



## Policijski sindikat Slovenije

Štefanova 2, 1501 Ljubljana, Slovenija

T: +386 1 428 43 62

[info@pss-slo.org](mailto:info@pss-slo.org)

[www.pss-slo.org](http://www.pss-slo.org)

Številka: PSS-15/2020-259

Datum: 19. 10. 2020

### VLADA REPUBLIKE SLOVENIJE

Gregorčičeva 20,25, 1000 Ljubljana

[gp.gs@gov.si](mailto:gp.gs@gov.si)

### MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO

Tržaška cesta 21, 1000 Ljubljana

[gp.mju@gov.si](mailto:gp.mju@gov.si)

### MINISTRSTVO ZA NOTRANJE ZADEVE

Štefanova 2, 1501 Ljubljana

[gp.mnz@gov.si](mailto:gp.mnz@gov.si)

**Zadeva: Neodvisna strokovna analiza ustreznega vrednotenja delovnih mest pooblaščenih uradnih oseb s posebnimi pooblastili – vmesno mnenje**

**Zveza:** naš dopis, št. PSS-15/2020-228 z dne 24. 9. 2020, odgovor Direktorata za javni sektor Ministrstva za javno upravo Ministrstvu za notranje zadeve, številka 0100-223/2019/135 z dne 28. 9. 2020 in dopis Ministrstva za javno upravo 0100-223/2019/133 z dne 5. 10. 2020, naša zahteva PSS-15/2020-242/1 z dne 7. 10. 2020 in dopolnjena zahteva PSS-15/2020-242/3 z dne 9. 10. 2020

Spoštovani,

na podlagi gradiva, ki ste nam ga že posredovali, **podajamo vmesno mnenje na Neodvisno strokovno analizo ustreznega vrednotenja delovnih mest pooblaščenih uradnih oseb s posebnimi pooblastili** (v nadaljevanju: Analiza), ki jo je Vlada RS preko Ministrstva za javno upravo naročila v skladu z II. točko Sporazuma o razreševanju stavkovnih zahtev (Uradni list RS, št. 3/19; v nadaljevanju: Sporazum).

Ne glede na navedbe v nadaljevanju, v Policijskem sindikatu Slovenije po do zdaj preučenem gradivu menimo, da **Neodvisna strokovna analiza ustreznega vrednotenja delovnih mest pooblaščenih uradnih oseb s posebnimi pooblastili ni izdelana v skladu z II. točko Sporazuma**.

**Naše mnenje utemeljujemo z naslednjimi ugotovitvami:**

**1. PONAVLJAMO UGOTOVITVE O IZPOLNJEVANJU OBVEZNOSTI VLADE RS, DOLOČENE Z II. TOČKO SPORAZUMA, KI SMO JIH POSREDOVALI Z ZAHTEVO PO POSREDOVANJU GRADIVA Z DNE 7. 10. 2020:**

»Iz prejete dokumentacije pa izhaja, da je Vlada RS izpolnila le obveznost iz prvega odstavka, ki je navedena pod točko II., in še to z zamudo (po roku 60 dni). Zamudo izpolnitve Policijski sindikat Slovenije ni prerekal, saj ga je Vlada RS obvestila o razlogih zamude in tudi vključila v reševanje zamude tako, da je lahko preverjal izpolnitev obveznosti in podajal pripombe na razpisno dokumentacijo ob drugem javnem razpisu. S tem je Vlada RS ravnala s potrebno dolžno skrbnostjo, dolžnostjo izpolnitev obveznosti in enakopravnostjo udeležencev v konkretnem pravnem razmerju (sopogodbenuk).

Žal pa po preučitvi prejete dokumentacije Policijski sindikat Slovenije ugotavlja, da so Vlada RS, Ministrstvo za notranje zadeve in Ministrstvo za javno upravo, po zgoraj navedeni enakopravni obravnavi podpisnikov Sporazuma, pri nadaljnjem izpolnjevanju obveznosti ravnali v nasprotju z enakopravnostjo udeležencev oziroma podpisnikov Sporazuma (sopogodbenuk), in tako Policijskemu sindikatu Slovenije in njegovim članom kršila pravice. Poleg vsega ugotavljamo, da je bila tudi obveznost iz tretjega odstavka II. točke krepko prekoračena.«

»Poudarjamo, da v Policijskem sindikatu Slovenije iz vsebine Informacije o realizaciji ugotavljamo, da policijskima sindikatoma, ki sta podpisnika Sporazuma, ni bilo omogočeno, da bi enakovredno sodelovala z izdelovalcem analize, na način, kot je »sodelovala« Vlada RS oziroma njena ministrstva. Ker je bila Analiza poslana sindikatoma šele 5. 10. 2020, torej šele potem, ko si je Vlada RS enostransko in oblastveno sama prilastila pravico, da oceni skladnost Analize z določbami sporazuma (kot izhaja iz Sklepa Vlade), ne da bi drugim podpisnikom omogočili njihovo upravičenje, se Policijski sindikat Slovenije ni mogel seznaniti z vsebino analize, niti jo preučiti, da bi lahko ocenil ali so bile pri izdelavi Analize upoštevane vse pravice Policijskega sindikata Slovenije in izpolnjene vse obveznosti Vlade RS, ki izhajajo iz Sporazuma.«

