.3 Hipoteze

Z diplomskim delom nameravam preveriti naslednje hipoteze:

Hipoteza 1: Stopnja registrirane brezposelnosti je ključni dejavnik, ki vpliva na število tistih, ki kandidirajo za zaposlitev v Policiji.

Izvedene hipoteze:

Hipoteza 2: Povezava med stopnjo registrirane brezposelnosti in prijavami na razpise policije je izrazitejša pri razpisih za policiste – nadzornike državne meje, kot pri razpisih za policiste.

S policisti se namreč sklepa delovno razmerje za nedoločen čas, s policisti – nadzorniki državne meje pa delovno razmerje za določen čas, ki pri nas ni najbolj priljubljena oblika zaposlitve. Poleg tega tudi samo delo nadzora državne meje izven mejnih prehodov za kandidate ni tako privlačno, zato na teh razpisih najverjetneje v večji meri kandidirajo tisti, ki zgolj iščejo zaposlitev.

Hipoteza 3: Povezava med stopnjo registrirane brezposelnosti in številom

kandidatov, ki se prijavijo na razpise je močnejša v demografskih in socialnih skupinah, ki se soočajo z visoko stopnjo registrirane brezposelnosti.

Visoka stopnja brezposelnosti namreč zaostruje konkurenco na trgu delovne sile, zato mnogi iščejo različne možnosti za zaposlitev, med drugim tudi takšne, na katere v drugačnih okoliščinah ne bi pomislili. V Združenih državah, kjer se je stopnja brezposelnosti iz 4.7% v letu 2007 dvignila že na 9,4% v mesecu juliju 2009 (Bureau of Labour Statistics 2009) tako na primer na različnih zaposlitvenih sejmih opažajo povečano zanimanje za zaposlitev v policijskih vrstah, kar v največji meri pripisujejo visoki stopnji brezposelnosti in relativno privlačnim plačam (Umpierre 2009).

Hipoteza 4: Delež žensk med interesenti za zaposlitev v Policiji bo v začetku proučevanega obdobja sorazmerno visok, verjetno celo višji od 50%, nato pa bo začel postopoma padati.

Razlog za postavitev gornje hipoteze je dejstvo, da je Policija začela redno kadrovati ženske šele leta 1998, zato lahko upravičeno pričakujemo, da se je v začetnem obdobju na razpise prijavljalo relativno veliko število žensk, ki so imele že dalj časa željo po policijskem delu, niso pa imele te možnosti.

## **1.4 Struktura in metodologija**

Diplomsko delo je sestavljeno iz teoretičnega dela, v katerem bom poizkusil predstaviti širši kontekst, ki določa proces zaposlovanja v policiji, in empiričnega dela, v katerem sem ugotavljal morebitno zvezo med stopnjo registrirane brezposelnosti po različnih socialnih in demografskih kategorijah.

V teoretičnem delu sem uporabil deskriptivno metodo, pri čemer bom v prvem delu s pomočjo primarnih in sekundarnih virov (strokovna literatura, strokovni članki, zakonodaja, programi izobraževanja/usposabljanja, učbeniki) (Sapsford in Jupp 1996, 141-142) poizkusil orisati razmere na slovenskem trgu delovne sile in strukturne značilnosti brezposelnih v obdobju od leta 2000 do leta 2009.

V nadaljevanju sem nato predstavil še nekatera teoretska izhodišča in posebnosti v zvezi z zaposlovanjem policistov, (zakonske) pogoje za zaposlitev



in izbirni postopek za zaposlitev v slovenski policiji. V zaključku teoretičnega dela sledi še kratka predstavitev izobraževalnega programa za poklic policista ter programa usposabljanja za policiste – nadzornike državne meje, ki sta zaradi svoje selektivnosti na nek način zaključna faza izbirnega postopka.

Empirični del predstavlja kvantitativna analiza podatkov pridobljenih iz sekundarnih virov. Gre za statistične podatke o registrirani brezposelnosti oziroma številu registriranih brezposelnih oseb in številu (delovno) aktivnih prebivalcev, ki jih pripravljata in objavljata Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije (v nadaljevanju: ZRSZ) in Statistični urad Republike Slovenije (v nadaljevanju: SURS), nekateri podatki pa so objavljeni tudi na spletnih straneh Ministrstva za šolstvo in šport. Podatki o socialnih in demografskih značilnostih kandidatov za zaposlitev v Policiji so pridobljeni iz evidenc, ki sem jih pridobil od Generalne policijske uprave, Urada za organizacijo in kadre.

Z analizo želim v prvi vrsti ugotoviti morebitno zvezo med skupnim številom kandidatov, ki se prijavljajo na razpise in številom registrirano brezposelnih oseb ter zvezo glede na spol, kraj bivanja, starost kandidatov in stopnjo izobrazbe. Za ugotavljanje zveze med dvema spremenljivkama obstaja več metod, najpogosteje uporabljene metodi pa sta izračun (Pearsonovega) korelacijskega koeficienta, ki nam v povezavi s testom signifikantnosti prikaže jakost in zanesljivost zveze med dvema spremenljivkama (Toš in Fink 1998, 131) ter linearna regresija. Sam sem se odločil za slednjo, ki “medsebojno zvezo mnogo bolj precizno opiše kot korelacijski koeficient” (Toš in Fink 1998, 150). S pomočjo korelacijskega koeficienta lahko namreč ugotovimo le jakost in smer zveze med dvema spremenljivkama, s pomočjo linearne regresije pa lahko poleg tega napovemo tudi vrednost, ki jo bo imela odvisna spremenljivka, če poznamo vrednost neodvisne spremenljivke (Sapsford in Jupp 1996, 153). Oceno lahko sicer podamo le v določenem intervalu zaupanja, “ki zavzema določeno pod 100-odstotno ravniyo ležečo raven zanesljivosti” (Toš in Fink 1998, 150).

## 1.5 Omejitve diplomskega dela

Večjo omejitev pri izdelavi naloge predstavljajo predvsem nepopolni podatki, ki jih je Policija zbrala o kandidatih, ki so se prijavljali na razpise. Nekateri kandidati namreč pošiljajo nepopolne vloge, zato iz njih ni bilo mogoče ugotoviti vseh podatkov, ki so bili potrebni za izvedbo analize. S podatki o spolu prijavljenih kandidatov sicer ni bilo težav, podatka o kraju stalnega prebivališča pa ni bilo mogoče ugotoviti za skupno 47 ali 0,4% kandidatov, od tega največ (38 ali 1,7%) za leto 2001. Še nekoliko bolj nepopolni so podatki o starosti kandidatov, kjer skupno manjka podatek o starosti za 140 ali 1,2% prijavljenih kandidatov, kar pa na rezultate ne bi smelo imeti vpliva. Nekoliko bolj problematično je to, da manjka podatek o starosti kar za 67 ali 7,8% kandidatov, ki so se prijavili na prvi razpis v letu 2004.

Največji problem je predstavljalo pridobivanje podatkov o izobrazbi kandidatov, ki so se prijavili na razpis. Iz vlog kandidatov izobrazba večinoma ni razvidna, zato sem analizo že v začetku omejil na kandidate, ki so se udeležili testiranj in so izpolnil vprašalnik, ki služi za varnostno preverjanje. Na tem vprašalniku morajo namreč kandidati navesti tudi svojo izobrazbo, zato sem domneval, da bodo pridobljeni podatki verodostojni. Svojo domnevo sem želel tudi preveriti, zato sem izobrazbo, ki so jo v kandidati navedli v vprašalniku, primerjal z izobrazbo, ki so jo izkazali ob sklenitvi delovnega razmerja in pri tem ugotovil večja razhajanja. Nekateri kandidati namreč izobrazbo zamolčijo, drugi pa vpišejo šolo, ki jo še obiskujejo, zato kot taki niso bili uporabni. Glede na navedeno sem vzorec še dodatno omejil, tokrat izključno na kandidate, ki so v Policiji sklenili delovno razmerje. Ti podatki so precej verodostojni, saj so policisti zainteresirani, da je v uradnih evidencah evidentirana njihova dejanska izobrazba.

Na rezultate analize bi lahko vplivalo tudi dejstvo, da je vzorec relativno majhen. Skupno je Policija namreč v tem obdobju objavila enajst javnih objav, od tega sedem za prekvalifikacijo za poklic policist in štiri za usposabljanje za policiste nadzornike državne meje. Gre torej za zelo majhne vzorce, pri katerih ima vsak podatek bistveno večjo težo, kot pri večjih vzorcih.

## 2 SLOVENSKI TRG DELOVNE SILE

Obstajajo različne definicije trga delovne sile, najpogosteje zapisana pa je, da je trg delovne sile mehanizem po katerem potekata povpraševanje po delovni sili in ponudba delovne sile ter se oblikuje njena cena (Kajzer 2002, 498). Za namen tega diplomskega dela sicer ta definicija zadošča, kljub vsemu pa velja povedati, da gre v tem primeru za klasično definicijo trga delovne sile, ki pa „v stabilnem obdobju razvitih kapitalističnih družb“ (Ignjatovič 2002b, 2), opisuje le manjši, aktivni del tega področja. Ta definicija trga delovne sile je namreč nastala v času, ko je zaposlitev za nedoločen čas pomenila praktično vseživljenjsko zaposlitev. Posamezniki so se tako, kot ponudniki svoje delovne sile, na trgu pojavili le za kratek čas, potem, ko so si našli zaposlitev pa so se umaknili z aktivnega dela trga. Glede na to, da so se razmere na trgu delovne sile v zadnjih treh desetletjih močno spremenile, saj se povečujeta tako pretok, kot dinamika znotraj trga delovne sile (na trgu je vedno več oseb vedno dlje), Ignjatovič tako predlaga novo definicijo, ki trg delovne sile opisuje kot institucijo, „v kateri, prek njej lastnih mehanizmov, potekajo procesi izoblikovanja, interakcije in uravnavanja dveh dokaj abstraktnih kategorij – ponudbe in povpraševanja po delovni sili“ Ignjatovič (2002b, 3).

Za slovenski trg delovne sile v predtranzicijskem obdobju je bila značilna polna zaposlenost in nizka stopnje brezposelnosti, kar je pripeljalo do visoke stopnje nezaposlenosti in neučinkovite alokacije delovne sile (Nesporova v Ivančič 2007, 24). Nizka stopnje brezposelnosti pa je bila zgolj navidezna, saj so se v številnih podjetjih in dejavnostih srečevali s prevelikim številom zaposlenih, kar je le prikrita oblika brezposelnosti (Ivančič 2007, 24). V obdobju tranzicije je nato Slovenija iz stanja relativno polne zaposlenosti prešla v sistem tržnega gospodarstva in tako v zelo kratkem času doživela vse spremembe, ki so jih razvite družbe doživele v drugi polovici 20. stoletja (Ignjatovič 2002a, 12).

V tranzicijskem obdobju je tako prišlo do velikih neskladij med ponudbo in povpraševanjem na trgu delovne sile. Priča smo bili obsežnemu ukinjanju delovnih mest, ki je bilo posledica strukturnih sprememb v gospodarstvu. Nova delovna mesta v tem obdobju zaradi istih razlogov niso nastajala, vse skupaj pa je povzročilo precejšnje zmanjšanje zaposlenosti (Ivančič 2007, 24).

Ivančičeva tako glede sprememb, ki jih je so se zgodile v tranzicijskem obdobju ugotavlja:

*Podobno kot druga tranzicijska gospodarstva se je tudi slovensko na začetku 1990ih let srečalo z močnim zmanjšanjem zaposlenosti. Ekonomska rast po letu 1993 ni vodila k večji zaposlenosti, saj je bila posledica porasta domače in tuje potrošnje. Izgube v zaposlenosti so se delno transformirale v odprto začasno in strukturno brezposelnost in v uradno gospodarsko neaktivnost. Številne osebe so se odločile za odhod s trga dela, ker so izgubile upanje, da bodo našle zaposlitev. (Ivančič 2007, 24).*

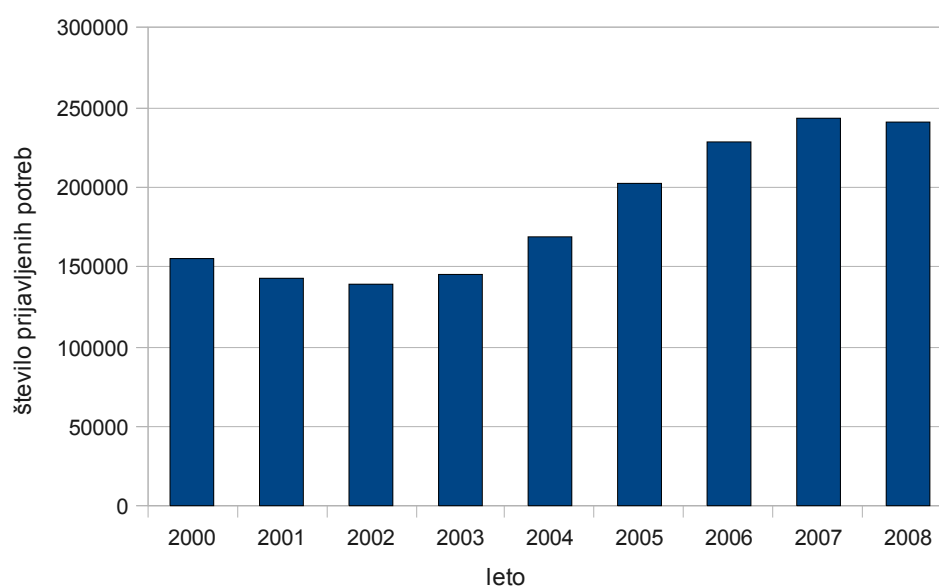
Navedeno trditev podpirajo tudi registrski podatki, ki razkrivajo, da se je v tem obdobju število aktivnih prebivalcev zmanjšalo za dobrih dvesto tisoč (Ignjatović 2002a, 13). Osnovni strukturni problemi brezposelnosti v devetdesetih letih prejšnjega stoletja so tako postali naraščajoča dolgotrajna brezposelnost, naraščanje števila brezposelnih, ki so starejši od 40 let, povečanje števila brezposelnih invalidov, visoka brezposelnost oseb z nizko stopnjo izobrazbe, visok delež mladih med brezposelnimi, povečeval pa se je tudi problem brezposelnosti žensk (Kajzer 2006, 20).

## **2.1 Spremembe strukture delovne sile v začetku 21. stoletja**

V primerjavi z devetdesetimi leti prejšnjega stoletja se je podoba slovenskega trga delovne sile v zadnjem desetletju nekoliko spremenila. Trg dela v Sloveniji so v tem obdobju zaznamovali procesi gospodarskega prestrukturiranja, ki so potekali že od konca osemdesetih let prejšnjega stoletja. Gospodarstvo se je v tem času prestrukturiralo in postalo bolj konkurenčno ter izvozno usmerjeno, zato so bili v tem času tudi gospodarski rezultati precej ugodni. (ZRSZ 2009b). Na razmere na trgu so vplivale tudi nekatere reforme trga delovne sile, v prvi vrsti predvsem sprejetje novega Zakona o delovnih razmerjih, ki je nekoliko olajšal postopke najema in odpuščanja delavcev in s tem prispeval k večji fleksibilnosti trga delovne sile (MDDSZ 2006, 22).

Po depresiji se je tako situacija začela izboljševati, kar se odraža tudi v povečanju števila število potreb po delavcih, ki so jih podjetja prijavljala ZRSZ, saj je bilo v letu 2008 prijavljenih kar 85.621 delovnih mest več, kot v letu 2000 (Graf 2.1). Pri tem je potrebno povedati, da je v obdobju o leta 2000 do leta 2002 število prijavljenih potreb še padalo, v letu 2003 se je krivulja začela rahlo vzpenjati, od leta 2004 do leta 2007 se je potem število prijavljenih potreb skokovito povečevalo, v letu 2008 pa je znova zabeležen rahel padec (za dobrih 2000 prijavljenih potreb) (ZRSZ 2009a), kar lahko najverjetneje pripišemo trenutni gospodarski krizi. Posledično se je povečalo tudi število delovno aktivnih prebivalcev, ki se je po registrskih virih od leta 2000 do konca leta 2008 povečalo za 78.371 (SURS 2009a).

Graf 2.1: Prijavljene potrebe po delavcih v Sloveniji v obdobju 2000 – 2008



Vir: ZRSZ (2009a).

Istočasno se je povečevalo tudi število aktivnih in delovno aktivnih prebivalcev (Tabela 2.1). Število aktivnih prebivalcev se je tako od leta 2000 do konca leta 2008 povečalo za 41.367 oziroma za 4,6%. Podatki po spolu kažejo, da se tako delež žensk med aktivnim prebivalstvom, kot tudi delež žensk med delovno aktivnim prebivalstvom počasi znižujeta. Leta 2000 je bilo tako med aktivnim prebivalstvom 45,9% žensk, leta 2008 pa 44,2% žensk. Med delovno aktivnim prebivalstvom je bilo leta 2000 45,3% žensk, konec leta 2008 pa le še 43,7% (SURS 2009).

Pregled podatkov o številu aktivnega prebivalstva po statističnih regijah razkriva, da so razlike med regijami precej velike. Tako se je na primer število aktivnega prebivalstva v Notranjsko-kraški regiji povečalo za 19,6%, v Gorenjski regiji pa za 14%, na drugi strani pa se je število aktivnih prebivalcev v Pomurski regiji zmanjšalo za 1,1%, v Osrednjeslovenski regiji pa celo za 4%. Osrednjeslovenska regija sicer z 243.223 aktivnimi prebivalci še naprej z naskokom ostaja največji bazen aktivnega prebivalstva, sledita pa ji Podravska regija s 147.953 in Savinjska regija s 123.974 aktivnimi prebivalci (SURS 2009c).

Kot je bilo že omenjeno, se je v obdobju od 2000 do konca leta 2008 povečevalo tudi število delovno aktivnih prebivalcev in sicer za okroglih 10%. Tudi med delovno aktivnim prebivalstvom pa pregled po regijah razkriva precejšnje razlike. Tako se je na eni strani število delovno aktivnih prebivalcev v Notranjsko-kraški regiji povečalo kar za 27,5%, v Gorenjski regiji pa za 20,6%, na drugi strani pa se je število delovno aktivnih v Osrednje slovenski regiji zmanjšalo za 1,4%. Največ delovno aktivnih prebivalcev je sicer še naprej v Osrednjeslovenski regiji, in sicer 231.064, sledita pa ji Podravska regija s 134.066 in Savinjska regija s 113.889 delovno aktivnimi prebivalci (SURS 2009c).

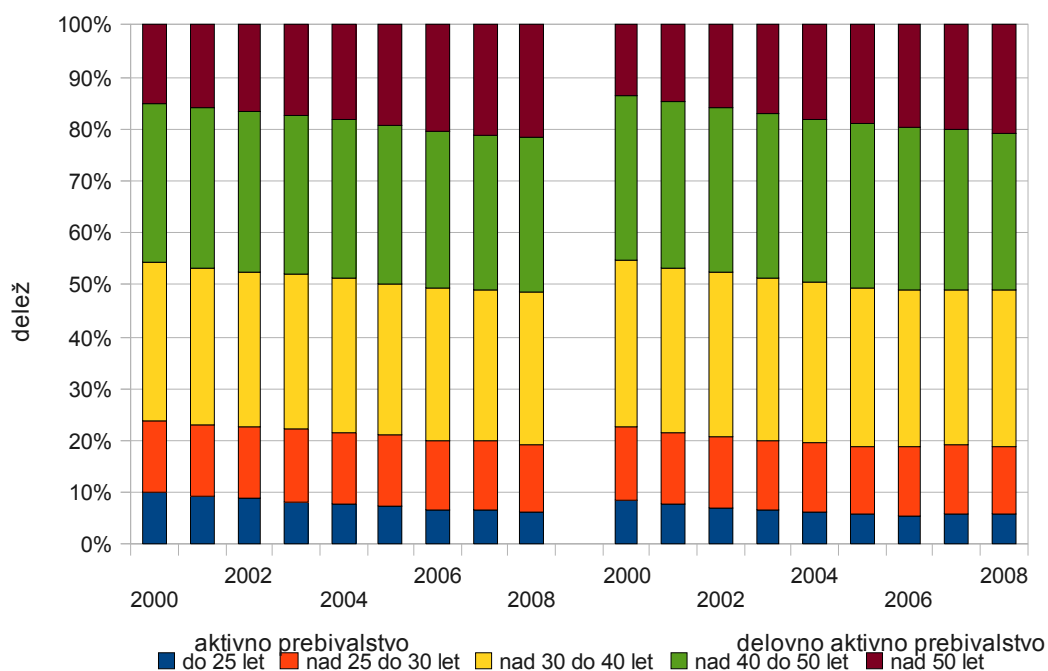
Tabela 2.1: Aktivno in delovno aktivno prebivalstvo po statističnih regijah prebivališča

statistična regija	aktivno prebivalstvo			delovno aktivno prebivalstvo		
	2000	2008	Indeks 2000/2008	2000	2008	Indeks 2000/2008
<b>SLOVENIJA</b>	<b>905.124</b>	<b>946.491</b>	<b>104,6</b>	<b>800.541</b>	<b>880.252</b>	<b>110,0</b>
Pomurska	55.641	55.052	98,9	45.618	47.806	104,8
Podravska	141.381	147.953	104,6	115.932	134.066	115,6
Koroška	30.603	33.442	109,3	27.342	30.707	112,3
Savinjska	118.912	123.974	104,3	103.684	113.889	109,8
Zasavska	18.413	20.344	110,5	15.389	18.659	121,2
Spodnjeposavska	29.440	32.965	112,0	25.012	30.260	121,0
Jugovzhodna Slovenija	59.776	67.319	112,6	53.373	62.857	117,8
Osrednjeslovenska	253.447	243.223	96,0	234.390	231.064	98,6
Gorenjska	79.899	91.105	114,0	71.764	86.530	120,6
Notranjsko-kraška	21.024	25.142	119,6	18.687	23.819	127,5
Goriška	50.625	54.616	107,9	47.593	52.022	109,3
Obalno-kraška	45.965	51.276	111,6	41.759	48.573	116,3

Vir: ZRSZ (2000 – 2009a), SURS (2009b).

Starostna struktura aktivnega in delovno aktivnega prebivalstva (Graf 2.2) se od leta 2000 v večini starostnih kategorij ni bistveno spreminjala. Večje razlike so opazne le v obeh skrajnih kategorijah. Delež starih do 25 let se je tako v kategoriji aktivnih prebivalcev zmanjšal iz 10,2% v letu 2000 na 6,3% v letu 2008. Prav tako se je zmanjšal delež starih do 25 let med delovno aktivnim prebivalstvom, in sicer iz 7,7% v letu 2000 na 5,8% v letu 2008. Na drugi strani se je delež starejših od 50 let med aktivnim in delovno aktivnim prebivalstvom v istem obdobju ves čas povečeval. Med aktivnim prebivalstvom je tako delež starejših od 50 let iz 15,1% v letu 2000, zrasel na 21,6% v letu 2008, med delovno aktivnim prebivalstvom pa je iz 14,8% v letu 2000, zrasel na 20,7% konec leta 2008. Delež starih od 26 do 30 let se med aktivnim in delovno aktivnim prebivalstvom v vseh letih giblje med 13% in 14%, delež starih od 31 do 40 let in 41 do 50 let pa se v proučevanem obdobju tako med aktivnim kot med delovno aktivnim prebivalstvom giblje okoli med 30% (SURS 2009, ZRSZ 2001 - 2009a).

Graf 2.2: Starostna struktura aktivnega in delovno aktivnega prebivalstva v obdobju 2000 – 2008



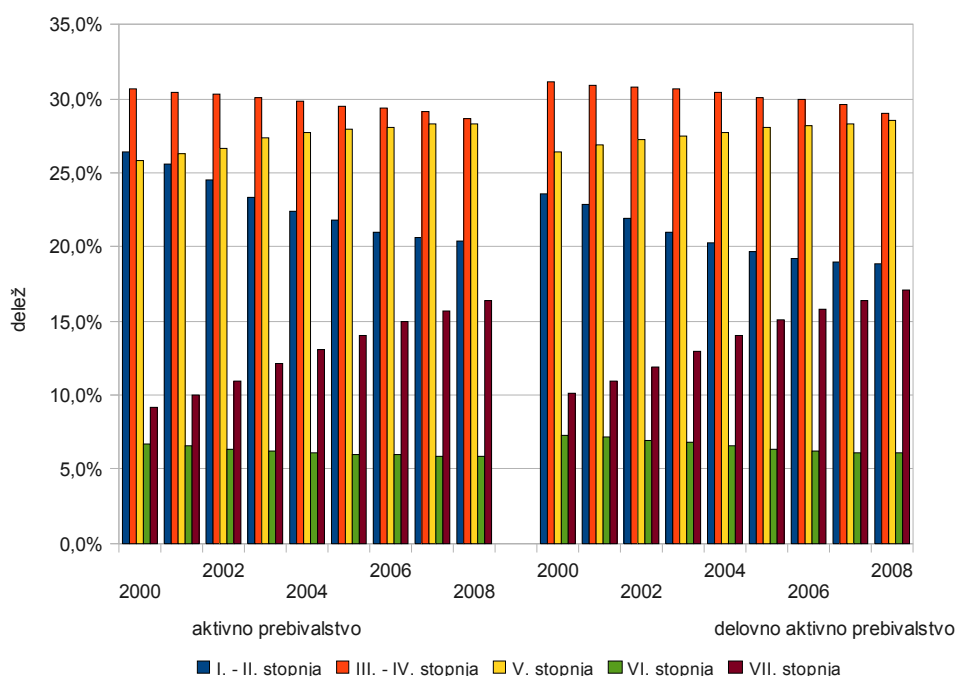
Vir: SURS (2009), ZRSZ (2001 - 2009a)

Na splošno lahko ugotovimo, da se izobrazbena struktura aktivnega in delovno aktivnega prebivalstva (Graf 2.3) izboljšuje. Izboljševanje se odraža predvsem v dveh skrajnih kategorijah, torej pri tistih z najnižjo stopnjo strokovne izobrazbe (I. in II. stopnja) in tistih z najvišjo stopnjo strokovne izobrazbe (VII. stopnjo ali več). Delež tistih s I. in II. stopnjo strokovne izobrazbe tako skozi vso proučevano obdobje pada, in sicer je v kategoriji aktivnih prebivalcev padel iz 26,4% leta 2000, na 20,4% v letu 2008, v kategoriji delovno aktivnih prebivalcev pa iz 23,6% leta 2000 na 18,8% leta 2008. Na drugi strani se je v istem obdobju delež tistih, ki imajo VII. stopnjo strokovne izobrazbe ali več v istem obdobju med aktivnim prebivalstvom povečal iz 9,2% leta 2000, na 16,3% leta 2008, med delovno aktivnim prebivalstvom pa iz 10,1% na 17,1%. Ostale spremembe so manjše, prav tako pa govorijo v prid dvigu ravni pridobljene izobrazbe. Opazno je namreč rahlo zmanjšanje deleža tistih s poklicno izobrazbo (III. in IV. stopnja). Med aktivnimi je delež padel iz 30,7% na 28,6% v letu 2008, med delovno aktivnimi pa iz 31,2% na 29% v letu 2008. Zmanjšanje deleža v tej kategoriji se odraža tudi v kategoriji tistih s srednjo stopnjo strokovne izobrazbe



(V. stopnja). Delež te kategorije se je namreč rahlo povečal, med aktivnim prebivalstvom iz 25,8% na 28,3%, med delovno aktivnim pa iz 26,4% na 28,5% v letu 2008. Delež tistih z višjo stopnjo strokovne izobrazbe se počasi znižuje, kar lahko pripišemo bodisi dejstvu, da izobraževalne ustanove višješolski študij počasi opuščajo, bodisi dejstvu, da zaradi uvedbe bolonjske reforme višješolski študij ni več tako priljubljen. Delež tistih z višješolsko izobrazbo je tako med aktivnim prebivalstvom padel iz 6,7% na 5,9% v letu 2008, med delovno aktivnim pa iz 7,3% na 6,1% v letu (2008 SURS, 2009 in ZRSZ, 2001 - 2009a).

Graf 2.3: Izobrazbena struktura aktivnega in delovno aktivnega prebivalstva v obdobju 2000 – 2008



Vir: SURS (2009), ZRSZ (2001 - 2009a).

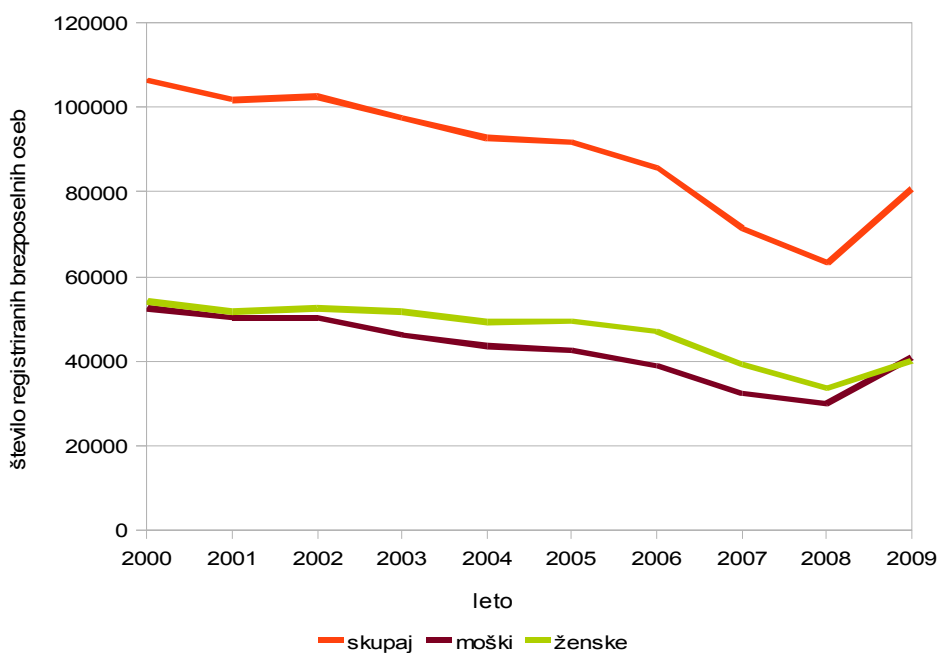
## 2.2 Brezposelnost v obdobju 2000 - 2008

Če so raziskovalci še ob začetku tisočletja ugotavljali, da je transformacijska kriza s konca osemdesetih in začetka devetdesetih zaradi pomanjkanja prostih delovnih mest in strukturnih sprememb, ki so se zgodile v tem obdobju, povzročila tudi izrazito povečanje števila brezposelnih in stopnje brezposelnosti (Ignjatović 2002a, 12) pa lahko za obdobje 2000 - 2008 ugotovimo, da se je število brezposelnih zmanjševalo (Graf 2.4). V letu 2000 je bilo namreč v

povprečju registrirana 106.601 brezposelna oseba, v letu 2008 pa se je to število znižalo za dobrih 40 tisoč oseb, na 63.216. V začetku leta 2009 je število brezposelnih oseb zaradi aktualne gospodarske krize začelo znova skokovito naraščati, saj je bilo v prvih šestih mesecih letošnjega leta v povprečju registriranih 80.768 brezposelnih oseb.

Primerjava podatkov glede na spol kaže, da je bilo v obdobju 2000 – 2008 med registrirano brezposelnimi vsa leta več žensk, kot moških. Zanimivo pa je, da podatki za prvo polovico leta 2009 razkrivajo, da je med brezposelnimi registriranih nekaj manj žensko kot moških. Čas bo pokazal ali gre le za sezonska gibanja ali pa je zadnja kriza bistveno bolj prizadela panoge, v katerih med zaposlenimi prevladujejo moški.

Graf 2.4: Gibanje povprečnega števila registriranih brezposelnih oseb v Sloveniji v obdobju 2000 – 2009

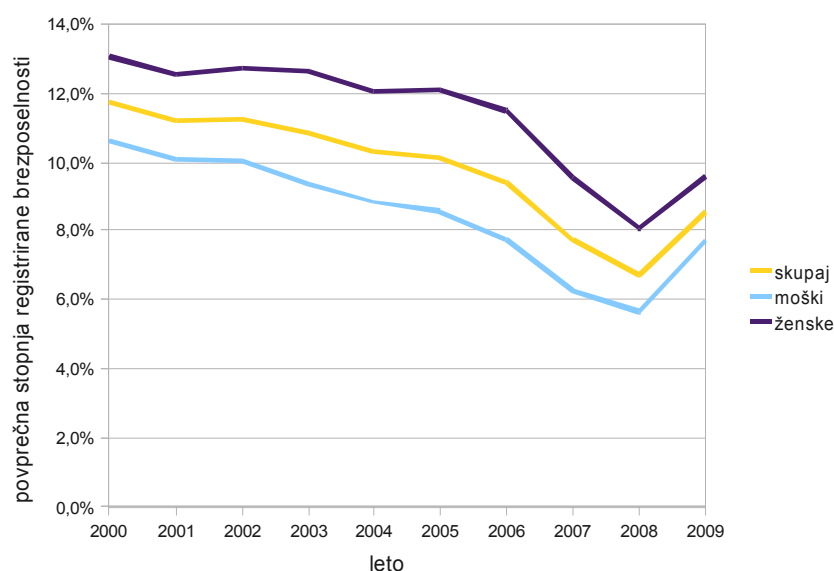


Vir: SURS (2009e, 2009f).

S spreminjanjem števila brezposelnih se je seveda spreminjala tudi stopnja registrirane brezposelnosti. Povprečna stopnja registrirane brezposelnosti se je tako iz 11,8% v letu 2000, znižala na 6,7 v letu 2008, v letu 2009 pa je znova

narasla na 8,5%. Stopnje brezposelnosti se glede na spol kar precej razlikujejo. Trend večanja deleža žensk med brezposelnimi, ki je bil opazen že v letih 1992 – 1999 (Ignjatović 2002, 15) se je nadaljeval tudi v naslednjih letih. Delež žensk med brezposelnimi se je tako iz 50,7% leta 2000 povzel na 54,9% v letu 2007, nato pa se je začel nižati in sicer na 52,8% v letu 2008 ter na 49,5% v letu 2009. Povprečna stopnja brezposelnosti pri moških se je iz 10,6% v letu 2000 znižala na 5,6% v letu 2008, v letu 2009 pa se je dvignila na 7,7%. Stopnja registrirane brezposelnosti pri ženskah je bila skozi vso obdobje nekaj odstotkov višja in se je iz 13,1% v letu 2000 znižala na 8,1% v letu 2008, v letu 2009 pa se je povišala na 9,6% (Graf 2.5).

Graf 2.5: Gibanje povprečnih stopenj registrirane brezposelnosti v Sloveniji v obdobju 2000 – 2009

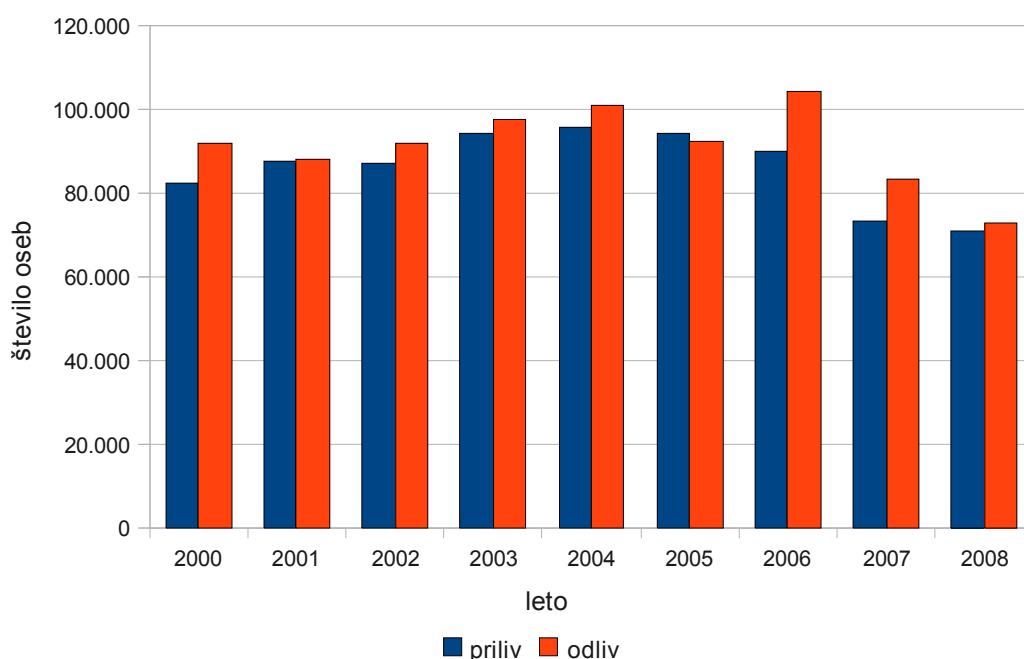


Vir: SURS (2009e, 2009f).

Odliv iz registrirane brezposelnosti je bil v tem obdobju vsa leta večji od priliva, izjema je le 2005, ko je med registrirano brezposelne vstopilo slabih 2000 več ljudi, kot jih je iz te skupine izstopilo (Graf 2.6). Na odliv iz registrirane brezposelnosti najbolj vplivajo tisti, ki so pridobili zaposlitev, saj je bilo v obdobju od leta 2000 naprej vsa leta okoli 60% takšnih posameznikov, ki so pridobili zaposlitev. Največjo kategorijo med novo prijavljenimi brezposelnimi predstavljajo tisti, ki jim je potekla pogodba za določen čas. Odstotek se v vseh

letih giblje okoli 35%, opazno pa je relativno veliko povečanje v letu 2008, ko je ta kategorija predstavljala kar 42% vseh novo prijavljenih brezposelnih. Na drugi strani se je delež tistih, ki iščejo prvo zaposlitev zmanjšal iz 25% leta 2000, na 18% v letu 2008 medtem, ko se je delež tistih, ki so postali brezposelni zaradi stečajev oziroma so postali trajni presežek, v zadnjih letih ustalil pri približno 15% (ZRSZ 2009a).

Graf 2.6: Priliv v registrirano brezposelnost in odliv iz registrirane brezposelnosti v obdobju 2000 - 2008



Vir: ZRSZ (2009a).

Analiza tokov registrirane brezposelnosti sicer kaže, da se število registriranih brezposelnih zmanjšuje, toda Kajzerjeva trdi, da je razlog za to predvsem povečanem številu črtanj iz evidence iz razlogov, ki ne pomenijo zaposlitve brezposelnih. Razlog za povečanje črtanja vidi zlasti v spremembah Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ki je bil sprejet leta 1998. Največ takšnih črtanj, in sicer dobrih 40% je zaradi kršitev obveznosti, (prijavljena oseba ni na razpolago za zaposlitev, odklonitev ponujene zaposlitve, neaktivnost pri iskanju zaposlitve ter odklonitev vključitve ali kršitev obveznosti iz programov aktivne politike zaposlovanja), dobra tretjina brezposelnih je črtana zaradi prehoda v razne oblike neaktivnosti (šolanje,

upokojitev, porodniški dopust ipd.), v dobrih 10% pa so se osebe same odjavila iz evidence brezposelnih (Kajzer 2006, 21).

Kot sem že omenil, podatki o povprečni stopnji registrirane brezposelnosti za celotno Slovenijo sicer kažejo postopno padanje stopenj skozi celotno obdobje 2000 – 2008, vendar ta trend ne velja za vse statistične regije. Kljub splošnemu trendu upadanja je namreč v obdobju od 2002 – 2005, predvsem v nekaterih manjših statističnih regijah, opazno manjše povečanje stopenj brezposelnosti. Posebej velja poudariti še, da je v Zasavski regiji stopnja registrirane brezposelnosti rasla vse do leta 2003, šele nato pa je začela počasi padati.

Z največjim problemom brezposelnosti se sicer soočajo na širšem območju severovzhodne Slovenije, kjer je stopnja registrirane brezposelnosti v letu 2000 v Podravski regiji dosegla 18,2%, v Pomurski regiji pa 18,0%. V obeh statističnih regijah sta bili stopnji registrirane brezposelnosti najvišji skozi celotno proučevano obdobje, pri čemer je primat postopoma prevzela Pomurska regija, kjer so v letu 2008 zabeležili 11,2% in v letu 2009 14,1% stopnjo registrirane brezposelnosti. Najnižjo stopnjo registrirane brezposelnosti imajo v Goriški regiji, in sicer 6,0% v letu 2000, 4,3% v letu 2008 in 6,2% v letu 2009, zelo blizu tem stopnjam pa sta tudi Osrednjeslovenska in Gorenjska regija. Podrobnosti so razvidne iz tabele 2.2.

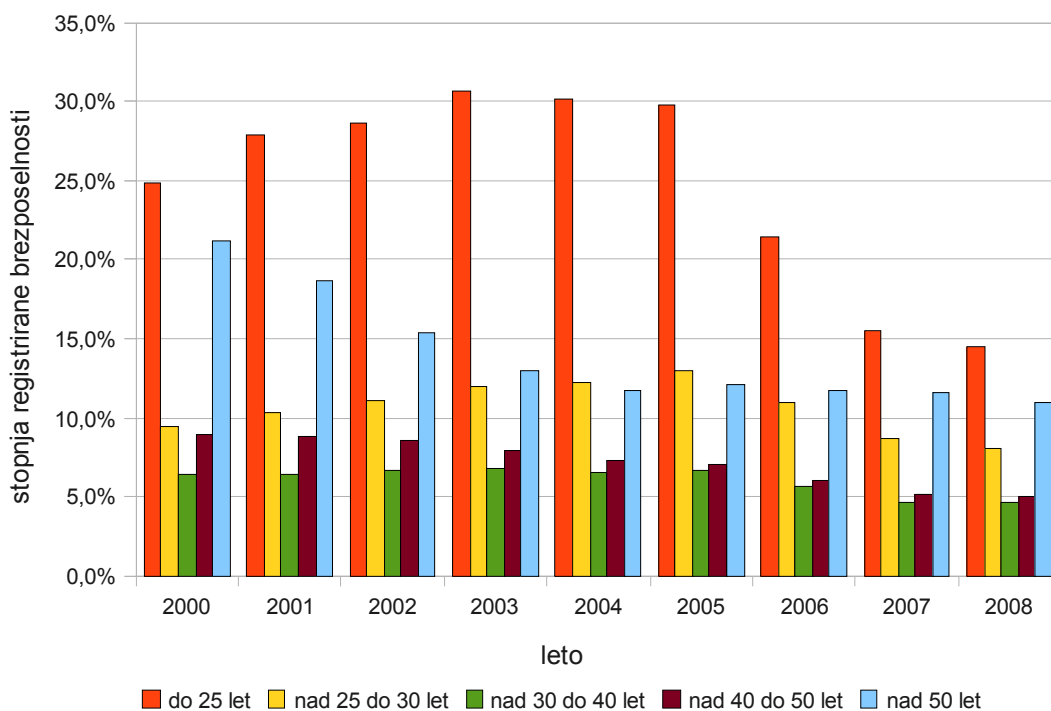
Tabela 2.2: Stopnje registrirane brezposelnosti po statističnih regijah v obdobju 2000 – 2009 (v %)

Leto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Gorenjska	10,5	9,6	9,1	8,7	8,2	7,5	6,5	5,0	4,4	6,5
Goriška	6,0	5,6	6,2	6,1	6,4	6,2	6,0	4,8	4,3	6,2
JV Slovenija	11,3	10,5	10,6	9,3	9,2	9,6	9,4	7,6	6,9	9,3
Koroška	10,4	10,2	11,6	12,7	11,9	10,8	10,2	8,1	7,3	10,1
Notranjsko-kraška	11,1	10,0	9,3	8,9	8,4	8,0	7,1	5,5	5,0	6,6
Obalno-kraška	9,7	9,5	9,2	9,0	8,7	7,9	7,4	6,4	5,3	6,6
Osrednjeslovenska	8,9	8,0	7,6	7,2	7,2	7,0	6,3	5,1	4,5	6,3
Podravska	18,2	17,3	17,0	15,9	14,0	13,2	12,1	10,0	9,0	11,2
Pomurska	18,0	17,2	17,7	17,3	16,3	16,4	15,0	12,9	11,7	14,1
Savinjska	13,1	13,1	13,7	13,1	12,5	12,4	11,4	9,3	8,0	9,7
Spodnjeposavska	13,3	13,8	14,0	14,7	13,0	11,4	10,3	8,8	7,6	9,1
Zasavska	15,3	14,7	15,4	16,1	14,9	13,7	12,0	9,8	8,4	10,2

Vir: Državni portal Republike Slovenije

Pregled podatkov o stopnjah registrirane brezposelnosti po starostnih kategorijah pokaže, da je brezposelnost daleč največji problem v kategoriji brezposelnih starih do 25 let. V tej kategoriji se je brezposelnost povečevala vse do leta 2003, ko je dosegla celo 30,6%, nato pa se je začela počasi nižati in je konec leta 2008 znašala 14,5%. Močno izpostavljena tudi kategorija starejših od 50 let, v kateri stopnja registrirane brezposelnosti leta 2000 dosegla 21,2%, do konca leta 2008 pa se je znižala na 11,0%. Zaposlitev najlažje dobijo in obdržijo tisti, ki so stari od 30 do 40 let, saj je bila v tej kategoriji stopnja registrirane brezposelnosti v letu 2000 6,4%, do konca leta 2008 pa se je znižala na 4,6% (Graf 2.7).

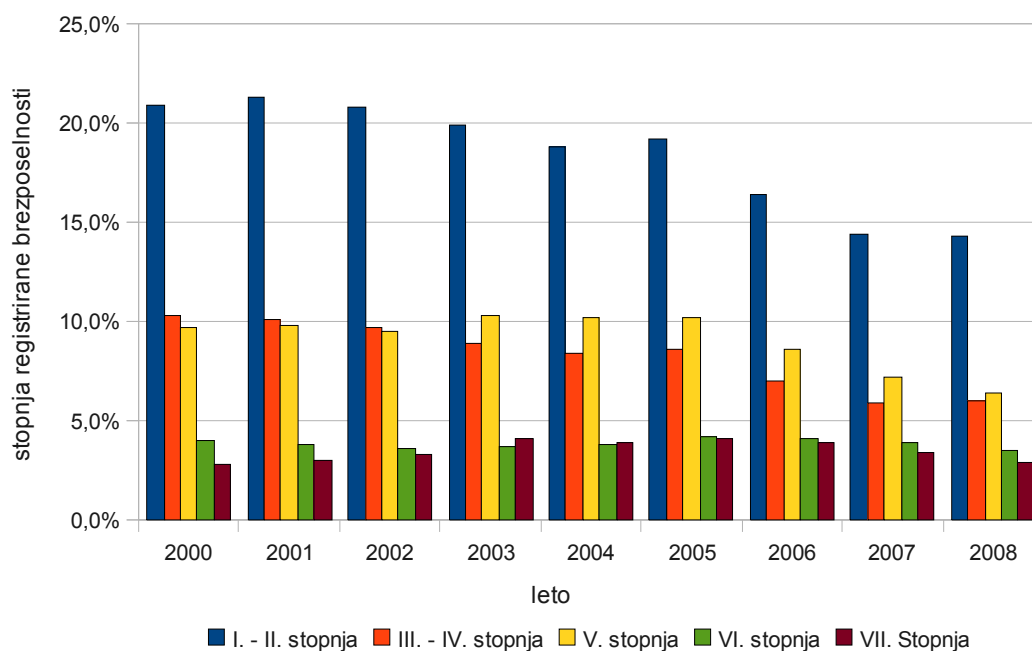
Graf 2.7: Stopnje registrirane brezposelnosti po starostnih kategorijah v obdobju 2000 - 2008



Vir: SURS (2009), ZRSZ (2001 - 2009a)

Glede na doseženo stopnjo izobrazbe so brezposelnosti najbolj izpostavljeni tisti z najnižjo stopnjo izobrazbe (I. in II. stopnja), med katerimi je bilo leta 2000 registrirano brezposelnih 21% aktivnih prebivalcev. V tej kategoriji je bila stopnja registrirane brezposelnosti najvišja vsa leta, do konca leta 2008 pa se je znižala na 14,3%. Navedeno kaže, da se z izobrazbo možnosti za zaposlitev izboljšujejo, saj je najnižja stopnja registrirane brezposelnosti v kategorijah oseb z doseženo višjo in visoko oziroma univerzitetno stopnjo strokovne izobrazbe (V. in VII. stopnja), v katerih je bila v celotnem obdobju stopnja registrirane brezposelnosti nižja od 5%. Potrebno pa je povedati, da v teh dveh kategorijah ni opaziti močnega trenda zniževanja stopnje registrirane brezposelnosti, prej nasprotno. V kategoriji oseb s VII. stopnjo strokovne izobrazbe je namreč stopnja registrirane brezposelnosti rahlo rasla do leta 2005, šele nato pa je začela počasi padati. Kljub vsemu pa je bila v letu 2008 brezposelnost pri 3,0%, kar je za 0,2% višja kot leta 2000 (Graf 2.8).

Graf 2.8: Stopnje registrirane brezposelnosti glede na doseženo stopnjo izobrazbe v obdobju 2000 - 2008



Vir: SURS (2009), ZRSZ (2001 - 2009a).

Za zaključek tega poglavja se velja za trenutek ustaviti še pri nekaterih najbolj značilnih skupinah brezposelnih oseb. Podobno kot v devetdesetih letih prejšnjega stoletja, ko „breme naraščanja brezposelnosti ni bilo enakomerno porazdeljeno med slovensko populacijo“ (Ignjatović 2002a, 19), tudi izboljšanje razmer na trgu delovne sile ni enako vplivalo na vse socialne in demografske skupine. Zmanjšanje skupnega števila registrirano brezposelnih je v največji meri povezano z novimi delovnimi mesti, ki so nastala v obdobju gospodarske rasti pa tudi z ukrepi aktivne politike zaposlovanja, ki se je v Sloveniji začela uveljavljati v devetdesetih letih prejšnjega stoletja (Svetlik 2002, 186). Med programi aktivne politike zaposlovanja velja omeniti predvsem programe izobraževanja in usposabljanja, spodbujanje samozaposlovanja in javna dela ki so v prvi vrsti namenjeni starim do 26 let, dolgotrajno brezposelnim, nekvalificiranim delavcem in drugim, ki so težko zaposljivi (Svetlik in Batič 2002, 187 – 193), se pravi vsem skupinam, katerih delež med registrirano brezposelnimi, se je v proučevanem obdobju zmanjšal.



Tabela 2.3: Značilne skupine registriranih brezposelnih oseb v obdobju 2000 - 2008

Leto	Povprečno štev. registriranih brezposelnih oseb	Deleži posameznih kategorij v letih od 1995 do 2008 (v %)					
		Stari do 26 let	Iščejo prvo zaposlitev	Ženske	Brezposelni nad 1 leto	Brez strokovne izobrazbe	Stari 50 let in več
2000	106,601	23,4	17,9	50,7	62,9	47,2	27,3
2001	101,857	24,1	18,8	50,8	58,9	47,0	27,0
2002	102,635	24,0	19,6	51,2	54,4	47,0	25,4
2003	97,674	26,1	23,2	52,8	48,6	44,2	21,4
2004	92,826	26,2	25,2	53,1	46,2	41,6	21,0
2005	91,889	24,2	24,3	53,8	47,3	40,8	22,7
2006	85,836	21,2	22,3	54,8	48,8	39,3	25,4
2007	71,336	16,7	19,4	54,9	51,2	39,3	31,1
2008	63,216	14,4	16,9	52,8	51,1	40,1	34,7

Vir: ZRSZ (2009a).

Iz zgornje tabele (Tabela 2.3) lahko razberemo tudi, da je v proučevanem obdobju delež starih do 26 let med registrirano brezposelnimi do leta 2004 naraščal, potem pa je začel rahlo padati in je do leta 2008 padel za 9% v primerjavi z letom 2000. Zmanjšanje stopnje registrirane brezposelnosti v tej skupini lahko pripišemo večjemu povpraševanju po delavcih, ki sem ga opisal v začetku poglavja ter podaljševanju izobraževalnega obdobja (Ignjatović 2002, 21). Na drugi strani je nasprotno delež starejših od 50 let do leta 2004 padal, nato pa je začel naraščati in je bil leta 2008 za 7,4% višji kot v letu 2000. Starejši so zaradi tega, ker se jim v prejšnjem sistemu neposredne varnosti ni bilo potrebno dodatno izobraževati, praviloma slabše izobraženi, zato hitreje izgubijo zaposlitev in se seveda tudi težje ponovno zaposlijo (Ignjatović 2002, 21).

### **3 PRIDOBIVANJE, IZBOR IN OSNOVNO USPOSABLJANJE POLICISTOV**

Narava policijskega dela se je v zadnjih nekaj desetletjih močno spremenila. Družbene spremembe, ki smo jim priča, vplivajo na povečanje kriminalitete, kršitve javnega reda in miru, zlorabo drog, slabo prometno varnost ter na številne druge nezaželene pojave, s katerimi se mora ukvarjati policija. Javnost od policije pričakuje, da bo vse omenjene probleme reševala hitro, učinkovito in strokovno, kar pomeni, da postaja policijsko delo vse bolj zahtevno, odgovorno in kompleksno pa tudi vse bolj nevarno (Moriarty in Field 1994, 4; Roberg in drugi 2000, 171).

Za dobro delovanje vsake policijske organizacije je zato ključnega pomena, da pridobi, izbere in usposobi ustrezen kader, ki je primeren in sposoben za opravljanje policijskega dela in je to delo tudi pripravljen opravljati. Izbor policistov ima na delo policijske organizacije dolgoročen vpliv, saj je poklic policista „karierni“ poklic, kar pomeni, da večina policistov preživi celo delovno kariero v policijski organizaciji (Cox 1996, 96). Policiste, ki ne dosegajo pričakovanih rezultatov ali pa kršijo delovno disciplino je sicer mogoče odpustiti, vseeno pa je bolj primerno in bolj racionalno večjo pozornost posvetiti pridobivanju primernih kandidatov in kvalitetnemu izboru med njimi. Učinkovito pridobivanje primernih kandidatov in kvaliteten izbor ustreznih policistov sta zato poleg osnovne policijske dejavnosti med najpomembnejšimi nalogami vsake policijske organizacije in jima je potrebno posvečati posebno pozornost.

Dodati je potrebno, da cilj pridobivanja in izbire kadrov v policiji ni le izbor kandidatov, ki izpolnjujejo (minimalne) pogoje za zaposlitev oziroma vključitev v osnovne izobraževalne programe, temveč predvsem to, da so izbrani kandidati tudi sposobni uspešno zaključiti osnovni izobraževalni program (Cox 1996, 101). Glede na navedeno lahko ugotovimo, da se izbor kandidatov za opravljanje policijskih nalog pravzaprav ne zaključi z izborom primernih kandidatov, temveč šele takrat, ko ti kandidati uspešno zaključijo osnovno izobraževanje in začnejo opravljati policijsko delo.

V nadaljevanju bom zato na kratko predstavil kako v policijskih organizacijah potekata pridobivanje kandidatov in izbor primernih kandidatov ter predstavili nekatere temeljne značilnosti programov osnovnega policijskega izobraževanja oziroma usposabljanja.

### **3.1 Pridobivanje kandidatov**

Pridobivanje kandidatov za delo v policiji je prvi korak v procesu izbora primernih kandidatov za zaposlitev v policijskih organizacijah. Gre za različne dejavnosti, s katerimi želijo policijske organizacije pritegniti čim večje število potencialnih kandidatov, ki za delo policista izpolnjujejo vse (formalne) pogoje in so to delo po zaključku osnovnega izobraževanja tudi sposobni in pripravljeni opravljati (Cox 2004, 101).

Za pridobivanje kandidatov za delo v policijskih organizacijah obstajajo različne metode, ki se na splošno ne razlikujejo bistveno od metod, ki so na voljo drugim delodajalcem. Roberg in drugi (Roberg in drugi 2000, 172) tako navajajo naslednje, najpogosteje uporabljene metode pridobivanja kadra:

1. oglaševanje (časopisi, brošure, televizija, radio,...),
2. pozivi različnim interesnim skupinam,
3. javne napovedi in pozivi,
4. stiki s šolami,
5. priporočila zaposlenih,
6. vzpostavitev spletne strani z informacijami o možnostih zaposlitve.

Policijske organizacije lahko izberejo eno samo metodo ali pa kombinacijo različnih metod, odvisno od sredstev in časa, ki ga imajo na voljo pa tudi od ciljne populacije, ki jo želijo doseči. Katera metoda je najprimernejša lahko policijska organizacija oceni tudi s pomočjo enostavne raziskave, s katero tiste, ki se odzovejo na razpis prosi, da navedejo, kje oziroma kako so izvedeli za razpis (Moriarty in Field 1994, 60).

Za pridobivanje kandidatov lahko policijske organizacije uporabljajo različne strategije. Raziskava, ki sta jo opravila Meagher in Yantes (Meagher in Yantes v Roberg in drugi 2000, 173) v osemdesetih letih prejšnjega stoletja namreč

razkriva določene razlike glede razlogov za odločitev za delo v policiji med moškimi in ženskami. Tako moški kot ženske so sicer na prvo mesto postavili „pomoč ljudem“ in „varnost zaposlitve“, pokazalo pa se je, da kandidate moškega spola bistveno bolj zanima „zatiranje kriminalitete“, kot ženske. Iz tega lahko ugotovimo, da je lahko osnovna strategija za pridobivanje žensk in moških enaka, konkretno sporočilo pa mora biti oblikovano tako, da bo v delu, ki je namenjen ženskam poudarek na preventivni dejavnosti in v skupnost usmerjenemu policijskemu delu.

Pri izbiri strategije pa je pomembno, da posredovana informacija ni zgolj enostranska. Policijske organizacije pogosto naredijo napako in predstavljajo policijsko delo le kot zanimivo in raznoliko delo, ne omenjajo pa potencialne nevarnosti, zahtevnosti, odgovornosti in podobno. Kandidati, ki se bodo za poklic policista odločili na podlagi pomanjkljivih ali celo zavajajočih informacij, bodo najverjetneje že v času osnovnega izobraževanja, zagotovo pa takrat, ko bodo začeli opravljati delo, spoznali tudi negativne plati. To lahko povzroči nezadovoljstvo in v skrajnem primeru pripelje tudi do tega, da bodo policijske vrste zapustili že v času osnovnega izobraževanja ali pa takoj po njem (Roberg in drugi 2000, 173).

Sporočilo, ki ga policijska organizacija posreduje javnosti mora biti torej dobro preiščeno in skrbno načrtovano, saj je od tega odvisna učinkovitost celotnega procesa pridobivanja kandidatov. Učinkovitost procesa lahko merimo z deležem kandidatov, ki se prijavijo na razpis in izpolnjujejo vse vstopne pogoje za vključitev v osnovno izobraževanje. Hkrati lahko učinkovitost merimo tudi z deležem kandidatov, ki uspešno zaključijo osnovno izobraževanje in postanejo policisti, zato je zelo pomembno, da je sporočilo, ki je posredovano javnosti, oblikovano tako, da bo iz njega jasno razvidno, kakšne pogoje morajo izpolnjevati kandidati in kakšni so pogoji dela. Dobro oblikovano sporočilo naj bi tako vsebovalo naslednje elemente (Moriarty in Field 1994, 66):

- (formalne) pogoje, ki jih mora izpolnjevati kandidat,
- zahtevane delovne izkušnje,
- zahtevane veščine, spretnosti in znanja,
- opis del in nalog,
- podatke o plači in drugih prejemkih.

Če sporočilo ni oblikovano dovolj jasno in če iz njega niso razvidne vse zahteve, ki jih morajo izpolnjevati kandidati, se lahko na konkreten razpis prijavijo tudi kandidati, ki ne ustrezajo vsem zahtevam. To bo seveda vplivalo tako na čas, ki ga bo policijska organizacija porabila za izbiro ustreznih kandidatov, kot tudi na stroške celotnega izbirnega postopka, saj se bo v okviru izbirnega ukvarjala tudi s kandidati, ki sploh ne izpolnjujejo pogojev za zaposlitev.

Za oblikovanje primerne sporočila morajo imeti policijske organizacije jasno sliko o tem kakšne zahteve morajo izpolnjevati potencialni kandidati. Pri tem jim je lahko v pomoč dober opis del in nalog, ki jih opravljajo policisti. V opisu del in nalog morajo biti natančno opisane vse naloge, ki jih bo moral kandidat opravljati ter veščine, spretnosti in znanja, ki jih mora posedovati kandidat za opravljanje teh nalog. Naloge je potrebno razvrstiti po pomembnosti ali pa jih ustrezno časovno ovrednotiti (npr. komuniciranje z občani: 60% časa). Pri določanju nalog se je potrebno izogibati preveč splošnim opisom (npr. druge naloge po navodilu nadrejenega), ki o samem delu ne povejo ničesar. Pri določanju potrebnih veščin, spretnosti in znanj je potrebno biti pozoren na to, da so vse zahteve dejansko povezane z delom, ki ga bodo opravljali izbrani kandidati. Razlikovati je potrebno tudi med tistimi znanji, spretnostmi in večinami, ki so nujne za opravljanje dela in tistimi, ki so le zaželene, saj jih je mogoče pridobiti tudi v času osnovnega izobraževanja (Moriarty in Field 1994, 67).

Obstoječi opisi del in nalog so se v praksi pogosto pokazali kot preveč splošni, preveč splošno pa so običajno določene tudi zahteve, ki jih morajo izpolnjevati kandidati (Cook 2004, 21). Če opisi del in nalog niso ustrezni, lahko policijske organizacije za natančnejšo določitev zahtev delovnega mesta izvedejo analizo delovnega mesta. Analiza delovnega mesta je proces zbiranja podrobnih informacij o posameznem delovnem mestu. Zbrati je potrebno podatke, o nalogah, ki se opravljajo in o pričakovanih rezultatih, delovnih sredstvih, ki jih bodo uporabljali zaposleni ter o pogojih v katerih poteka delo. Zbrane podatke je potrebno v nadaljevanju analizirati in določiti znanja, spretnosti in veščine, ki so potrebna za opravljanje dela na določenem delovnem mestu. Za izvedbo analize delovnega mesta obstajajo različne metode, ki jih lahko združimo v tri

osnovne skupine (Cook 2004, 22):

- metode usmerjene v delo, ki se opravlja na delovnem mestu,
- metode usmerjene v konkretne naloge, ki jih opravljajo zaposleni,
- metode usmerjene v veščine, spretnosti in znanja, ki so potrebne za opravljanje dela.

Analiza delovnega mesta je z vidika pridobivanja in izbire kandidatov zelo uporabna, saj nam na eni strani zagotavlja vse podatke, ki potrebni za pripravo sporočila, ki bo posredovano javnosti, rezultati pa so uporabni tudi za načrtovanje celotnega izbirnega postopka (Gowan in Gatewood 1995, 179). Cook (Cook, 2004, 31-33) tako ugotavlja, da je lahko analiza delovnega mesta uporabna še v številne druge namene. V kontekstu tega diplomskega dela velja izpostaviti predvsem naslednje:

- je podlaga za pripravo natančnega opisa del in nalog, ki ga lahko uporabimo za to, da pritegnemo prave kandidate;
- je v pomoč pri izvedbi intervjuja s kandidatom;
- omogoča ločitev med znanji, spretnostmi in veščinami, ki jih mora kandidat posedovati in tistimi, ki se jih lahko priuči;
- pomaga pri izbiri ustreznih preizkusov, ki jih morajo opraviti kandidati;
- je podlaga za pripravo selekcijskih testov;...

V zaključku tega poglavja velja omeniti še, da je se začnejo mnoge policijske organizacije s pridobivanjem kandidatov ukvarjati šele takrat, ko ugotovijo potrebo po novih policistih. Tak pristop v današnjih razmerah, ko je konkurenca med različnimi delodajalci velika, napačen, saj v kratkem času enostavno ni mogoče pritegniti najboljših kandidatov. Proces pridobivanja kandidatov mora biti zato kontinuiran proces, ki ga je potrebno neprestano spremljati, analizirati in izboljševati (Moriarty in Field 1994, 57).

### **3.2 Izbor policistov**

Procesu pridobivanja kandidatov sledi proces izbora kandidatov, ki (najbolj) ustrezajo potrebam policijske organizacije. Policijske organizacije v praksi izvajajo tri različne oblike izbora kadra (Cox 1996, 97):

- osnovni izbor (entry-level), ki predstavlja izbiro policistov za opravljanje

- splošnih policijskih nalog,
- izbiro ob premeščanju (specializaciji) policistov in
  - izbiro ob napredovanju na bolj zahtevna in vodstvena delovna mesta.

Policijske organizacije želijo v svoje vrste privabiti posameznike, ki imajo dovolj razvite sposobnosti, tako intelektualne, kot tudi specifične (ustrezna psihofizična pripravljenost, osebnostne lastnosti, ipd), da pri osvajanju novih znanj in razvijanju novih veščin ne bodo imeli problemov. Enako pomemben pri izboru novih policistov je posameznikov pristop, se pravi njegov odnos do samega sebe, odnos do drugih in odnos do sveta na sploh. Pristop posameznika se oblikuje že zelo zgodaj in se skozi življenje okrepi in ustali, zato je spreminjanje neustreznega pristopa pri odraslih kandidatih težko in dolgotrajno (Mejaš 2002, 43). V okviru procesa izbora kandidatov, policijske organizacije zato ugotavljajo ali posamezen kandidat izpolnjuje vse pogoje, ima vsa pričakovana znanja, spretnosti ter veščine in ali je ustrezno motiviran za uspešno opravljanje policijskega dela. V okviru izbirnega postopka uporabljajo različna merila za izbor kandidatov, na podlagi katerih lahko ugotovijo ali je posamezen kandidat primeren za zaposlitev in njegove rezultate primerjajo z ostalimi kandidati. Zelo pomembno je, da so merila za izbor veljavna in zanesljiva. Veljavnost meril se nanaša na povezavo posameznim merilom in delom, ki ga bo posameznik opravljal (npr. ali bo res kos fizičnim naporom, če uspešno opravi preizkus telesnih zmogljivosti?), zanesljivost merila pa pomeni, da bo posamezen kandidat, ki bo test opravljal večkrat v istih okoliščinah, na testu dosegel enak ali podoben rezultat (Roberg in drugi 2000, 175).

Cilji procesa izbora kandidatov so po mnenju Mejaša naslednji:

- *Vsi izbrani kandidati imajo intelektualne sposobnosti razvite nad kritično mejo.*
- *Razporeditev sposobnosti kandidatov je v okvirih normalne distribucije (statistično gledano).*
- *Vsi kandidati ustrezajo zdravstvenim standardom za delo v policiji.*
- *Izločitev kandidatov z neustreznim pristopom do sebe.*
- *Izločitev kandidatov z neustreznim pristopom do drugih.*
- *Izločitev kandidatov z neustreznim pristopom do policije kot institucije.*
- *Vsi kandidati imajo ustrezno razvito čustveno inteligenco.*

- *Pri kandidatih je njihov vrednostni sistem kompatibilen z vrednostnim sistemom policije.*
- *Pri vseh kandidatih obstaja velika verjetnost, da bodo razvili identifikacijsko psihološko pogodbo s policijo (Mejaš 2002, 45-46).*

Za izbor ustreznih kandidatov večina policijskih organizacij uporablja večstopenjski izbirni postopek<sup>1</sup> (Stone in DeLuca v Cox 1996, 103), v okviru katerega preverijo ali kandidati izpolnjujejo vse zahtevane pogoje in jih rangirajo glede na dosežene rezultate. Takšen izbirni postopek je sestavljen iz večjega števila različnih preizkusov, ki jih mora kandidat uspešno opraviti, preden lahko postane policist. Vse policijske organizacije seveda ne uporabljajo enakih preizkusov, na splošno pa lahko preizkuse razdelimo na pet kategorij (Cox 1996, 103):

- preizkusi statusa,
- preizkusi fizičnih sposobnosti,
- psihološki preizkusi<sup>2</sup>,
- preizkusi moralnih načel,
- preizkusi sposobnosti komuniciranja.

Preizkusi statusa se nanašajo na preverjanje (formalnih) pogojev za zaposlitev v policijski organizaciji. Običajno se preverja stopnjo izobrazbo, starost in državljanstvo, ponekod pa je pogoj tudi ustrezno regulirana vojaška obveznosti. Osnovni pogoji so običajno natančno določeni in večinoma tudi predpisani, zato so v tej fazi iz nadaljnjega postopka izločeni vsi kandidati, ki teh pogojev ne izpolnjujejo. Podatke o izpolnjevanju osnovnih pogojev policijske organizacije pridobijo iz pisnih vlog kandidatov, ki so pogosto standardizirane in morajo biti oddane na predpisanem obrazcu (Gowan in Gatewood 1995, 185). Osnovni pogoji se od organizacije do organizacije razlikujejo, vse policijske organizacije pa običajno zahtevajo, da imajo kandidati najmanj srednješolsko izobrazbo, so polnoletni in imajo državljanstvo države v kateri se želijo zaposliti (Roberg in drugi 2000, 177).

---

1 Multiple-Hurdle Procedure

2 Avtor v knjigi uporablja besedno zvezo "mental tests", ki je v slovenščino praktično ni mogoče prevesti, zato sem uporabil besedno zvezo, ki glede na pomen najbolj ustreza. V nadaljevanju knjige avtor uporabi sicer tudi termin "psychological tests", ki bi ga lahko prevedli tudi v "psihološki preizkusi", vendar pa je iz vsebine jasno, da gre za skupino testov, ki jih v Sloveniji poimenujemo osebnostni testi.



Za ugotavljanje ustreznih fizičnih sposobnosti se najpogosteje uporabljata preizkus telesnih zmogljivosti in zdravniški pregled. Pri preizkusih telesnih zmogljivosti je zelo pomembno, da so vsi preizkusi dejansko povezani z delom, ki ga opravljajo policisti. Na podlagi raziskave, ki sta jo opravila, Booth and Hornick ugotavljata, da je za delo policistov najbolj pomembna sposobnost hitrega reagiranja, medtem ko policisti surovo moč in vzdržljivost potrebujejo le redko (Cox 1996, 105), zato je seveda smiselno, da je pri preizkusih telesnih zmogljivosti poudarek predvsem na hitrosti in eksplozivnosti.

V okviru zdravniškega pregleda je potrebno ugotoviti ali kandidatovo zdravstveno stanje dovoljuje napore, ki jim bo podvržen pri opravljanju dela. Izločiti je potrebno zlasti kandidate, ki ne bi prenesli obremenitev na delovnem mestu pa tudi tiste, katerih zdravstveno stanje bi se lahko zaradi obremenitev resno poslabšalo. Z zdravniškim pregledom zato poizkušajo policijske organizacije ugotoviti predvsem morebitne težave s srcem, hrbtom, nogami, dihali, sluhom in podobno, ki bi se ob obremenitvah, ki so jim podvrženi policisti, lahko samo še poslabšale. Sestavni del zdravniškega pregleda je običajno tudi ugotavljanje telesne višine in telesne teže. V preteklosti so policijske organizacije praviloma predpisovale minimalno telesno višino, s čimer so bile izločene praktično vse ženske kandidatke. Namesto minimalne višine sedaj policijske organizacije od kandidatov pričakujejo ustrezno telesno zgradbo, se pravi ustrezno razmerje med telesno višino in telesno težo. Tak kriterij je bolj razumljiv, nima pa nobenega pomena, če se primerno telesno zgradbo pričakuje le od kandidatov, od policistov pa ne. Ob opravljanju zdravniškega pregleda se običajno preveri tudi stanje vidnih funkcij. V preteklosti so policijske organizacije od kandidatov pričakovale, da imajo brezhibne vidne funkcije, danes pa dovoljujejo tudi določeno korekcijo vida (Roberg in drugi 2000, 177-178). Sestavni del zdravniškega pregleda je ponavadi tudi preizkus prisotnosti prepovedanih drog v telesu. Prepovedane droge namreč večinoma povzročajo odvisnost, v takem stanju pa posamezniki seveda niso sposobni in primerni za opravljanje policijskega dela.

Med psihološkimi preizkusi, ki jih najpogosteje uporabljajo policijske organizacije, najdemo predvsem različne teste inteligentnosti, teste specifičnih sposobnosti in osebnostne teste. Testi inteligentnosti in testi specifičnih

spodobnosti so običajno različni pisni testi, ki merijo sposobnost verbalnega izražanja, numerično sposobnost ter sposobnost pomnjenja in logičnega sklepanja. S pomočjo pisnih in ustnih osebnostnih testov poizkušajo policijske organizacije ugotoviti ali je osebnostna struktura kandidata primerna za opravljanje policijskega dela. V uporabi so različni testi, pri večini pa gre za merjenje strukture po modelu „Velikih pet“. V skladu s tem modelom posameznikovo obnašanje določa pet glavnih dejavnikov: ekstravertnost (energija), čustvena stabilnost, sprejemljivost, vestnost in odprtost (Gowan in Gatewood 1995, 194). Različne raziskave sicer praviloma ne potrjujejo močne povezave med rezultati, ki jih kandidati dosežejo na testih sposobnosti in osebnostnih testih (Roberg in drugi 2000, 183), kljub vsemu pa so lahko psihološki preizkusi v veliko pomoč pri izbiri ustreznih kandidatov. S pomočjo različnih testov sposobnosti je tako mogoče izločiti posameznike, katerih intelektualne sposobnosti niso dovolj razvite in najverjetneje ne bi mogli osvojiti vseh potrebnih znanj, spretnosti in veščin za uspešno opravljanje policijskega dela, s pomočjo osebnostnih testov pa je na primer mogoče oceniti skladnost kandidatovega vrednostnega sistema z vrednostnim sistemom policijske organizacije. Moriarty in Field dajeta psihološkimi preizkusom še globlji pomen, saj si lahko policijska organizacija po njunem mnenju na podlagi teh preizkusov o kandidatu ustvari celovito sliko, pri čemer izpostavljata predvsem naslednje

lastnosti, ki so pomembne pri opravljanju policijskega dela:

- sposobnost obvladovanja stresa,
- močne in šibke točke kandidatove osebnosti,
- vodstvene sposobnosti,
- nagnjenost k odvisnosti,
- pomisleki, ki bi lahko bili pomembni za nadrejenega,
- nagnjenost k bolezni in pogosti odsotnosti z dela,
- podpora družine pri odločitvi za zaposlitev v policiji,
- poštenost in sposobnost upiranja slabim vplivom (Moriarty in Field 1995, 216-218).

Z uporabo različnih psiholoških preizkusov je mogoče spoznati tudi prave razloge, ki so posameznika pripeljali do odločitve o zaposlitvi v policijski organizaciji. Številne posameznike namreč k tej odločitvi vodijo povsem napačni

vzgibi (npr. občutek manjvrednosti, želja po moči, prikrivanje kriminalne dejavnosti, ipd), ki bi se lahko pri opravljanju dela izrazili z izživljanjem svojih frustracij pri opravljanju dela ali celo z zlorabo uradnega položaja za izvajanje kriminalnih aktivnosti. Kandidati prave razloge seveda pogosto skrivajo, zato so lahko psihološki preizkusi ključni za prepoznavanje in izločanje takšnih kandidatov (Moriarty in Field, 1995, 206). Psihološki preizkusi so tako na eni strani izločevalni, saj na podlagi rezultatov policijske organizacije izločijo kandidate, ki niso primerni za opravljanje policijskega dela, na drugi strani pa omogočajo tudi pozitivno selekcijo.

Za preizkus moralnih načel, policijske organizacije običajno opravijo temeljito varnostno preverjanje<sup>3</sup> kandidata, v Združenih državah Amerike pa je precej razširjeno tudi poligrafsko testiranje. Uporaba poligrafa pri izbiri kandidatov je sporna in je ponekod celo prepovedana (Horvath v Cox 1996, 111), zato se bom v nadaljevanju osredotočil le na varnostno preverjanje. V okviru varnostnega preverjanja želijo policijske organizacije ugotoviti ali je kandidat pošten in vreden zaupanja, zato preverjajo različne podatke, ki jih je kandidat posredoval v vlogi za zaposlitev ali na posebnem vprašalniku za varnostno preverjanje. Pri tem se preverja predvsem: vedenje kandidata v času šolanja, delovno zgodovino, ugled kandidata in njegove družine v okolju, morebitno zadolženost, morebitno kriminalno preteklost in morebitno odvisnost od prepovedanih drog in drugih opojnih substanc (Roberg in drugi 2000, 181; Cox 1996, 109). Tako obsežno preverjanje predstavlja relativno velik poseg v posameznikovo zasebnost, zato policijske organizacije pred začetkom varnostnega preverjanja od kandidata praviloma pridobijo soglasje. Varnostno preverjanje se izvaja na različne načine in v različnem obsegu. Nekatere policijske organizacije kandidate preverijo le v uradnih evidencah, druge pa poleg tega opravijo še temeljit razgovor s kandidatom, nekdanjimi delodajalci, sosedi in drugimi. Na podlagi ugotovitev varnostnega preverjanja policijske organizacije sprejmejo odločitev o primernosti kandidata in izločijo tiste, ki se niso izkazali za zaupanja vredne.

Policisti imajo zaradi narave policijskega dela pogoste stike z občani, pri svojem

---

3 Background investigation – v prevodih nekaterih uradnih dokumentov Evropske unije prevedeno tudi kot "ugotavljanje zanesljivosti".

delu pa morajo napisati tudi mnogo različnih poročil, zato je zelo pomembno, da se znajo, tako pisno kot ustno, ustrezno izražati in komunicirati. Sposobnost pisnega izražanja je mogoče oceniti že s pregledom kandidatove vloge. Le-ta naj bi bila napisana jasno in razumljivo, brez večjih slovničnih napak. Kandidati, katerih vloge so napisane nejasno in nerazumljivo ali pa je v njih veliko slovničnih napak, so za zaposlitev manj primerni, saj bi imeli najverjetneje pri svojem delu zaradi tega velike težave. Sposobnosti ustnega izražanja in komuniciranja velika večina policijskih organizacij ocenjuje na podlagi razgovora s kandidati. Gre za strukturirane razgovore, ki jih običajno izvaja več članska, ustrezno usposobljena, komisija. Poleg sposobnosti ustnega komuniciranja se na podlagi razgovora s kandidatom ocenjuje še nekatere druge kandidatove lastnosti, kot so motivacija, odločnost, samozavest, sposobnost odločanja, nastop, agresivnost in podobno (Cox 1996, 112). Po mnenju Mejaša, naj bi razgovor s kandidati izvedla tričlanska komisija, ki oceni:

- *pristop kandidata do sebe,*
- *pristop kandidata do drugih,*
- *odnos kandidata do policije,*
- *frustracijsko toleranco,*
- *čustveno inteligenco,*
- *izvedbo delovnega preizkusa pod obremenitvijo,*
- *izvedbo delovnega preizkusa v skupini (Mejaš 2002, 45).*

V razgovoru zato komisija kandidatom postavlja različna vprašanja, ki se nanašajo na kandidatovo samopredstavitvev, njegove delovne izkušnje, šolanje, hobije in razloge, zaradi katerih se je odločil kandidirati za zaposlitev v policiji. S pomočjo teh vprašanj si poizkuša komisija izdelati čim boljše sliko o kandidatu oziroma o njegovi primernosti za delo policista. Pri izvedbi razgovorov je zaradi veljavnosti in primerljivosti rezultatov ključnega pomena, da vsi kandidati odgovarjajo na ista vprašanja, prav tako mora komisija vse kandidate ocenjevati na podlagi istih kriterijev (Roberg in drugi 2000, 187). Med razgovorom praviloma vsak član kandidata ocenjuje samostojno, po koncu razgovora pa člani komisije oceno med seboj uskladijo in podajo enotno oceno.

Vsi preizkusi, ki jih kandidati opravijo v okviru izbirnega postopka so praviloma točkovani, kar pomeni, da lahko policijske organizacije po zaključku izbirnega

postopka kandidate rangirajo glede na dosežene rezultate. Pri tem lahko dajo posameznim preizkusom večjo težo kot drugim, če ocenijo, da je to potrebno. Na tak način lahko potem sestavijo prednostno listo kandidatov, ki jim na koncu ponudijo zaposlitev (Cox 1996, 112).

V zadnjem času čedalje več policijskih organizacij za izbiro najprimernejših kandidatov uporablja ocenjevalne centre<sup>4</sup>. Za ocenjevalne centre so značilni različni individualni in skupinski situacijski preizkusi, kot so na primer tako imenovane „in-basket“ vaje<sup>5</sup>, igranje vlog, skupinske razprave brez vodje, menedžerske igre in podobno (Cook 2004, 174-175). Preizkusi simulirajo situacije s katerimi se srečujejo policisti pri svojem delu, ocenjevalci pa ocenjujejo, kako uspešni so kandidati pri reševanju nalog. Rezultati raziskave, ki je primerjala ocenjevalne centre s preizkusi sposobnosti, osebnostnimi testi, biografskimi podatki in podobno, kažejo, da preizkusi, ki jih opravljajo kandidati v okviru ocenjevalnih centrov precej bolje napovejo, kako uspešen bo kandidat pri svojem delu, kot ostali preizkusi. Slabost ocenjevalnih centrov so visoki stroški povezani z vzpostavitvijo, potrebno pa je tudi veliko časa, tako za samo vzpostavitev, kot tudi za izvedbo ( Pagon 1993, 15).

### **3.3 Osnovno usposabljanje policistov**

Kandidati, ki uspešno opravijo izbirni postopek, se morajo nato še ustrezno usposobiti za samostojno opravljanje policijskih nalog. Policijski poklic je namreč zelo zahteven saj mora policist pri svojem delu vsakodnevno igrati različne vloge. Od policistov se tako pričakuje, da bodo psihiatri, zdravniki, sodniki, zaupniki, rešitelji pobeglih živali, in podobno, zato posvečajo policijske organizacije osnovnemu usposabljanju veliko pozornost. Le dobro usposobljeni policisti lahko namreč svoje delo opravljajo strokovno in zakonito, medtem, ko pri slabo usposobljenih policistih obstaja velika nevarnost, da bodo svoje delo opravljali nestrokovno ali pa bodo celo prekoračili svoja pooblastila (Cox 1996, 122).

---

4 Assessment Center

5 Preizkus v katerem je kandidat postavljen pred določen problem, nato pa mora povedati, na kakšen način bi ga rešil.

Sistemi osnovnega usposabljanja se od države do države močno razlikujejo, v teoriji pa ločimo dva tipa:

- osnovno policijsko izobraževanje in
- osnovno policijsko usposabljanje.

V okviru osnovnega policijskega izobraževanja udeleženci pridobivajo tako splošno znanje, kot tudi potrebna policijska znanja. Z zaključkom izobraževanja udeleženci pridobijo javno veljavno policijsko izobrazbo. Programi osnovnega izobraževanja so značilnost evropskega sistema osnovnega usposabljanja policistov in trajajo od treh do osmih let. Tipične skupine predmetov, ki jih vključuje usposabljanje so: splošni predmeti (matematika, slovenščina, tuj jezik,...), pravo, policijsko upravljanje in vodenje, kriminalistika in kriminologija ter drugi strokovni predmeti (Pagon in drugi 1998, 98-99). Po zaključku izobraževanja se udeleženci praviloma zaposlijo v policijski organizaciji, nato pa morajo opraviti še pripravništvo oziroma določeno poskusno dobo. V tem času morajo pokazati, da so ustrezno usposobljeni za samostojno delo.

Pri osnovnem policijskem usposabljanju gre pridobivanje znanj in veščin, ki so potrebne za samostojno opravljanje policijskega dela. Po zaključku takšnih usposabljanj udeleženci ne pridobijo javno veljavne izobrazbe ampak le potrdilo o tem, da so usposobljeni za opravljanje policijskih nalog. Večina evropskih držav zahteva za vključitev v osnovne programe usposabljanja najmanj srednješolsko izobrazbo (V. stopnja), usposabljanje pa je običajno krajše od izobraževanja in v evropskih državah traja od štirih mesecev do štirih let. V okviru usposabljanja udeleženci praviloma pridobivajo znanja s področja prava, psihologije, preprečevanja kriminala, kriminalistike, patroljiranja, ustavljanja vozil, intervjuvanja prič, urejanja javnega reda in miru in podobno (Pagon in drugi 1998, 105). Nekatere države izvajajo osnovno policijsko usposabljanje v obliki teoretičnega in praktičnega usposabljanja v policijski šoli, druge države pa takšen način izobraževanja kombinirajo s praktičnim usposabljanjem v policijskih enotah.

V Združenih državah Amerike poznajo le osnovno policijsko usposabljanje, ki je običajno precej krajše od osnovnega policijskega usposabljanja v Evropi. Saj v povprečju trajaj le dobrih 13 tednov. Po zaključku teoretičnega in praktičnega

usposabljanja v policijski šoli, morajo kandidati opraviti še poskusno dobo, ki traja od dvanajst do osemnajst mesecev. V tem času pol policist opravlja delo pod nadzorom mentorja, ki mu pomaga, ga usmerja in ocenjuje njegovo delo (Cox 1996, 123-126).

V procesu osnovnega usposabljanja morajo policisti v prvi vrsti osvojiti vsa znanja, ki jih potrebujejo za strokovno in učinkovito delo, poleg tega pa morajo spoznati tudi poslanstvo policijske organizacije in ga ponotranjiti. Sodobni programi osnovnega usposabljanja so zato oblikovani tako, da se udeleženci na eni strani seznanijo z vsebinami, ki se nanašajo na izvajanje zakonov in na drugi strani z vsebinami, ki se nanašajo na preventivno in v skupnost usmerjeno policijsko delovanje. Poudarek mora biti torej tako na znanjih in veščinah, ki se nanašajo na izvajanje zakonov in uporabo prisilnih sredstev, kot tudi na različnih socialnih veščinah (Cox 1996, 129). Kvalitetno osnovno usposabljanje zato vključuje veliko praktičnega usposabljanja, v katerem morajo udeleženci v skupinskih diskusijah in z igranjem vlog dokazati, da so osvojili vsa potrebna znanja in veščine (Roberg in drugi 2000, 192).

Udeleženci morajo že v času osnovnega usposabljanja dobiti čim bolj realno predstavo o naravi in pogojih dela ter o okoliščine v katerih bodo opravljali delo. Le-ta jim omogoča, da ocenijo ali so sploh sposobni in pripravljeni opravljati policijsko delo, poleg tega pa dobra seznanjenost tudi olajša prehod iz šole v policijsko enoto, saj vedo, kaj lahko tam pričakujejo.

Kot sem omenil že v uvodu tega poglavja, se izbor kandidatov za delo v policijskih organizacijah zaključijo šele z zaključkom osnovnega usposabljanja, zato je poleg ocenjevanja kandidatove strokovne usposobljenosti, zelo pomembno, da izvajalci programa sproti ocenjujejo tudi kandidatovo primernost in motivacijo za delo v policijski organizaciji ter po potrebi izločijo tiste, ki za delo policistov zaradi različnih razlogov niso primerni ali niso ustrezno motivirani za opravljanje policijskih nalog.

Izbor kandidatov se z zaključkom osnovnega usposabljanja konča, s tem pa se še ne konča potreba po dodatnem usposabljanju policistov. Policijski poklic je namreč zelo zahteven, zato se morajo policisti redno usposabljati in

izpopolnjevat, da so kos zahtevam in naporom, ki so jim podvrženi pri opravljanju svojega dela.

## **4 PRIDOBIVANJE, IZBOR TER OSNOVNO IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE POLICISTOV V SLOVENIJI**

Po spremembi zakonodaje s področja srednješolskega in poklicnega izobraževanja v letu 1996, se je Policija odločila za temeljito prenovu izobraževalnega sistema. V letu 1998 se je tako v takratno Srednjo policijsko šolo vpisala še zadnja generacija kadetov<sup>6</sup>, ki so se izobraževali po 4-letnem srednješolskem programu, že naslednje leto pa je obstoječ »kadetski sistem« izobraževanja zamenjal nov sistem policijskega izobraževanja, ki temelji na izobraževanju oziroma prekvalifikaciji odraslih za poklic policista (Fugina 2005, 10-11).

Z uvedbo izobraževalnega sistema, ki temelji na prekvalifikaciji odraslih, je morala Policija spremeniti oziroma prilagoditi tudi procesa pridobivanja in izbora kandidatov. Pridobivanje in izbor mladine, stare največ 17 let, ki jo je mogoče še vzgajati, pač zahteva nekoliko drugačen pristop, kot pridobivanje in izbor odraslih. Število interesentov za izobraževanje v Srednji policijski šoli je bilo namreč vedno nekajkrat večje, kot pa je bilo o število prostih mest, zato v pridobivanje kandidatov večinoma ni bilo potrebno vlagati velikih naporov. Izbiro dijakov je vodila posebna komisija, ki je izbirala tiste „z dobrimi delovnimi navadami, solidnimi intelektualnimi sposobnostmi in visoko motivacijo za kasnejše opravljanje policijskega dela“ (Furlan 1996, 22). Učni rezultati dijakov so bili posledično dokaj dobri, saj je bilo v vsaki generaciji neuspešnih približno 6% dijakov, precej manj od takratnega povprečja drugih strokovnih šol.

Kot sem opisal v prejšnjem poglavju, je pridobivanje in izbor odraslih, ki so že izgrajene osebnosti in jih praktično ni več mogoče vzgajati, kompleksen proces. Določene izkušnje z zaposlovanjem odraslih je sicer Policija v letu 1999 že

---

6 kadét - gojenec šole za miličnike (SSKJ)



imela, saj je bilo mogoče poklic policista že takrat pridobiti tudi v okviru dveh programov izpopolnjevanja pripravnikov za policiste, ki sta bila namenjena tistim s srednjo strokovno šolo, ki so odslužili vojaški rok oziroma tistim s srednjo strokovno šolo in so odslužili vojaški rok v Policiji. Zanimanje za navedena programa je bilo vse do leta 1990 precej majhno, kljub številnim propagandnim akcijam, ki jih je izvajala Policija. Razloge za majhno zanimanje gre iskati predvsem v relativno nizki stopnji brezposelnosti, saj se je z višanjem stopnje brezposelnosti po letu 1991, znatno povečalo tudi zanimanje za ti dve obliki pridobivanja policijskega poklica (Gorenak 1996, 38-42).

Po krajši predstavitvi okoliščin, v katerih se je oblikoval proces pridobivanja in izbora policistov v Sloveniji, bom v nadaljevanju tega poglavja predstavil, kako poteka pridobivanje, izbor in izobraževanje policistov v Sloveniji danes, deset let po prehodu na nov sistem.

#### **4.1 Pridobivanje kandidatov**

Slovenska policija k pridobivanju kandidatov pristopa organizirano in vse bolj sistematično. Predvsem v zadnjem času zaradi povečanih kadrovskega potreb, ki so v največji meri posledica vzpostavitve »schengenskih« standardov nadzora zunanje meje Evropske unije, uporablja vse zgoraj navedene metode pridobivanja pa tudi nekatere druge, ki so ji na voljo. Do neke mere je izjema le oglaševanje v tiskanih in elektronskih medijih, ki je zaradi razmeroma velikih stroškov zaenkrat še vedno omejeno na objave zaposlitvenih oglasov v sredstvih javnega obveščanja, nekaterih manjših televizijskih postajah in nekaterih (zaposlitvenih) spletnih portalih. V zadnjem letu je bila pripravljena brošura v kateri so predstavljeni pogoji in postopek za zaposlitev v policiji ter program(a) osnovnega izobraževanja oziroma usposabljanja. Brošure so zainteresiranim kandidatom na voljo na večini policijskih postaj, policisti pa jih delijo tudi ob različnih dogodkih, predvsem na različnih sejmih ter osnovnih in srednjih šolah, kjer pogosto predstavljajo preventivno dejavnost.

V zadnjih letih je bil temeljito prenovljen spletni portal Policije, na katerem lahko v posebni rubriki najdemo številne informacije o možnostih zaposlitve v policiji. Poleg aktualnih javnih natečajev in javnih objav sta predstavljena tudi celoten

izbirni postopek in program osnovnega izobraževanja za policiste. Zainteresirani kandidati lahko na portalu dobijo izčrpne informacije o poteku izbirnega postopka ter preizkusih in pregledih, ki jih bodo morali opraviti. Vsi preizkusi so natančno opisani, navedeni pa so tudi kriteriji in norme, ki jih morajo kandidati doseči.

Direktni stiki Policije z različnimi šolami so sicer relativno pogosti, a so praviloma omejeni na preventivno dejavnost, kljub vsemu pa s svojo prisotnostjo policisti predstavljajo tudi svoj poklic in s tem pritegnejo določeno število potencialnih kandidatov. Nabiranje kandidatov po srednjih šolah je bilo v preteklih letih praksa Policije predvsem na območju policijskih uprav, kjer Policiji ne uspe pridobiti zadostnega števila policistov (npr. policijski upravi Postojna in Koper), vendar zaenkrat pravih rezultatov ni bilo. Vsekakor namerava Policija s pridobivanjem kandidatov po srednjih šolah še poizkušati, vendar pa bo potrebno ustrezneje izbrati strategijo, ki bo pritegnila večje število kandidatov. Če Policiji srednješolske populacije z obiskom šol ni uspelo pritegniti pa je toliko boljši odziv opazen na različnih zaposlitvenih in drugih sejmih (Kariera, Študentska arena, Auto Motor Show, lokalni zaposlitveni sejmi,...), ki se jih Policija udeležuje po vsej Sloveniji. Policijski razstavni prostor je praviloma med najbolj obiskanimi, interesenti pa imajo številna in povsem konkretna vprašanja o možnostih zaposlitve. Policijski razstavni prostor obiščejo tudi številni starejši in brezposelni, ki zaradi takšnih ali drugačnih razlogov iščejo zaposlitev, zato je takšna metoda pridobivanja kandidatov precej učinkovita.

Manj uporabljeni metodi sta nagovarjanja javnosti z javnimi napovedmi in pozivi, in nabiranje kandidatov na podlagi priporočila zaposlenih. Kljub vsemu pa velja omeniti, da sta v zadnjem času vodstvo Ministrstva za notranje zadeve in Policije na tiskovnih konferencah in v različni medijih večkrat poudarila, da bo morala Policija za razrešitev aktualne kadrovske problematike v bližnji prihodnosti zaposliti večje število policistov, kar bo določene posameznike zagotovo vzpodbudilo k temu, da bodo poiskali dodatne informacije o možnostih zaposlitve.

Rezultati ankete med kandidati, ki so se udeležili zdravniških pregledov<sup>7</sup> v letih 2008 in 2009, sicer kažejo, da je 59,3% kandidatov za možnost zaposlitve v Policiji izvedelo izključno preko spletne strani Policije, 13,3% od prijateljev, znancev in sorodnikov, 6,8% pa iz različnih medijev. Če prištejemo še anketirance, ki so obkročili več odgovorov ugotovimo, da je za razpis preko spletnih strani izvedelo kar 78,3% kandidatov. Zanimivo je, da je le 0,6% kandidatov za razpis izvedelo preko Zavoda za zaposlovanje, čeprav Policija zavod s potrebami praviloma seznanja. Vzrok lahko najverjetneje poiščemo v dejstvu, da kandidati, ki jih na možnost zaposlitve v Policiji opozori zavod, za zaposlitev večinoma niso zainteresirani. Ti kandidati se potem na razpis sicer na predlog (naročilo?) zavoda sicer prijavijo, izbirnega postopka pa se potem sploh ne udeležijo<sup>8</sup>. Teh kandidatov seveda v anketi Policija ni mogla zajeti, zato prave ocene o tem, koliko kandidatov za možnost zaposlitve izve preko Zavoda za zaposlovanje, pravzaprav ni mogoče podati (Vir: Policija).

Glede na rezultate ankete je Policija v letu 2008 sprejela odločitev, da v medijih objavi le informacijo o terminu posamezne javne objave, podrobne informacije pa lahko zainteresirani kandidati najdejo na spletnem portalu Policije. Informacije, ki so na voljo na portalu so dokaj obsežne in izčrpne. Na spletni strani lahko tako najdemo vse zahteve in pogoje, ki jih morajo izpolnjevati kandidati, opisan je potek izbirnega postopka, pri čemer so posamezni preizkusi natančno opisani, kandidati pa se lahko seznanijo tudi z normami, ki jih morajo doseči oziroma s kriteriji, ki jih morajo izpolnjevati. Opisa del in nalog na spletnem portalu ni, nekaj splošnih informacij o delu pa je razvidnih iz brošure o možnostih zaposlitve v Policiji, ki si jo je mogoče ogledati tudi v elektronski obliki. Kandidati se sicer lahko seznanijo z informacijo, da Policija z izbranimi kandidati sklene pogodbo o zaposlitvi (za določen čas v času usposabljanja in za nedoločen ali določen čas po zaključku usposabljanja), nikjer pa ni mogoče najti podatka o plači in drugih prejemkih. Na portalu sta predstavljena tudi oba osnovna programa izobraževanja oziroma usposabljanja, ki se jih udeležijo izbrani kandidati.

---

7 Anketiranih je bilo skupno 511 kandidatov, oziroma približno četrtnina v okviru posamezne objave.

8 Podatki namreč kažejo, da se je v okviru zadnjih treh objav testiranj v povprečju udeležilo le 69,8% vseh kandidatov, ki so izpolnjevali formalne pogoje za zaposlitev v Policiji.

Ugotovimo lahko torej, da slovenska Policija relativno dobro izkorišča vse možnosti pridobivanja kandidatov, nekaj dodatnega napora pa bi bilo potrebno nameniti informacijam, ki so na voljo vsem zainteresiranim. Dokaj dobro predstavo o delu policistov lahko sicer potencialni kandidati dobijo tudi s pregledom spletnega portala, kjer so predstavljene vse policijske aktivnosti, menim pa, da bi bilo v prvi vrsti potrebno bolj natančno opredeliti konkretna dela in naloge, ki jih bodo opravljali. Poleg tega bi bilo zelo pomembno ponuditi tudi informacijo o plači in drugih prejemkih in nekaj več informacij o sami izvedbi osnovnih programov izobraževanja oziroma usposabljanja (možnost nastanitve, hišni red, ipd).

## 4.2 Izbor kandidatov za policiste

Izbirni postopek se začne z objavo razpisa, ki ga v skladu z zadnjimi spremembami Zakona o policiji, Policija objavi najmanj enkrat letno. V objavi so navedeni vsi pogoji, ki jih morajo izpolnjevati kandidati, navodila za pripravo vloge, rok za oddajo vloge, osnovne informacije o poteku izbirnega postopka in morebitni sklenitvi delovnega razmerja ter kontaktne osebe, ki lahko posredujejo dodatne informacije.

Kandidat<sup>9</sup> mora v skladu z Zakonom o policiji, poleg pogojev, določenih v 86. do 88. členu Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, 63/2007-UPB3, 65/2008), izpolnjevati naslednje pogoje:

- *srednja stopnja strokovne izobrazbe (V. stopnja);*
- *državljanstvo Republike Slovenije s stalnim prebivališčem v Republiki Sloveniji;*
- *ni bil pravnomočno obsojen zaradi naklepne kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, in ni bil obsojen na nepogojno kazen zapora v trajanju več kot tri mesece;*
- *ni v kazenskem postopku zaradi kaznivega dejanja iz prejšnje alineje;*
- *nima dvojnega državljanstva;*
- *ni uveljavljal pravice do ugovora vesti vojaški dolžnosti (moški);*
- *ima veljavno vozniško dovoljenje B-kategorije.*

---

<sup>9</sup> Uporabljeni izrazi, zapisani v moški spolni slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni za moške in ženske.

- *da je bil varnostno preverjen in da zanj ne obstaja varnostni zadržek;*
- *ustrezne psihofizične sposobnosti (ZPol-UPB6).*

Vloga kandidata mora vsebovati življenjepis in dokazila o izpolnjevanju formalnih pogojev oziroma izjavo<sup>10</sup>:

- *o izpolnjevanju pogoja glede zahtevane izobrazbe, iz katere mora biti razvidna stopnja in smer izobrazbe ter leto in ustanova, na kateri je bila izobrazba pridobljena;*
- *da je državljan Republike Slovenije s stalnim prebivališčem v Republiki Sloveniji;*
- *da ni bil pravnomočno obsojen zaradi naklepnega kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, in ni bil obsojen na nepogojno kazen zapora v trajanju več kot tri mesece;*
- *da ni v kazenskem postopku zaradi kaznivega dejanja iz prejšnje alineje;*
- *da nima dvojnega državljanstva;*
- *da ni uveljavljal pravice do ugovora vesti vojaški dolžnosti (moški);*
- *da ima vozniško dovoljenje B-kategorije (Policija).*

Slovenska policija za izbor kandidatov uporablja večstopenjski izbirni postopek, v okviru katerega opravi:

- preizkus izpolnjevanja formalnih pogojev,
- preizkus telesnih zmogljivosti,
- psihološki pregled,
- zdravniški pregled,
- varnostno preverjanje,
- razgovor s kandidatom.

Vloge zbira Urad za organizacijo in kadre, ki je v Policiji odgovoren za koordinacijo in izvedbo izbirnega postopka. Po poteku razpisnega roka uslužbenci urada vloge pregledajo in iz nadaljnjeega postopka izločijo vse kandidate, ki ne izpolnjujejo formalnih pogojev za zaposlitev v Policiji. Naslednji korak v izbirnem postopku je preizkus telesnih zmogljivosti in pisni del psihološkega pregleda, ki se opravljata na isti dan. Na dan preizkusa kandidate

---

<sup>10</sup> Obrazec lahko kandidati najdejo na spletnih straneh policije.

najprej sprejme uslužbenec Urada za organizacijo in kadre, ki jim predstavi vsebino in okvirni časovni načrt celotnega izbirnega postopka, podrobnosti v zvezi s sklenitvijo delovnega razmerja (sklenitev pogodbe o zaposlitvi, plača in druga nadomestila), na kratko pa predstavi tudi potek izobraževalnega procesa. Kandidati se nato seznanijo z dejstvom, da bo Policija v skladu s 67.a členom Zakona o policiji v okviru izbirnega postopka ugotavljala tudi morebitne varnostne zadržke za zaposlitev v Policiji. V ta namen morajo izpolniti „Vprašalnik za osebo, ki želi skleniti delovno razmerje v policiji“, ki je podlaga za varnostno preverjanje. Izpolnjevanje vprašalnika je prostovoljno, kandidati, ki vprašalnika ne želijo izpolniti pa so seveda izločeni iz nadaljnjega postopka.

Po uvodni seznanitvi, kandidati pristopijo k opravljanju preizkusa telesnih zmogljivosti. Preizkuse izvajajo ustrezno usposobljeni uslužbenci<sup>11</sup> Policijske akademije. V okviru preizkusa mora opraviti pet različnih preizkusov, in sicer:

- tek na 60 metrov,
- skok v daljino z mesta,
- premagovanje ovir nazaj,
- vesa v zgibi,
- Cooperjev tek (2400m za kandidate, 1600m za kandidatke).

Kriteriji za kandidatke in kandidate se razlikujejo, skupno pa lahko kandidati dosežejo največ 100 točk. Maksimalno število točk pri posameznem preizkusu je odvisno od zahtevnosti testa (od 10 do 25 točk). Za uspešno opravljen preizkus mora kandidat obvezno doseči minimalne kriterije pri skoku v daljino in Cooperjevem teku, od preostalih treh preizkusov pa mora uspešno opraviti vsaj dva.

Kandidati, ki pri preizkusu telesnih zmogljivosti niso bili uspešni so iz nadaljnjega postopka izločeni, uspešni pa nato opravljajo še pisni del psihološkega pregleda. V okviru psihološkega pregleda pa kandidati rešujejo test sposobnosti in dva osebnostna testa, v letošnjem letu pa bo Policija uvedla še tretji osebnostni test. Na podlagi rezultatov omenjenih testov, ustrezno usposobljen psiholog preverja:

- ali ima kandidat ustrezne duševne lastnosti (primerne intelektualne

---

11 profesorji športne vzgoje

- sposobnosti, emocionalna stabilnost, ustrezna motivacija, primerne verbalne sposobnosti ustrezne osebnostne lastnosti);
- ali ima kandidat dobre psihomotorne sposobnosti;
  - odsotnost psihopatološke simptomatike (Policija).

Po zaključku testiranja psiholog rezultate ustrezno ovrednoti in poda oceno o primernosti kandidata. Kandidate, ki so oba preizkusa uspešno opravili, Policija nato povabi na zdravniški pregled in psihološki intervju (opravljata se isti dan), istočasno pa začne tudi postopek varnostnega preverjanja. Vprašalnike, ki so jih izpolnili kandidati zato Urad za organizacijo in kadre pošlje policijskim upravam, ta jih posredujejo policijskim postajam, na območju katere ima posamezen kandidat stalno oziroma začasno prebivališče.

Varnostno preverjanje izvajajo policisti - vodje policijskih okolišev in v grobem obsega preverjanje kandidata po policijskih evidencah (prekrški, kazniva dejanja, druge pomembne informacije), preverjanje ugleda, ki ga kandidat uživa v okolju, ugotavljanje morebitnih odvisnosti od alkohola ali prepovedanih drug in morebitne zadržke glede uporabe strelnega orožja. Istočasno začne Urad za organizacijo in kadre pri pristojnih organih preverjati verodostojnost izjav o izpolnjevanju formalnih pogojev, ki so ji predložili kandidati. Od Ministrstva za pravosodje tako pridobi podatke o (ne)kaznovanosti, od Ministrstva za obrambo podatke o morebitnem ugovoru vesti vojaški dolžnosti, od Ministrstva za notranje zadeve podatke o državljanstvu, stalnem prebivališču in veljavnosti vozniškega dovoljenja, pri pristojnih srednjih šolah pa preverijo tudi verodostojnost (srednješolske) izobrazbe.

Z zdravniškim pregledom Policija ugotavlja ali kandidat izpolnjuje zdravstvene zahteve za delo policista, pri čemer se od kandidatov pričakuje:

- *dobra oksiformna kapaciteta, obrambna sposobnost in strjevanje krvi;*
- *normalno stanje živčevja in čutil: brezhibne vidne funkcije, normalen sluh in ravnotežje, normalne govorne sposobnosti;*
- *normalno stanje obtočil, dihal, prebavil, sečil, kože;*
- *normalno stanje gibal z ustrezno telesno zgradbo;*
- *dobra fizična kondicija in vzdržljivost za fizične napore (Policija).*

V okviru zdravniškega pregleda lahko Policija na podlagi soglasja, ki ga dajo kandidati s podpisom vprašalnika za varnostno preverjanje, preverja tudi vsebnost prepovedanih drog v krvi in urinu. Isti dan opravijo kandidati še psihološki intervju, na podlagi katerega psiholog poda dokončno oceno o primernosti in motivaciji kandidata.

Izbirna komisija nato opravi še razgovor z vsemi kandidati, ki so uspešno opravili vse predhodne preizkuse. Gre za strukturiran razgovor, ki ga izvede tričlanska komisija, običajno sestavljena iz uslužbenca Policijske akademije (ki izvaja programe usposabljanja in izobraževanja), uslužbenca Uprave uniformirane policije (z večletnimi izkušnjami pri operativnem policijskem delu) in uslužbenca Urada za organizacijo in kadre. Z intervjujem komisija ugotavlja kandidatovo motivacijo, ambicije in interese, njegova znanja sposobnosti in veščine ter njegove značajske lastnosti in stil. Na podlagi razgovora komisija poda oceno o kandidatovi primernosti za zaposlitev v Policiji. Potrebno je povedati še, da zadnjih nekaj let Policija razgovorov s kandidati zaradi velikih kadrovskih potreb in pomanjkanja kandidatov ni izvajala, dokončno selekcijo pa je zato izvajala v okviru izobraževalnega procesa.

Vsi preizkusi so ovrednoteni s točkami, rezultati pa se na koncu seštejejo. Policija nato kandidate razvrsti glede na dosežene rezultate, število kandidatov, ki jim bo ponujena zaposlitev pa se določi na podlagi trenutnih in načrtovanih kadrovskih potreb.

Vsi kandidati so najkasneje osem dni po opravljeni izbiri obveščeni o odločitvi glede izbire kandidatov. Z izbranimi kandidati Policija sklene delovno razmerje za določen čas, za čas izobraževanja oziroma usposabljanja, zato jim v skladu s 15. členom Zakona o delovnih razmerjih, najmanj tri dni pred predvideno sklenitvijo delovnega razmerja izroči pisen predlog pogodbe o zaposlitvi. Kandidate, ki podpišejo pogodbo o zaposlitvi nato Policija napoti na usposabljanje oziroma izobraževanje v Policijsko akademijo.



## 4.2 Osnovno izobraževanje in usposabljanje policistov

Osnovne programe izobraževanja in usposabljanja v Policiji izvaja Šola za policiste, ki je notranje-organizacijske enota Policijske akademije. Šola je bila ustanovljena leta 1967, ko se je prva generacija vpisala v takratni triletni srednješolski program. Jeseni 1974 je začela šola v skladu z veljavno šolsko zakonodajo, namesto triletnega izvajati v štiriletni srednji strokovni program (Furlan 1996, 17-20). Leta 1998 se je v srednješolski program vpisala še zadnja generacija dijakov in dijakinj, ki je izobraževanje zaključila leta 2002. Leta 1999 je začela Policija vzporedno izvajati izobraževalni program za izobraževanje odraslih po programu prekvalifikacije za pridobitev poklica policist/policistka, ki je opredeljen tudi v poklicnem standardu. Zaradi pravočasne vzpostavitve „schengenskih standardov“ varovanja zunanje meje Evropske unije je Policija leta 2005 začela izvajati še program usposabljanja za varovanje zunanje meje Evropske unije.

Trenutno tako Šola za policiste izvaja dva programa, na podlagi katerih lahko pridejo kandidati do zaposlitve v vrstah uniformirane policije:

- Izobraževalni program za odrasle za pridobitev srednje strokovne izobrazbe POLICIST in
- Program usposabljanja delavcev policije za varovanje zunanje meje Evropske unije in priprave na izpit za izvajanje policijskih pooblastil.

V oba programa se lahko vključijo kandidati, ki so uspešno opravili izbirni postopek in so sklenili delovno razmerje za določen čas, za čas usposabljanja. Kandidati imajo v času izobraževanja oziroma usposabljanja možnost brezplačne nastanitve in brezplačne prehrane v Policijski akademiji. Za čas usposabljanja prejemajo plačo<sup>12</sup> in druga nadomestila v skladu z veljavno zakonodajo.

Programa se med seboj precej razlikujeta, zato bom v nadaljevanju predstavil temeljne značilnosti obeh programov.

---

<sup>12</sup> Uvrščeni so v 15 plačni razred.

#### **4.2.1 Izobraževalni program za odrasle za pridobitev srednje strokovne izobrazbe POLICIST**

Izobraževalni program za odrasle za pridobitev srednje strokovne izobrazbe POLICIST je javno verificiran program izobraževanja, ki traja 18 mesecev. V izobraževalnem programu kandidati:

- *spoznajo in razumejo organizacijo policije in naravo policijskega dela;*
- *spoznajo in upoštevajo etična načela policijskega kodeksa pri svojem delu;*
- *razvijajo socialne veščine, zlasti komunikacijske spretnosti;*
- *razvijajo osebne, socialne in strokovne kompetence skladno z načeli vseživljenjskega učenja;*
- *spoznajo tehnična sredstva in opremo ter jih znajo ustrezno izbrati in varno uporabljati pri svojem delu in pri izvajanju policijskih pooblastil;*
- *krepijo in vzdržujejo psihofizično pripravljenost, pomembno za policijsko delo (Policija).*

Izobraževanje poteka v dveh delih. Prvi del traja 32 tednov in je sestavljen iz

- osnovnega strokovnega, teoretičnega in praktičnega izobraževanje za policijski poklic, v okviru katerega kandidati „*spoznavaajo temeljne pravne, teoretične in praktične zakonitosti ter principe policijskega dela in urijo osnovne policijske veščine*“ (Policija), ki poteka v Šoli za policiste in traja 26 tednov ter
- 6-tedenskega praktičnega izobraževanja v policijskih enotah, kjer kandidati s spremljanjem in opazovanjem policijskega dela povezujejo pridobljeno strokovno-teoretično znanje s prakso.

Za napredovanje v drugi del izobraževanja mora biti kandidat pozitivno ocenjen pri vseh predmetih strokovnega dela izobraževanja in uspešno opraviti praktično izobraževanje v policijskih enotah. Neuspešni kandidati lahko opravljajo popravne izpite, če jim ne uspe niti v drugo pa jim delovno razmerje preneha in se v izobraževalni program praviloma ne morejo ponovno vključiti.

Drugi del traja 35 tednov in je sestavljen iz strokovnega dela, ki poteka v Šoli za policiste, praktičnega izobraževanja v policijskih enotah ter zaključka

izobraževanja. V strokovnem delu, ki traja 20 tednov, kandidati poglobijo svoje teoretično znanje, se urijo v policijskih postopkih in veščinah, z reševanjem preprostih in kompleksnih primerov pa se naučijo tudi povezovati pridobljena znanja, veščine in policijske postopke. Praktično izobraževanje v policijskih enotah traja 12 tednov, v tem času pa se kandidati poklicno in delovno usposobijo za policijsko delo in pridobijo sposobnost predvidevanja posledic strokovnih odločitev in opravil. Gre za učenje z delom, ki poteka pod mentorstvom izkušenih policistov in vodstva policijskih enot. Zaključni del izobraževanja traja 3 tedne in je namenjen pripravam na zaključek izobraževanja in izvedbo poklicne mature.

V času izobraževanja kandidati obiskujejo predavanja in opravljajo izpite pri različnih strokovno-teoretičnih predmetih (Pravo o prekrških, Organizacija in naloge policije, Policijska pooblastila, Kriminalistika s kazenskim pravom, Policijska taktika, Informatika in telekomunikacije, Socialne veščine, Sporočanje v slovenskem in tujem jeziku – strokovna terminologija) in različnih praktičnih predmetih (Praktični postopki in veščine, Vožnja vozil policije, Prva pomoč). Kandidat je lahko ocenjen, če je opravil najmanj 80 % s programom določenih obveznosti.

V izobraževalnem programu se kandidati za policiste usposobijo za:

- *opravljanje nalog, ki zagotavljajo varnost življenja, osebno varnost in varnost premoženja ljudi;*
- *opravljanje splošnih nalog policista, primerljivo z državami EU;*
- *uporabo zakonov in predpisov skupaj s temeljno državno in evropsko zakonodajo pri izvajanju nalog in pooblastil;*
- *delovanje po zakonih, prepoznavanje protipravnih dejanj in odkrivanje storilcev ter ustrezno uporabo policijskih pooblastil;*
- *spoštovanje in varovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin;*
- *pomoč pri reševanju problemov v skupnosti v smislu preventivnega delovanja in zatiranja kriminalitete (Policija).*

Poklic „policist“ pridobijo kandidati, ki uspešno opravijo vaje, izpite, praktično izobraževanje v šoli ter policijskih enotah in opravijo poklicno maturo. Po zaključku izobraževanja Policija praviloma z vsemi uspešnimi kandidati sklene

delovno razmerje za nedoločen čas, ki po prisegi začnejo z delom na policijskih enotah, kjer so opravljali praktični del usposabljanja. Kandidati, ki niso bili uspešni imajo možnost zaključiti izobraževanje v skladu z veljavno šolsko zakonodajo, po zaključku izobraževanja pa morajo dati ponovno vlogo za zaposlitev.

#### **4.2.2 Program usposabljanja delavcev policije za varovanje zunanje meje Evropske unije in priprave na izpit za izvajanje policijskih pooblastil**

Za razliko od izobraževalnega programa, s katerim kandidatu pridobijo poklic, se v Programu usposabljanja delavcev policije za varovanje Zunanje meje Evropske unije in priprave na izpit za izvajanje policijskih pooblastil usposobijo izključno za opravljanje nalog nadzora zunanje meje Evropske unije izven mejnih prehodov in opravijo izpit za izvajanje policijskih opravil. Program temelji na izobraževalnem programu, pri čemer je večji poudarek na vsebinah povezanih na nadzor državne meje, ostale vsebine pa kandidati osvojijo le toliko, kolikor je to nujno potrebno za zakonito izvajanje policijskih pooblastil. Z usposabljanjem kandidati:

- *spoznajo in razumejo organizacijo policije;*
- *spoznajo in upoštevajo etična načela policijskega kodeksa pri svojem delu;*
- *razvijajo socialne veščine, zlasti komunikacijske spretnosti;*
- *razvijajo osebne, socialne in strokovne kompetence po načelih vseživljenjskega učenja;*
- *spoznajo tehnična sredstva in opremo, ki se uporablja pri varovanju zunanje meje Evropske unije ter jih znajo ustrezno izbrati in varno uporabljati pri svojem delu ter pri izvajanju policijskih pooblastil;*
- *krepijo in vzdržujejo psihofizično pripravljenost, pomembno za opravljanje dela (Ministrstvo za notranje zadeve, Policija 2005).*

Usposabljanje skupno traja 20 tednov, od tega je 16 tednov strokovnega usposabljanja v Šoli za policiste, 4 tedne pa se kandidati praktično usposabljujejo na policijskih enotah. Uvodno strokovno-teoretično in praktično usposabljanje v Šoli za policiste traja 4 tedne, potem pa se kandidati teden dni udeležujejo praktičnega usposabljanja v delovnem procesu na policijskih enotah, ki poteka

pod nadzorom mentorjev in vodstva enote. V tem času se kandidati seznanijo z delom policijske enote in delovnim okoljem. Po praktičnem usposabljanju se za dvanajst tednov vrnejo v Šolo z policiste, kjer opravijo drugi del strokovno-teoretičnega in praktičnega usposabljanja. Temu sledita še drugo, tritedensko praktično usposabljanje na policijskih enotah in dva tedna trajajoč zaključni del usposabljanja, ki je namenjen opravljanju izpita za izvajanje policijskih pooblastil.

V času izobraževanja kandidati obiskujejo predavanja in opravljajo izpite pri različnih strokovno-teoretičnih predmetih, s poudarkom na vsebinah povezanih z nadzorom državne meje izven mejnih prehodov (Organizacija in naloge policije, Policijska pooblastila in praktični postopek s samoobrambo, Varovanje državne meje in tujci, Kazniva dejanja in dogodki, Prekrški, Cestni promet in vožnja terenskih vozil, Policijska taktika, Informatika in telekomunikacije, Socialne veščine, Strokovna terminologija v slovenskem in angleškem jeziku, Psihofizična priprava, Nujni ukrepi prve pomoči).

Z usposabljanjem se kandidati usposobijo za:

- *opravljanje nalog varovanja državne meje in opravljanje mejne kontrole;*
- *opravljanje nalog, določenih v predpisih o tujcih;*
- *opravljanje nalog, ki zagotavljajo varnost življenja, osebno varnost in varnost premoženja ljudi;*
- *uporabo zakonov in predpisov skupaj s temeljno državno in evropsko zakonodajo pri izvajanju nalog in pooblastil na področju varovanja zunanje meje Evropske unije;*
- *delovanje po zakonih, prepoznavanje protipravnih dejanj in ustrezno uporabo policijskih pooblastil;*
- *spoštovanje in varovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin (Ministrstvo za notranje zadeve, Policija 2005).*

Pravico do izvajanja policijskih pooblastil pridobijo kandidati, ki opravijo vse obveznosti po programu usposabljanja in uspešno opravijo izpit za izvajanje policijskih pooblastil. Policija praviloma z vsemi kandidati, ki uspešno opravijo usposabljanje in izpit za izvajanje policijskih pooblastil, sklene delovno razmerje

za določen čas petih let, z možnostjo podaljšanja za dodatnih pet let in jih razporedi na delovna mesta policistov – nadzornikov državne na policijskih enotah, ki izvajajo nadzor državne meje izven mejnih prehodov.

Kandidatom, ki ne opravijo vseh obveznosti po programu usposabljanja delovno razmerje preneha in nimajo nove možnosti za ponovno vključitev v program usposabljanja. Kandidati, ki ne opravijo izpita za izvajanje policijskih pooblastil imajo možnost ponovnega opravljanja, če pa so tudi v drugo neuspešni, jim delovno razmerje v Policiji preneha in nimajo več možnosti za zaposlitev na delovnih mestih, kjer se izvajajo policijska pooblastila.

V letu 2008 je policija uvedla tudi Program praktičnega usposabljanja policistov za nadzor državne meje na območnih policijskih postajah, ki je namenjen prekvalifikaciji policistov nadzornikov državne meje za poklic policista. Usposabljanje je sestavljeno iz dveh delov, in sicer:

- 6-mesečnega praktičnega usposabljanja na območnih policijskih postajah, kjer se spoznavajo s splošnimi policijskimi nalogami,
- 5-mesečnega strokovnega, teoretičnega in praktičnega izobraževanje za policijski poklic v Šoli za policiste.

Po zaključku izobraževanja, morajo vsi policisti – nadzorniki državne meje opraviti izpite, ki so po vsebini enaki strokovno teoretičnemu delu poklicne mature, ki jo opravljajo kandidati za policiste, ki se izobražujejo po Izobraževalnem programu policist. S tem pridobijo poklic policist in izpolnijo formalne pogoje za razporeditev na delovna mesta policistov na območnih policijskih postajah.

## **5 ANALIZA PODATKOV**

Analiza se nanaša na obdobje od leta 2001 do leta 2009. V tem času je Policija izvedla enajst (11) objav za kandidate za policiste, in sicer sedem (7) objav za prekvalifikacijo za poklic policista in štiri (4) objave za usposabljanje za policiste – nadzornike državne meje. Javne objave so bile do leta 2008 objavljene v vseh pomembnejših dnevnikih oziroma tedenskih časnikih (Delo, Dnevnik, Večer,

Primorske novice, Dolenjski list) ter na spletnih straneh Policije. Od leta 2008 dalje je v časnikih objavljena le kratka informacija o javni objavi, javna objava s podrobnejšimi informacijami pa je objavljena le na spletnih straneh Policije in spletnih straneh Ministrstva za javno upravo. Javne objave so bile v tem obdobju praviloma objavljene enkrat letno, izjema je le leto 2006, ko Policija ni zaposlovala novih kandidatov. Na drugi strani pa sta bili zaradi različnih okoliščin v letih 2004, 2007 in 2008 objavljeni po dve javni objavi letno. Javne objave so bile objavljene v različnih obdobjih leta, roki za prijavo so bili različno dolgi (od dobrega tedna do dobrih dveh mesecev). Na splošno lahko ugotovimo, da so bile objave praviloma objavljene sredi koledarskega leta, če sta bili izvedeni dve objavi pa je bila druga v začetku koledarskega leta. Podrobnosti so razvidne iz Tabele 5.1.

Glede na navedeno, je bilo za izvedbo analize potrebno smiselno pripraviti tudi podatke o stopnji registrirane brezposelnosti. Če so bili na voljo podatki o mesečnih stopnjah registrirane brezposelnosti, sem tako z namenom, da bi zagotovil čim večjo verodostojnost podatkov, izračunal povprečno stopnjo registrirane brezposelnosti za relevantno obdobje. Kot relevantno obdobje sem za vsak razpis določil mesece od objave javne objave do poteka razpisa ter tri mesece pred objavo. Odločitve povezane s poklicno kariero namreč niso enostavne, zato posamezniki pred dokončno odločitvijo pogosto oklevajo (Niklanović in Trbanc 2002, 230). Podrobnosti so razvidne iz spodnje tabele (Tabela 5.1).

Tabela 5.1: Termini objave javnih objav in relevantna obdobja

Leto objave	Termin (mesec/leto)	Relevantna obdobja (mesec/leto)
2001	4/2001 – 6/2001	1/2001 - 6/2001
2002	5/2002 - 6/2002	2/2002 - 6/2002
2003	6/2003 - 7/2003	3/2003 - 7/2003
2004_1	3/2004	12/2003 - 3/2004
2004_2	6/2004 - 7/2004	3/2004 - 7/2004
2005*	9/2005	6/2005 - 9/2005
2007_1*	1/2007	10/2006 - 1/2007
2007_2*	7/2007	4/2007 - 7/2007
2008_1	3/2008	12/2007 - 3/2008
2008_2	7/2008 - 9/2008	4/2008 - 9/2008
2009*	2/2009	11/2008 - 2/2009

Na tak način so pripravljene podatki o skupni stopnji registrirane brezposelnosti, o stopnji registrirane brezposelnosti po spolu in stopnji registrirane brezposelnosti po policijskih upravah. Podatke o stopnji registrirane brezposelnosti po policijskih upravah sem izračunal tako, da sem ustrezno združil podatke o stopnji registrirane brezposelnosti po upravnih enotah. Območje policijskih uprav se namreč pokriva z območji upravnih enot, pri čemer ena policijska uprava (skupno jih je 11), pokriva območje večjega števila upravnih enot (skupno jih je 58).

Podatki o stopnji registrirane brezposelnosti glede na starost in glede na stopnjo izobrazbe so pripravljene nekoliko drugače. SURS in ZRSZ namreč ne izračunavata mesečnih in letnih stopenj brezposelnosti po teh dveh kategorijah, uspelo pa mi je pridobiti letne podatke o delovno aktivnem prebivalstvu in registriranih brezposelnih osebah po starosti in stopnji izobrazbi, s pomočjo katerih sem nato lahko izračunal stopnje registrirane brezposelnosti. Za objave, ki so bile objavljene v prvi polovici leta (2001, 2002, 2003, 2004\_1, 2008\_1, 2009), sem upošteval stopnjo registrirane brezposelnosti za preteklo koledarsko leto, za objave, ki so bile objavljene v drugi polovici leta (2005) sem upošteval stopnjo tekočega leta, za objave, ki so bile objavljene sredi leta (2004\_2, 2007\_2, 2008\_2) pa sem izračunal povprečno stopnjo preteklega in tekočega leta.



Za izračun odvisnosti med dvema pojavoma obstaja več različnih metod, sam pa sem za odkrivanje odvisnosti med stopnjo registrirane brezposelnosti s številom kandidatov, ki se prijavljajo na razpise Policije, uporabil linearno regresijo<sup>13</sup>, ki se uporablja za ugotavljanje odvisnosti med eno neodvisno in eno odvisno spremenljivko (StatPac). Z linearno regresijo izračunamo „*matematično funkcijo, ki najbolje izrazi zvezo med dvema pojavoma*“ (Hafner in Fink 1998, 149). Rezultati linearne regresije so:

- *determinacijski koeficient ( $r^2$ )*, ki nam pove, kakšen delež spremembe odvisne spremenljivke lahko pojasnimo z regresijo. Determinacijski koeficient ima lahko vrednosti od 0 do 1, pri čemer vrednosti med 0 in 0,25 predstavljajo slabo korelacijo med pojavoma, vrednosti med 0,26 in 0,64 srednje močno korelacijo, vrednosti med 0,65 in 0,99 močno korelacijo, vrednost 1 pa pomeni, da gre za popolno korelacijo med pojavoma (Artenjak 2003, 154). Ko koeficient determinacije pomnožimo s 100, dobimo odstotek pojasnjene variance (Hajdinjak in Mihelič 2006, 112);
- *p-vrednost*, ki nam pove ali je razlika med aritmetičnima sredinama statistično značilna, ali ne. Raziskovalci za statistično značilne pojave običajno štejejo tiste pri katerih p-vrednost ni večja od 0,05, kar pomeni, da je statistično lahko napačna največ ena od dvajsetih napovedi (Sapsford in Jupp 1996, 238);
- *regresijsko premico (premico najmanjših kvadratov)*<sup>14</sup>, ki je premica pričakovanih vrednosti odvisne spremenljivke za vse vrednosti neodvisne spremenljivke. S pomočjo regresijske premice lahko torej napovemo, kakšno vrednost bo imela odvisna spremenljivka pri določeni vrednosti neodvisne spremenljivke (StatPac).

Poleg splošne povezave med stopnjo registrirane brezposelnosti sem ugotavljal še povezavo v štirih demografskih oziroma socialnih kategorijah: spor, starost, policijska uprava in izobrazba. Rezultati so predstavljeni v nadaljevanju.

---

<sup>13</sup> Izračuni so narejeni s programom RkWord

<sup>14</sup> Regresijske premice v nalogi niso prikazane.

## **5.1 Povezava med stopnjo registrirane brezposelnosti in skupnim številom prijavljenih kandidatov**

Iz tabele 5.2 lahko vidimo, da se je največ kandidatov (2223) na razpis prijavilo leta 2001, najmanj pa na prvi razpis v letu 2008. Za slednjega je majhno zanimanje pravzaprav presenetljivo, saj se na razpise za policiste običajno prijavlja več kandidatov, kot na razpise za policiste nadzornike državne meje. Razlog vidim predvsem v tem, da so bili predhodni trije razpisi, razpisi za policiste – nadzornike državne meje, ki za kandidate zaradi vsebine dela niso tako zanimivi. Kandidati za zaposlitev so zato najverjetneje mislili, da gre ponovno za enak razpis in se zato niso prijavljali v takšnem številu. Že konec istega leta, ko je šlo ponovno za razpis za policiste, lahko namreč vidimo zvišanje števila kandidatov in potem zopet znižanje, ko je bil objavljen razpis za policiste – nadzornike državne meje.

Tabela 5.2: Stopnje brezposelnosti, število kandidatov in rezultati linearne regresije<sup>15</sup>

Leto	stopnja brezposelnosti (%)	število kandidatov
2001	11,7	2223
2002	11,6	1177
2003	11,1	1180
2004_1	11,2	856
2004_2	10,6	1085
2005*	10,0	1285
2007_1*	8,7	961
2007_2*	7,7	710
2008_1	7,2	683
2008_2	6,5	1049
2009*	7,4	714
<b>rezultati linearne regresije</b>		
R <sup>2</sup>	skupaj	<b>0,37</b>
P-vrednost		<b>0,05</b>
R <sup>2</sup>	policist	0,24
P-vrednost		0,26
R <sup>2</sup>	policist – NDM	<b>0,99</b>
P-vrednost		<b>0,01</b>

Rezultati analize kažejo, da sprememba stopnje brezposelnosti pojasni 37% spremembe števila kandidatov, ki se prijavijo na razpise za zaposlitev v Policiji. Odvisnost je statistično značilna, prvo hipotezo pa lahko potrdimo le delno, saj je stopnja registrirane brezposelnosti vsekakor pomemben dejavnik, ki vpliva na število kandidatov, težko pa bi rekli, da je ključni. Glede na rezultate analize lahko torej sklepamo, da na odločitev o kandidaturi za delo v policiji pomembno vplivajo še številni drugi dejavniki, kot so na primer druge možnosti zaposlitve, plača, pogoji dela, bližina kraja dela, zdravstveno stanje, psihofizična pripravljenost in podobno.

Korelacija pri razpisih za prekvalifikacijo za poklic policist je slaba in ni statistično značilna. Na drugi strani je korelacija pri razpisih za policiste nadzornike državne meje močna in statistično signifikantna, saj sprememba

<sup>15</sup> Objave, ki so v nadaljevanju označene z \*, so objave za policiste – nadzornike državne meje.

stopnje brezposelnosti pojasni kar 99% spremembe števila kandidatov, ki se prijavijo na razpise. To pomeni, da lahko drugo hipotezo v celoti potrdimo. Podrobnosti so razvidne iz tabele 5.2. Razlogov za takšne rezultate je več, najpomembnejša pa izhajata že iz same utemeljitve hipoteze. Policija s policisti - nadzorniki državne meje sklepa delovno razmerje za določen čas, takšna oblika zaposlitve pa za posameznike običajno ni tako privlačna, kot zaposlitev za nedoločen čas. Sklepamo lahko torej, da se na tovrstne razpise v večji meri prijavljajo brezposelni, zaposleni (še posebej tisti za nedoločen čas), ki jih zaposlitev v Policiji sicer zanima pa kalkulirajo in čakajo na razpis za prekvalifikacijo za poklic policista. Drugi razlog vidim v predstavi kandidatov o delu policistov – nadzornikov državne meje, ki vidijo to delo kot manj atraktivno, zaradi česar se za kandidacijo očitno odločajo predvsem tisti, ki jih v to smer brezposelnost, ostali pa čakajo na možnost, da bodo postali »pravi« policisti. Na drugi strani lahko ugotovimo, da razpisi za prekvalifikacijo za poklic policista v večji meri pritegnejo kandidate, ki zaposlitve v Policiji ne iščejo le zaradi bega iz brezposelnosti, ampak jih pri tem vodijo drugi vzgibi.

## **5.2 Povezava med stopnjo registrirane brezposelnosti in številom prijavljenih kandidatov glede na spol**

V zvezi s četrto hipotezo lahko ugotovimo, da se je na razpise od leta 2001 do leta 2003 prijavljalo približno 50% žensk, največ v letu 2003, ko jih je bilo celo več kot pol (50,6%). Po letu 2003 je začel delež žensk padati in se je ustalil pri slabih 40% (Glej tabelo 5.3). Glede na navedeno lahko četrto hipotezo potrdimo. Rezultati so pričakovani, kljub temu, da je v proučevanem obdobju delež žensk med registrirano brezposelnimi naraščal. Ženske namreč do leta 1996 praktično niso imele možnosti, da bi postale policistke, zato je relativno veliko zanimanje takoj, ko jim je bilo to omogočeno, seveda razumljivo.

Tabela 5.3: Število prijavljenih kandidatov ter število in odstotek prijavljenih žensk

Leto	Število kandidatov	število žensk	% žensk
2001	2223	1059	47,6%
2002	1177	565	48,0%
2003	1180	597	50,6%
2004_1	856	319	37,3%
2004_2	1085	371	34,2%
2005*	1285	460	35,8%
2007_1*	961	340	35,4%
2007_2*	710	266	37,5%
2008_1	683	257	37,6%
2008_2	1049	380	36,2%
2009*	714	262	36,7%

Glede na to, da je stopnja brezposelnosti med ženskami višja, kot med moškimi, bi morala biti v skladu s tretjo hipotezo tudi povezava med stopnjo registrirane brezposelnosti in številom prijavljenih kandidatov močnejša, vendar tega ni mogoče potrditi. Če gledamo vse razpise skupaj, povezava ni statistično značilna niti pri moških niti pri ženskah, enako pa velja tudi, ko gre za razpise za prekvalifikacijo za poklic policista. Skladno z ugotovitvijo iz prejšnjega poglavja pa je zelo močna in statistično značilna povezava pri razpisih za policiste – nadzornike državne meje. S spremembo stopnje brezposelnosti lahko tako pojasnimo 91% spremembe števila kandidatov pri ženskah in 97% pri moških. Glede na navedeno moramo torej tretjo hipotezo v tem delu zavrniti. Podrobnosti so razvidne iz Tabele 5.4. Rezultate si lahko razlagamo v luči dejstva, da poklic policista še vedno velja za pretežno moški poklic, zato se ženske kljub višji stopnji brezposelnosti, redkeje odločajo zanj.

Tabela 5.4: Stopnje brezposelnosti, število kandidatov in rezultati linearne regresije glede na spol

Leto	stopnja brezposelnosti (%)		Število kandidatov	
	moški	ženske	moški	ženske
2001	10,7	12,9	1164	1059
2002	10,4	12,9	612	565
2003	9,5	12,9	583	597
2004_1	9,8	12,8	537	319
2004_2	9,1	12,4	714	371
2005*	8,3	12,1	825	460
2007_1*	7,1	10,7	621	340
2007_2*	6,1	9,6	444	266
2008_1	6,0	8,7	426	257
2008_2	5,4	7,9	669	380
2009*	6,5	8,6	452	262
<b>rezultati linearne regresije</b>				
r <sup>2</sup>	skupaj		0,3	0,34
P-vrednost			0,08	0,06
r <sup>2</sup>	policist		0,2	0,24
P-vrednost			0,31	0,27
r <sup>2</sup>	policist – NDM		<b>0,97</b>	<b>0,91</b>
p-vrednost			<b>0,01</b>	<b>0,04</b>

### 5.3 Povezava med stopnjo registrirane brezposelnosti in številom prijavljenih kandidatov glede na starost

Največje zanimanje za delo v Policiji je v starostni kategoriji do 25 let, kar glede na to, da mladi, do 26 let spadajo med eno izmed najbolj značilnih skupin registriranih brezposelnih oseb, ni presenetljivo. Zanimanje za delo v Policiji s starostjo upada, kar lahko na eni strani pripišemo temu, da se posamezniki z leti ne čutijo več dovolj sposobni, da bi lahko opravili izbirne postopke (preizkuse telesnih zmogljivosti), na drugi strani pa je stopnja brezposelnosti v teh starostnih kategorijah nižja. Potrebno je vedeti tudi, da so se lahko v skladu z Zakonom o policiji, do leta 2003 zaposlile osebe, ki „praviloma“ niso bile starejše od 30 let. Čeprav je Policija že v tem obdobju glede na velike kadrovske potrebe zaposlovala tudi starejše od 30 let pa so potencialni

kandidati to očitno razumeli, kot absolutno omejitev, kar potrjuje tudi dejstvo, da se je po letu 2003 začelo število starejših povečevati. Domnevo potrjuje dejstvo, da se število kandidatov starih nad 40 do 50 let v proučevanem obdobju povečuje, čeprav je stopnja brezposelnosti istočasno padala. Navedeno nakazuje negativno korelacijo, ki jo razkrije tudi izračun Pearsonovega koeficienta korelacije. Vrednost koeficienta je  $-0,92$  in je statistično značilen. Razlog lahko najverjetneje poiščemo v dejstvu, da se z zmanjšanjem števila registrirano brezposelnih, povečuje delež starejših, ki še vedno ostajajo brezposelni.

Linearna regresija potrjuje le odvisnost med stopnjo brezposelnosti in številom prijavljenih kandidatov na razpise za policiste – nadzornike državne meje v starostni kategoriji „do 25 let“. Odvisnost je močna in statistično značilna, saj pojasni kar 98% spremembe števila prijavljenih kandidatov. Kot sem že omenil, je ta starostna kategorija najbolj izpostavljena brezposelnosti, zato so posamezniki iz te kategorije pripravljani opravljati kakršnokoli delo. Poleg tega gre za mlade ljudi, ki praviloma nimajo delovnih izkušenj, zato tudi lažje sprejmejo odločitev o zamenjavi poklica. Nasprotno imajo starejši posamezniki praviloma večletne delovne izkušnje v določeni stroki, zato tudi ob morebitni brezposelnosti, zaposlitev v prvi vrsti iščejo v svoji stroki in bi se najverjetneje za zamenjavo poklica odločili šele ob dalj časa trajajoči brezposelnosti. Poleg tega ostale starostne kategorije niso tako izpostavljene brezposelnosti, zato iz teh kategorij, za delo v Policiji najverjetneje kandidirajo le tisti, ki jih delo v Policiji zanima iz drugih razlogov.

Močno in statistično značilno odvisnost je opaziti tudi v kategoriji „nad 50 let“ pri razpisih za prekvalifikacijo za poklic policista, ki pa je ne gre izpostavljati, saj gre za zelo majhno število prijavljenih, zato so rezultati precej vprašljivi (glej tabelo 5.5). Tretjo hipotezo lahko torej tudi v tem kontekstu potrdimo le delno, saj je povezava opazna le ko gre za razpise za policiste – nadzornike državne meje.

Tabela 5.5: Stopnje brezposelnosti, število kandidatov in rezultati linearne regresije glede na starost

leto	starost					
	do 25 let	nad 25 do 30 let	nad 30 do 40 let	nad 40 do 50 let	Nad 50	
<b>stopnja brezposelnosti (%)</b>						
2001	24,9	9,4	6,4	8,9	21,2	
2002	27,9	10,3	6,4	8,8	18,7	
2003	28,6	11,0	6,6	8,6	15,4	
2004_1	30,6	11,9	6,7	7,9	13,0	
2004_2	30,4	12,1	6,6	7,6	12,4	
2005*	29,8	12,9	6,7	7,1	12,1	
2007_1*	21,4	11,0	5,7	6,0	11,7	
2007_2*	18,4	9,9	5,2	5,6	11,7	
2008_1	15,4	8,7	4,7	5,1	11,6	
2008_2	15,0	8,4	4,6	5,1	11,3	
2009*	14,5	8,1	4,6	5,0	10,96	
<b>število kandidatov</b>						
2001	1316	683	187	10		
2002	776	335	65	1		
2003	721	364	89	5		
2004_1	441	214	108	15	1	
2004_2	674	258	134	11		
2005*	775	337	153	19	1	
2007_1*	536	229	139	35	3	
2007_2*	372	165	129	36	5	
2008_1	358	188	109	25	2	
2008_2	568	267	173	31	1	
2009*	276	235	159	36	2	
<b>rezultati linearne regresije</b>						
r <sup>2</sup>	skupaj	0,24	0	0,09	<b>0,84</b>	0,07
P-vrednost		0,13	0,99	0,37	<b>0</b>	0,575
r <sup>2</sup>	policist	0,06	0,03	0,16	0,09	<b>0,87</b>
P-vrednost		0,59	0,71	0,37	0,5	<b>0,002</b>
r <sup>2</sup>	policist - NDM	<b>0,98</b>	0,45	0	0,8	0,02
P-vrednost		<b>0,01</b>	0,26	0,97	0,1	0,88



#### **5.4 Povezava med stopnjo registrirane brezposelnosti in številom prijavljenih kandidatov glede na policijsko upravo stalnega prebivališča**

Daleč največ kandidatov, ki se prijavlja na razpise prihaja iz območja Policijske uprave Maribor, kar glede na tradicionalno visoko stopnjo brezposelnosti ni presenečenje. Na drugem mestu so kandidati, s stalnim prebivališčem na območju Policijske uprave Ljubljana, kjer stopnja brezposelnosti sicer ni med najvišjimi, gre pa za največji bazen aktivnega prebivalstva v državi. Na tretjem mestu so kandidati iz policijske uprave, kjer se spopadajo z najvišjimi stopnjami brezposelnosti – Policijske uprave Murska Sobota. Na razpise se običajno prijavlja najmanjše število kandidatov iz območja Policijske uprave Nova Gorica, kjer je tudi stopnja brezposelnosti skozi celotno proučevano obdobje najnižja. Malo se prijavlja tudi kandidatov iz območja policijskih uprav Postojna in Slovenj Gradec. Pri tem je potrebno upoštevati, da gre v vseh treh primerih za policijske uprave z relativno majhnim številom prebivalcev. Na število prijavljenih kandidatov po posameznih policijskih upravah je prav gotovo vplivalo tudi dejstvo, da je bilo mogoče v okviru štirih izmed enajstih razpisov dobiti zaposlitev le ob tako imenovani „južni meji“, kar za kandidate iz območja policijskih uprav Kranj, Nova Gorica in Slovenj Gradec zagotovo ni tako privlačno.

Linearna regresija kaže močno in statistično značilno odvisnost skupnega števila prijavljenih kandidatov od stopnje brezposelnosti, le v policijskih upravah Postojna, Novo mesto in Krško ter srednje močno statistično značilno odvisnost v Policijski upravi Koper. Podobno ugotovimo tudi, če v regresiji upoštevamo le razpise za prekvalifikacijo za poklic policista. Zanimivo je, da je med temi policijskimi upravami, le za Policijsko upravo Krško značilna dokaj visoka stopnja registrirane brezposelnosti, medtem ko sta ostali dve upravi nekako v povprečju. Razloge bi morda lahko poiskali v dejstvu, da je morala Policija v teh štirih policijskih upravah, za vzpostavitev »schengenskih« standardov varovanja državne meje, zaposliti največ novih policistov, kar je bilo v medijih tudi pogosto izpostavljeno. Glede na to, da bi zaposlitev dobili v neposredni bližini domačega kraja, so morda številni brezposelni v tem videli svojo priložnost za beg iz brezposelnosti in so se zato odločili kandidirati za zaposlitev v Policiji.

Presenetljivo je, da povezave ni opaziti na območju policijskih uprav Murska Sobota in Maribor, kjer je problem brezposelnosti največji. Glede na to, da se običajno na razpise prijavlja zelo veliko število kandidatov iz teh dveh policijskih uprav ter glede na splošno stanje gospodarstva na tem območju, lahko zato sklepamo, da je med kandidati poleg brezposelnih tudi zelo veliko takšnih, ki se želijo v Policiji zaposliti zaradi izboljšanja svojega ekonomskega statusa. Dodatno bi lahko na povezavo vplivalo tudi to, da brezposelni iz tega območja, zaradi bližine in možnosti boljšega zaslužka, zaposlitev iščejo v tujini (predvsem v Avstriji) ali pa do zaslužka pridejo z delom na črno.

Če v regresiji upoštevamo le razpise za policiste – nadzornike državne meje ugotovimo močno in statistično značilno odvisnost v policijskih upravah Maribor, Celje in Krško. Manjše presenečenje je, da v Policijski upravi Murska Sobota, kjer se soočajo z najvišjimi stopnjami brezposelnosti povezave sploh ni opaziti, kar bi lahko potrjevalo domnevo, da brezposelni iz tega območja svoj problem rešujejo z zaposlitvijo v tujini ali pa z delom na črno. Upoštevati je sicer potrebno, da je Policija v zadnjih nekaj letih, večini kandidatov iz območja te uprave, ponudila zaposlitev v nekaterih bolj oddaljenih policijskih upravah, kot sta na primer Postojna in Koper, kjer kandidatov tradicionalno primanjkuje. To pa bi na utegnilo vplivati odbijajoče tudi na tiste kandidate, ki sicer zaposlitev vztrajno iščejo. Podrobnosti so razvidne iz tabele 5.6.

Tabela 5.6: Stopnje brezposelnosti, število kandidatov in rezultati linearne regresije glede na policijsko upravo stalnega prebivališča

Leto	policijska uprava											
	CE	KP	KR	KK	LJ	MB	MS	GO	NM	PO	SG	
<b>stopnja brezposelnosti (%)</b>												
2001	12,9	9,6	9,8	14,0	10,8	17,5	17,6	5,6	9,0	10,2	10,1	
2002	13,7	9,3	9,0	13,7	10,6	17,2	17,6	6,1	8,6	9,3	11,1	
2003	13,0	8,8	8,5	14,6	10,0	16,0	17,1	5,9	7,8	8,6	12,5	
2004_1	13,2	9,3	8,8	14,6	10,2	15,3	17,4	6,5	8,0	8,7	12,7	
2004_2	12,4	8,7	8,2	13,3	9,9	14,1	16,1	6,4	7,8	8,2	11,9	
2005*	12,4	7,5	7,3	11,0	9,4	13,0	15,8	6,1	8,6	7,9	10,4	
2007_1*	10,5	7,0	5,7	9,7	7,9	11,0	14,1	5,5	8,1	6,4	9,6	
2007_2*	9,4	6,2	4,9	8,7	6,9	9,9	12,6	4,8	6,6	5,3	8,1	
2008_1	8,5	5,9	4,5	8,2	6,4	9,5	12,8	4,5	6,6	5,2	7,4	
2008_2	7,8	5,1	4,2	7,3	5,9	8,7	11,1	4,1	6,2	4,8	7,0	
2009*	8,6	5,8	5,4	8,4	6,9	9,9	13,1	5,1	7,4	5,7	8,8	
<b>število kandidatov</b>												
2001	209	101	141	134	309	671	283	34	143	80	80	
2002	159	45	70	76	176	265	194	18	103	36	35	
2003	143	64	78	115	187	227	120	27	107	64	48	
2004_1	79	48	69	77	154	181	91	11	78	37	26	
2004_2	106	52	82	83	196	310	105	15	63	27	42	
2005*	103	52	91	89	213	440	124	12	86	33	42	
2007_1*	121	87	46	66	147	274	112	14	47	20	27	
2007_2*	66	27	25	61	100	253	98	6	38	18	18	
2008_1	67	22	54	39	119	220	84	9	33	10	26	
2008_2	135	22	98	42	212	280	119	22	41	16	62	
2009*	122	16	34	35	97	207	90	14	50	16	33	
<b>rezultati linearne regresije</b>												
r <sup>2</sup>	skupaj	0,14	<b>0,44</b>	0,32	<b>0,66</b>	0,32	0,17	0,27	0,01	<b>0,66</b>	<b>0,7</b>	0
P-vr.		0,25	<b>0,03</b>	0,07	<b>0,002</b>	0,07	0,21	0,1	0,81	<b>0,002</b>	<b>0,001</b>	0,93
r <sup>2</sup>	policist	0,13	<b>0,58</b>	0,11	<b>0,64</b>	0,13	0,15	0,2	0	<b>0,8</b>	<b>0,65</b>	0,05
P-vr.		0,43	<b>0,05</b>	0,47	<b>0,03</b>	0,43	0,34	0,31	0,95	<b>0,01</b>	<b>0,03</b>	0,63
r <sup>2</sup>	policist – NDM	<b>0,96</b>	0,01	0,1	<b>0,9</b>	0,78	<b>0,99</b>	0,85	0,81	0,46	0,88	0,71
P-vr.		<b>0,02</b>	0,91	0,68	<b>0,05</b>	0,12	<b>0,003</b>	0,08	0,1	0,32	0,06	0,15

Na splošno lahko ugotovimo, da je povezava med stopnjo registrirane brezposelnosti in številom tistih, ki kandidirajo za zaposlitev v Policiji opazna v Podravski, Spodnje-posavski, Jugovzhodni ter Notranjsko in Obalno-kraški

statistični regiji, kar pokrivajo večji del Slovenije, zato lahko tretjo hipotezo v tem delu delno sprejmem.

## **5.5 Povezava med stopnjo registrirane brezposelnosti in številom prijavljenih kandidatov glede na izobrazbo**

Kot sem omenil že v prvem poglavju, sem imel zaradi težav z verodostojnostjo podatkov o izobrazbi velike težave s pripravo podatkov. Na koncu sem se odločil, da bom odvisnost ugotavljal s podatki o izobrazbi kandidatov, s katerimi je Policija sklenila delovno razmerje. Ker je pogoj za zaposlitev srednja stopnja izobrazbe, sem v tabeli 5.7 lahko prikazal podatke le o izobrazbi od V. stopnje dalje. S pregledom podatkov o izobrazbi kandidatov, ki so sklenili delovno razmerje v Policiji lahko zaključimo, da je njimi zelo malo takšnih, ki imajo več kot srednjo šolo, na podlagi štirih razpisov za policiste – nadzornike državne meje pa sta se v policiji zaposlila le dva kandidata, ki sta imela več kot srednjo šolo. Vzorec za vsako posamezno leto lahko v vsakem primeru štejemo za reprezentativen, saj zajema najmanj 14% (2009) in največ 24,3% (2002) vseh prijavljenih kandidatov. Vzorec je povsem naključen, saj Policija kandidatov, ki imajo višjo stopnjo izobrazbe od zahtevane ne izloča, ampak se očitno na razpise prijavljajo v manjši meri ali pa se na koncu ne odločijo za zaposlitev. Glede na navedeno lahko ugotovimo, da delo policista tistih z višjo stopnjo izobrazbe od zahtevane praktično ne zanima, zato ugotavljanje odvisnosti nima pomena pa tudi regresija glede na veliko ničel pravzaprav nima smisla. Kljub vsemu pa velja gornjo trditev vzeti z določeno rezervo. V Policiji namreč opažajo, da je med kandidati vedno tudi veliko število študentov zaključnih letnikov različnih fakultet. Najštevilčnejši med njimi so študenti Fakultete za varnostne vede, ki se zavedajo, da je poklic policista »karierni« poklic in da bodo po zaključku študija brez ustreznih delovnih izkušenj pri splošnem policijskem delu, zelo težko dobili ustrezno zaposlitev v Policiji. Glede na navedeno se nekateri še pred zaključkom študija poizkusijo zaposliti v Policiji.

Tabela 5.7: Stopnje brezposelnosti in število kandidatov, ki so dobili zaposlitev v Policiji glede na izobrazbo

Leto	izobrazba		
	V. stopnja	VI. stopnja	VII. Stopnja
<b>stopnja brezposelnosti (%)</b>			
2001	10,76	4,15	2,86
2002	10,92	3,94	3,07
2003	10,58	3,76	3,45
2004_1	11,5	3,91	4,26
2004_2	11,42	3,96	4,19
2005*	11,38	4,38	4,34
2007_1*	9,48	4,2	4,1
2007_2*	8,64	4,13	3,82
2008_1	7,79	4,05	3,54
2008_2	7,35	3,85	3,3
2009*	6,9	3,66	3,05
<b>število kandidatov</b>			
2001	434	1	1
2002	286	1	5
2003	191	1	3
2004_1	111		1
2004_2	182		1
2005*	251		
2007_1*	176		
2007_2*	144		2
2008_1	145	2	6
2008_2	198		
2009*	100		

V nadaljevanju sem želel preveriti še ali stopnja brezposelnosti vpliva na število kandidatov, ki imajo nižjo izobrazbo od zahtevane. Kandidate, ki nimajo ustrezne izobrazbe ima Policija evidentirane, kot tiste, ki ne izpolnjujejo formalnih pogojev. Iz evidenc ni razvidna stopnja dejanske izobrazbe, ki jo ima kandidat, zato sem za regresijo uporabil podatke stopnji brezposelnosti v kategoriji od I. - IV. stopnje. Dodatno težavo predstavlja dejstvo, da nekateri kandidati niso izpolnjevali tudi nekaterih drugih formalnih pogojev in so bili zato lahko uvrščeni tudi v katero drugo kategorijo tistih, ki ne izpolnjujejo formalnih pogojev. Uporabljenih številčk zato ne bom posebej predstavljal, vsekakor pa so

podatki dovolj točni za ugotavljanje morebitne odvisnosti. Rezultati regresije in so razvidni iz tabele 5.8.

Tabela 5.8: Odvisnost med stopnjo registrirane brezposelnosti in številom prijavljenih kandidatov – rezultati linearne regresije

Rezultati linearne regresije		
$r^2$	skupaj	<b>0,42</b>
P-vrednost		<b>0,03</b>
$r^2$	policist	0,36
P-vrednost		0,16
$r^2$	policist - NDM	0,17
P-vrednost		0,58

Regresija pokaže statistično značilno srednje močno odvisnost med stopnjo brezposelnosti in številom kandidatov, ki so se prijavili na vse razpise, medtem ko o odvisnosti, ko gre samo za razpise za prekvalifikacijo za poklic policist ali za policiste – nadzornike državne meje, ne moremo govoriti. Glede na to, da tisti z nižjimi stopnjami izobrazbe težje najdejo zaposlitev, sodijo v kategorijo z najvišjo stopnjo brezposelnosti, kar se tiče izobrazbe, zato lahko tretjo hipotezo v tem delu v celoti potrdimo. Rezultat je nekako pričakovan, saj tisti z nižjo stopnje izobrazbe težje pridobijo zaposlitev, zato v želji po zaposlitvi poizkušajo s prijavi na številne razpise pa čeprav ne izpolnjujejo razpisnih pogojev.

## 6 ZAKLJUČEK

Pričujoča analiza je imela dokaj ambiciozen cilj – s pomočjo ene same spremenljivke razkriti mehanizem, ki bi omogočal bolj učinkovito načrtovanje izvedbe izbirnega postopka in osnovnega usposabljanja kandidatov za policiste. Jasno je, da na odločitev o zaposlitvi v Policiji, poleg stopnje brezposelnosti, vplivajo še številni drugi dejavniki, zato je temu primeren tudi domet analize.

Analiza je pokazala, da med stopnjo registrirane brezposelnosti in številom tistih, ki kandidirajo za zaposlitev v Policiji sicer obstaja povezava, ki pa ni zelo močna. Prvo in hkrati tudi glavno hipotezo lahko zato potrdimo samo delno, saj rezultati analize nakazujejo, da poleg stopnje brezposelnosti, na število

kandidatov, ki se prijavijo na posamezen razpis, pomembno vplivajo še nekateri drugi dejavniki, kot so na primer druge možnosti zaposlitve, plača, pogoji dela, bližina kraja dela, zdravstveno stanje in psihofizična pripravljenost, ugled poklica in nenazadnje tudi identifikacija posameznika s poklicem policista.

Drugo hipotezo je analiza potrdila v celoti, saj se je izkazalo, da obstaja zelo močna povezava med stopnjo registrirane brezposelnosti in številom kandidatov, ki se prijavijo na razpise za policiste – nadzornike državne meje, ko gre za razpise za prekvalifikacijo za poklic policista, pa povezave sploh ni. Ugotovitev je pričakovana in nikakor ni nepomembna, saj glede na moč povezave omogoča precej dobro načrtovanje zaposlovanja policistov – nadzornikov državne meje.

Pri preverjanju hipoteze, ki se nanaša na povezavo med stopnjo registrirane brezposelnosti in številom kandidatov, ki se prijavijo na razpise, glede na različne demografske in socialne skupine, sem dobil precej različne rezultate. Izračun podatkov glede na spol tako tretje hipoteze ne potrjuje. Povezava obstaja namreč samo, ko gre za razpise za policiste – nadzornike državne meje in je močnejša pri moških, kot pri ženskah, čeprav je stopnja brezposelnosti pri ženskah višja. Tudi izračun po starostnih kategorijah kaže povezavo samo pri razpisih za policiste – nadzornike državne meje, in sicer v starostni kategoriji »do 25«. Glede na to, da gre za starostno kategorijo, ki jo je brezposelnost najbolj prizadela, lahko kljub vsemu rečemo, da je tretja hipoteza v tem delu delno potrjena. Podobno velja tudi za povezavo glede na kraj stalnega bivališča. Povezavo sem odkril v štirih (od enajstih) policijskih upravah, ko gre za vse razpise skupaj in za razpise za prekvalifikacijo za poklic policista ter v treh policijskih upravah, ko gre za razpise za policiste – nadzornike državne meje, zato lahko hipotezo v tem delu delno potrdimo. Povezavo glede na stopnjo izobrazbe lahko v celoti potrdimo, saj izračuni kažejo, da je najmočnejša povezava v kategoriji tistih s IV. Stopnjo izobrazbe ali manj, ki je tudi najbolj izpostavljena brezposelnosti.

Tudi četrto hipotezo sem potrdil, sej se je pokazalo, da je bilo do leta 2003, ko je delež celo presegel 50%, med kandidati približno polovica žensk, nato pa je začel delež padati in se je ustalil pri slabih 40%.

Na splošno lahko rečemo, da je stopnjo registrirane brezposelnosti mogoče uporabljati le za načrtovanje izbirnega postopka in osnovnega usposabljanja za policiste – nadzornike državne meje pa še to le za predvidevanje skupnega števila kandidatov in predvidevanje o tem, koliko moških in koliko žensk bi se utegnilo prijaviti. Kakršnokoli bolj poglobljeno načrtovanje, kot na primer predvidevanje števila kandidatov po policijskih upravah (kar bi bilo zelo uporabno za oceno možnosti in dinamike popolnjevanja posameznih policijskih enot) pa bi bilo preveč smelo in ne bi imelo pravega učinka. Ne glede na navedeno pa je glede na rezultate analize, razlogov za zadovoljstvo več kot dovolj. Pa pogledjmo zakaj.

Mejaš v svojem v svojem prispevku z naslovom „Pomen in vloga izbirnega postopka“ trdi, da vsak kandidat po zaposlitvi v Policiji, s policijo sklene psihološko pogodbo in dodaja, da obstajajo tri možne psihološke pogodbe:

- identifikacijska psihološka je pogodba o kateri govorimo takrat, ko posameznik po določenem času sprejme vrednostni sistem Policije in se z njim identificira. Tak uslužbenec je pripravljen prostovoljno vlagati svojo energijo v izboljšanje kvalitete dela in dvig ugleda policije;
- kalkulatívna psihološka je pogodba v okviru katere posameznik sprejme zaposlitev v Policiji zato, ker je to zanj trenutno najboljša možnost. Tak uslužbenec bo svojo energijo v delo vlagal le, če bo v tem našel tudi koristi zase. Zasledovanje osebnih koristi ga lahko pripelje tudi do tega, da ponotranji vrednote Policije in s tem razvije identifikacijsko pogodbo;
- Prisilna psihološka pogodba nastopi takrat, ko posameznik ne vidi nobene druge možnosti za zaposlitev, kot da se zaposli v Policiji. Takšne uslužbenec praviloma motivira le strah pred izgubo (npr. izgubo delovnega mesta) in zelo verjetno ne bo nikoli razvil identifikacijske ali vsaj kalkulatívne pogodbe (Mejaš 2002, 44-45).

Za vsako organizacijo je seveda najbolje, da večina zaposlenih sklene identifikacijsko psihološko pogodbo, manjši del kalkulatívno pogodbo (z možnostjo razvoja v identifikacijsko), čim manj pa si želi takšnih s prisilno psihološko pogodbo.



Iz tega razmišljanja lahko izvlečemo (vsaj) dve uporabni ugotovitvi:

- V prvi vrsti lahko ugotovimo, da je med kandidati, ki se prijavijo na razpise za prekvalifikacijo za poklic policista, očitno dovolj kandidatov, ki so s Policijo pripravljeni skleniti identifikacijsko ali pa vsaj kalkulatивно psihološko pogodbo, zato mora biti glavni cilj izbirnega postopka, pa tudi procesa osnovnega usposabljanja, prepoznati te kandidate in jim omogočiti vstop v policijske vrste.
- Med kandidati za delo policistov – nadzornikov državne meje je zelo verjetno veliko kandidatov, ki bodo s Policijo najverjetneje sklenili kalkulatивно ali pa celo prisilno psihološko pogodbo. Takšni kandidati se s policijsko organizacijo težko identificirajo, zato mora biti Policija pri tovrstnih razpisih še posebej pozorna na to, da jih prepozna in izloči že v izbirnem postopku. Tiste, ki pridejo preko tega sira pa je potrebno prepoznati in izločiti vsaj v okviru osnovnega usposabljanja.

Dobro usposobljeni in ustrezno motivirani policisti so ključni za doseganje ciljev vsake policijske organizacije (Moriarty in Field 1994, 3), zato je glede na ugotovitve diplomskega dela jasno, da bo morala policija v naslednjih letih veliko pozornost posvetiti pridobivanju, izboru in usposabljanju policistov.

Za učinkovito pridobivanje kadrov je uporabna ugotovitev, da se za delo policista nekoliko bolj zanimajo moški, ki so stari do 30 let in imajo srednjo stopnjo izobrazbe, zato je dobro morebitne promocijske aktivnosti usmeriti v to ciljno skupino. Poleg tega bi bilo ob morebitnih novih razpisih za policiste – nadzornike državne meje, smiselno usmeriti dodatne napore v dobro promocijo njihovega dela. Na ta način bi bilo namreč mogoče vsaj nekoliko popraviti podobo o delu nadzora državne meje, zato se na razpise ne bi v tolikšni meri prijavljali le brezposelni. Analiza razkriva tudi Policiji že dalj časa poznano dejstvo, da na območju policijskih uprav Koper, Postojna in Nova Gorica praktično ni zanimanja za policijski poklic. Zaradi tega mora Policija za potrebe teh policijskih uprav zaposlovati policiste, ki praviloma prihajajo iz območja policijskih uprav Murska Sobota in Maribor, kjer je zanimanje za policijski poklic tradicionalno veliko. To pa je povezano s precej velikimi stroški prevoza na delo, ki jih mora povrniti Policija, saj se policisti običajno ne preselijo, ampak se vsakodnevno vozijo. Na območju teh policijskih uprav bi bilo torej potrebno še

okrepiti promocijske aktivnosti pa čeprav le-te, tam do sedaj niso imele pravega učinka.

Pri izboru policistov velja biti še posebej pozoren na tiste, ki se za zaposlitev v Policiji zanimajo izključno zato, ker so brez zaposlitve in drugje zaposlitve ne morejo dobiti. Kot je že bilo omenjeno, bodo takšni posamezniki s Policijo sklenili le prisilno psihološko pogodbo in bodo na svoje delo gledali, kot na nujno zlo. S svojim delom se ne bodo nikoli identificirali, zato bodo temu primerno slabi tudi rezultati, ki jih bodo dosegali pri svojem delu. Slabo delo posameznikov seveda vpliva na strokovnost in zakonitost policijskega dela in s tem tudi na ugled Policije v javnosti, zato je potrebno takšne kandidate v okviru izbirnega postopka prepoznati in jih izločiti.

Diplomsko delo bom sklenil z mislijo, da je glede na rezultate analize povsem možno, da se bo v bližnji prihodnosti na posamezen razpis (še posebej če bo šlo za razpis za policiste – nadzornike državne meje), velika večina kandidatov prijavila izključno iz ekonomskih razlogov. V tem primeru bi lahko imela Policija z doslednim izločanjem takšnih kandidatov velike težave pri zagotavljanju zadostnega števila policistov, zato bi bilo potrebno skrbno razmisliti tudi o tem, koliko (če sploh) je mogoče spustiti vstopne kriterije, da to še ne bo vplivalo na strokovnost in zakonitost dela Policije. Sprejeti bo torej potrebno odločitev o tem ali je bolje zagotoviti zadostno število policistov pa čeprav nimajo ustrezne motivacije ali pa je bolje zaposliti malo policistov, ki pa so vsi ustrezno motivirani. Odgovor se zdi enostaven, kljub vsemu pa se je potrebno zavedati, da ima lahko tudi premajhno število policistov velike posledice na strokovno in zakonito delovanje Policije.

## LITERATURA

1. Artenjak, Janez. 2003. *Poslovna statistika*. Maribor: Ekonomsko - poslovna fakulteta.
2. Bureau of Labour Statistics. 2009. *Labor Force Statistics from the Current Population Survey*. Dostopno prek: [http://www.bls.gov/cps/tables.htm#charunem\\_m\\_](http://www.bls.gov/cps/tables.htm#charunem_m_) (11. avgust 2009).
3. Cook, Mark. 2004. *Personnel Selection: Adding Value Through People*. Chichester: John Wiley & Sons, Ltd.
4. Cox, Steven M. 1996. *Police: practices, perspectives, problems*. Needham Heights: Allyn and Bacon.
5. Državni portal Republike Slovenije. 2009. *Stopnja registrirane brezposelnosti*. Dostopno prek: <http://e-uprava.gov.si/ispo/stopnjabrezposelnosti/zacetna.ispo> (24. avgust 2009).
6. Fugina Gustinčič, Bojana. 2005. *Specifični pristop pridobivanja kadrov glede na vrsto dela*: diplomska naloga. Koper: Fakulteta za management.
7. Furlan, Ivan. 1996. Izobraževanje za poklic policist v Srednji policijski šoli. V *Izobraževanje za poklic policist*: Zbornik, ur. Milan Makovec, 17-23. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve.
8. Gorenak, Vinko. 1996. Kako do poklica policist glede na novo zakonodajo. V *Izobraževanje za poklic policist*: Zbornik, ur. Milan Makovec, 37-46. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve.
9. Gowan, Mary A. in Robert D. Gatewood. 1995. *Personnel Selection. V Psychology and policing*, ur. Neil Brewer in Carlene Wilson, 177-228. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.
10. Hajdinjak, Melita in France Mihelič. 2006. Vrednotenje govornih vmesnikov z ogrođjem PARADISE. V *Informacijska družba*, ur. Tomaž Erjavec in Jerneja Žganec Gros, 109-114 Dostopno prek: [http://nl.ijs.si/is-ltc06/proc/21\\_Hajdinjak\\_2of2.pdf](http://nl.ijs.si/is-ltc06/proc/21_Hajdinjak_2of2.pdf) (21. september 2009).
11. Ignjatović, Miroljub. 2002a. Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 12- 31. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
12. --- 2002b. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

13. Ivančič, Angela. 2007. *Ciljni raziskovalni program „Konkurenčnost Slovenije 2006-2013“, Raziskovalni projekt: Zaposlovanje mladih v luči institucionalne ureditve tega delovne sile in organizacije izobraževalnega sistema*. Andragoški center Republike Slovenije: Ljubljana. Dostopno prek: <http://www.acs.si/index.cgi?m=51&id=106> (16. avgust 2009).
14. Kajzer, Alenka. 2002. „Nove“ usmeritve politike zaposlovanja v Evropski uniji in Sloveniji – nekaj besed in števil o njenih rezultatih. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 476- 498. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
15. Kajzer, Alenka, ur. 2006. *Spremembe na trgu dela v Sloveniji v obdobju 1995–2005*. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj: Dostopno prek:  
[http://www.umar.gov.si/publikacije/single/publikacija/zapisi/delovni\\_zvezek\\_052006/5/?tx\\_ttnews\[syear\]=2006&tx\\_ttnews\[scat\]=8&tx\\_ttnews\[pointer\]=1&cHash=a591869939](http://www.umar.gov.si/publikacije/single/publikacija/zapisi/delovni_zvezek_052006/5/?tx_ttnews[syear]=2006&tx_ttnews[scat]=8&tx_ttnews[pointer]=1&cHash=a591869939) (16. avgust 2009).
16. Majcen, Igor. 1996. Izobraževanje za poklic policist. V *Izobraževanje za poklic policist: Zbornik*, ur. Milan Makovec, 69-71. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve.
17. Mejaš, Niko. 2002. Pomen in vloga izbirnega postopka. V *Karierni sistem: Zbornik*, 41-46. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve.
18. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2006. *Trendi zaposlovanja in ekonomskih migracij na slovenskem trgu dela*. Dostopno prek: <http://www.mdds.gov.si/si/publikacije/> (16. avgust 2009).
19. Ministrstvo za notranje zadeve, Policija. 2005. *Program usposabljanja delavcev policije za varovanje zunanje meje Evropske unije in priprave na izpit za izvajanje policijskih pooblastil*. Ljubljana.
20. Moriarty, Anthony R. in Mark W. Field. 1994. *Police Officer Selection: a handbook for law enforcement administrators*. Springfield: Charles C Thomas Publisher.
21. Niklanović, Saša in Trbanc, Martina. 2002. Poklicna orientacija. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 230 - 253. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
22. *Odlok o ustanovitvi, območju in sedežu policijskih uprav v Republiki Sloveniji*. Uradni list RS, 12/1999. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199912&stevilka=611> (9. avgust 2009).

23. Policija. Dostopno prek: <http://www.policija.si> (18. september 2009).
24. Roberg, Roy, John Crank in Jack Kuykendall. 2000. *Police & Society*. Los Angeles: Roxbury Publishing Company.
25. Sapsford, Roger in Victor Jupp, ur. 1996. *Data Collection and Analysis*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.
26. Pagon, Milan. Uporaba ocenjevalnih centrov povečuje število „pravih ljudi“. 1993. *Delo*, 15-16 (11. avgust).
27. Pagon, Milan, Bojana Virjent Novak, Melita Djurić in Branko Lobnikar. 1998. Evropski sistemi policijskega izobraževanja in usposabljanja, 92-117. V *Proučevanje in primerjalni vidiki policijske dejavnosti v svetu*, ur. Milan Pagon in Andrej Anžič. Ljubljana: Visoka policijsko-varnostna šola.
28. Slovar slovenskega knjižnega jezika. 2000. Ljubljana: Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU. Dostopno prek: <http://bos.zrc-sazu.si/sskj.html> (15. september 2009).
29. Statistični urad Republike Slovenije. 2002. *Prebivalstvo Slovenije*, št. 776. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/pub/rr776-2002/index.html> (12. avgust 2009).
30. --- 2009a. *Delovno aktivno prebivalstvo po dejavnostih (SKD 2008), Slovenija, mesečno*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0700921S&ti=Delovno+aktivno+prebivalstvo+po+dejavnostih+%28SKD+2008%29%2C+Slovenija%2C+mese%28no&path=../Database/Dem\\_soc/07\\_trg\\_dela/05\\_akt\\_preb\\_po\\_regis\\_virih/01\\_07009\\_aktivno\\_preb\\_mesecno/&lang=2](http://www.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0700921S&ti=Delovno+aktivno+prebivalstvo+po+dejavnostih+%28SKD+2008%29%2C+Slovenija%2C+mese%28no&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/05_akt_preb_po_regis_virih/01_07009_aktivno_preb_mesecno/&lang=2) (11. avgust 2009).
31. --- 2009b. *Delovno aktivno prebivalstvo, registrirane brezposelne osebe in stopnje registrirane brezposelnosti po statističnih regijah prebivališča, Slovenija, mesečno*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0700931S&ti=%28Ateviloin+indeks+delovno+aktivnega+prebivalstva+po+statisti%28nih+regijah+delovnega+mesta%2C+Slovenija%2C+mese%28no&path=../Database/Dem\\_soc/07\\_trg\\_dela/05\\_akt\\_preb\\_po\\_regis\\_virih/01\\_07009\\_aktivno\\_preb\\_mesecno/&lang=2](http://www.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0700931S&ti=%28Ateviloin+indeks+delovno+aktivnega+prebivalstva+po+statisti%28nih+regijah+delovnega+mesta%2C+Slovenija%2C+mese%28no&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/05_akt_preb_po_regis_virih/01_07009_aktivno_preb_mesecno/&lang=2) (11. avgust 2009).
32. --- 2009c. *Portret občin in statističnih regij*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/tema\\_splosno\\_upravno\\_portret.asp#Regije](http://www.stat.si/tema_splosno_upravno_portret.asp#Regije) (12. avgust 2009).

33. --- 2009d. *Statistične informacije št. 27*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=2425](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2425) (12. avgust 2009).
34. --- 2009e. Delovno aktivno prebivalstvo SRDAP. Dostopno prek: [http://www.stat.si/tema\\_demografsko\\_trg\\_dap.asp](http://www.stat.si/tema_demografsko_trg_dap.asp) (23. avgust 2009).
35. --- 2009f. Število in indeks aktivnega prebivalstva po spolu, Slovenija, mesečno. Dostopno prek: [http://www.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0700910S&ti=%E8Atevilco+n+indeks+aktivnega+prebivalstva+po+spolu%2C+Slovenija%2C+mese%EBno&path=../Database/Dem\\_soc/07\\_trg\\_dela/05\\_akt\\_preb\\_po\\_regis\\_virih/01\\_07009\\_aktivno\\_preb\\_mesecno/&lang=2](http://www.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0700910S&ti=%E8Atevilco+n+indeks+aktivnega+prebivalstva+po+spolu%2C+Slovenija%2C+mese%EBno&path=../Database/Dem_soc/07_trg_dela/05_akt_preb_po_regis_virih/01_07009_aktivno_preb_mesecno/&lang=2) (23. avgust 2009).
36. Statpac. Dostopno prek: <http://www.statpac.com/statistics-calculator/correlation-regression.htm> (21. september 2009).
37. Svetlik Ivan in Mavricija Batič. 2002. Aktivna politika zaposlovanja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 174 - 198. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
38. Toš, Niko in Hafner-Fink, Mitja. 1975/1998. *Metode družboslovnega raziskovanja*. Ljubljana, Fakulteta za družbene vede.
39. Umpierre, Chris. 2009. Fort Myers police, fire career fair attracts hundreds. *All Business*, 21. julij. Dostopno prek: <http://www.allbusiness.com/labor-employment/employment-fairs/12569541-1.html> (11. avgust 2009).
40. *Zakon o delovnih razmerjih*. Uradni list RS, 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (18. september 2009).
41. *Zakon o policiji*. Uradni list RS, 107/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006107&stevilka=4583> (11. september 2009).
42. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2001. *Letno poročilo 2000*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp00/kazalo.htm> (11. avgust 2009).
43. --- 2002. *Letno poročilo 2001*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp01/kazalo.htm> (11. avgust 2009).

44. --- 2003. *Letno poročilo 2002.* Dostopno prek:  
<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp03/slovenija/Main.htm> (11. avgust 2009).
45. --- 2004. *Letno poročilo 2003.* Dostopno prek:  
<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp03/Slovenija/index.htm> (11. avgust 2009).
46. --- 2005. *Letno poročilo 2004.* Dostopno prek:  
<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp04/Slovenija/index-slo.htm> (11. avgust 2009).
47. --- 2006. *Letno poročilo 2005.* Dostopno prek:  
<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp05/Slovenija/index-slo.htm> (11. avgust 2009).
48. --- 2007. *Letno poročilo 2006.* Dostopno prek:  
<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp06/Slovenija/index.htm> (11. avgust 2009).
49. --- 2008. *Letno poročilo 2007.* Dostopno prek:  
<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp07/Slovenija/index.htm> (11. avgust 2009).
50. --- 2009a. *Letno poročilo 2008.* Dostopno prek:  
<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp08/Slovenija/index.htm> (11. avgust 2009).
51. --- 2009b. Trg dela v Sloveniji. Dostopno prek:  
<http://www.ess.gov.si/slo/Eures/TrgDela/TrgDela.htm> (19. avgust 2009).