**2. STROKOVNE POMANJKLJIVOSTI IZVAJANJA ANALIZE:**

**a) izbrana metodologija v Analizi je bila uporabljena neprimerno:**

Izvajalec je v Analizi navedel, da je pri izvajanju določil ustrezno metodologijo, ki je sestavljena iz metodologije ocenjevanja zahtevnosti posameznih kriterijev, metodologije vrednotenja uteži

kriterijev in skupin kriterijev, metodologije izračuna vrednosti skupin kriterijev in skupne ocene delovnih mest (glej poglavje 2.4, stran 10-15). Pri tem se ne sklicuje na noben vir, ki bi takšno ali podobno metodologijo oziroma kombinacijo metodologij že uporabil. **Izvajalec je uporabil metodologijo, ki jo je sam izpeljal za namen te analize in v praksi še ni bila uporabljena.** Čeprav že obstajajo preizkušene in uveljavljene metodologije, ki se uporabljajo za vrednotenje in primerjavo delovnih mest, se izvajalec za uporabo takšne že uveljavljene metodologije ni odločil. Pri preverjanju virov smo ugotovili, da se uporabljena metodologija AHP (analitični hierarhični proces) pogosto uporablja ob potrebah po iskanju strateških odločitev in odločanju, ne pa pri analizah, katerih predmet je vrednotenje ali primerjava delovnih mest. Ne glede na to se metodologija posodablja in razvija. Tako smo zasledili primer, da se metodologija AHP razvija tudi izven običajne uporabe in pri tem našli avtorja, ki je razvil njeno uporabo pri vrednotenju delovnih mest (Wiktor Adamus , A new method of job evaluation, vir: [http://isahp.org/2009Proceedings/Final\\_Papers/106\\_Adamus\\_REV\\_FIN.pdf](http://isahp.org/2009Proceedings/Final_Papers/106_Adamus_REV_FIN.pdf)).

Zato smo za preverjanje strokovnosti Analize, pri MM Svetovanje, Družba za poslovno svetovanje d.o.o., naročili »Ekspertno mnenje o Neodvisni strokovni analizi ustreznega vrednotenja delovnih mest pooblaščenih uradnih oseb s posebnimi pooblastili, ki jo je na podlagi Sporazuma o razreševanju stavkovnih zahtev (Uradni list RS, šte. 3/19) preko javnega razpisa Ministrstva za javno upravo naročila Vlada RS«. Ekspertno mnenje je izvedel mag. Matej Grašič v sodelovanju z mag. Janezom Zenijem. Navedena avtorja sta kot eksperta sodelovala že kot zunanja sodelavca Ministrstva za javno upravo pri vrednotenju delovnih mest javnih uslužbencev ob uvedbi enotnega plačnega sistema v javnem sektorju. V letu 2007 sta izvedla »Primerjalno analizo zahtevnosti izbranih delovnih mest, v kateri sta primerjala zahtevnosti delovnih mest: policist, carinik, gasilec, vojak in paznik«. Na področju vrednotenja delovnih mest sodelujeta s številnimi podjetji ter organizacijami (vir: <http://www.mmsvetovanje.si/reference>). Ekspertno mnenje prilagamo v Prilogi 1.

Iz ekspertnega mnenja izhaja:

**»Uporabljena metodologija AHP kot orodje za vrednotenje zahtevnosti delovnih mest bi bila ob doslednem upoštevanju vseh pravil, ki jih določa že sama metodologija AHP in vseh načel vrednotenja zahtevnosti delovnih mest, primerna za različne skupine poklicev oziroma za različna okolja, ki so predmet Analize.«**

**»Kot neprimeren se je izkazal način (pristop) oziroma njena uporaba:**

- **Rezultati parnih primerjav (uteži) so percepcija posameznega organa, niso bili usklajeni po skupinah kriterijev, po kriterijih in po posameznih tarifnih razredih.**

- Za namen določitve končnih uteži skupin kriterijev in kriterijev so bile uporabljene povprečne vrednosti.
- Parne primerjave se niso izvedle za vse kriterije, ki so bili vključeni v posamezne skupine kriterijev.
- Vsi kriteriji niso bili ocenjevani, zato so bile za njihove ocene uporabljene povprečne vrednosti.
- Podvajanje posameznih kriterijev za ocenjevanje. Stiki z ljudmi in javnostjo ter socialni in čustveni stres sta zelo podobno opredeljena, zato se ocenjuje eden pod vplivom drugega in obratno.«

»V konkretnem primeru tristopenjska ocenjevalna lestvica ne sledi namenu ugotavljanja razlik. Manjše kot je število stopenj opisnih meril, težje je ugotavljati in argumentirati razlike. Število stopenj opisnih meril je za posamezen element zahtevnosti potrebno prilagoditi njegovi vplivnosti. Tristopenjska lestvica opisnih meril za ocenjevanje je spodnja še sprejemljiva meja, razen pri kriteriju, kjer sta možni samo dve izbiri.«

»Mediana kot vpliv na določitev posledice končnega vrednotenja ni uveljavljena praksa. Uveljavljene metode uporabljajo absolutne ocenjene vrednosti za določanje intervalov od – do, ki so potem podlaga za določanje predlaganih plačnih razredov, oziroma uvrstitve v posamezen plačni razred«.

»Pomemben vpliv na končni rezultat ocenjevanja zahtevnosti delovnega mesta ima število ocenjevalnih stopenj. Manjše kot je število ocenjevalnih stopenj, težje je ugotavljati in argumentirati razlike. Enako število ocenjevalnih stopenj za vse kriterije, ob neupoštevanju njihove vplivnosti in če je ob tem to število ocenjevalnih stopenj na spodnji meji še dopustnega, lahko kaže na predpostavko, da je metodologija umerjena na naprej dogovorjen rezultat.«

Opomba 1: pri primerjanju obremenitev delovnih mest po določenem kriteriju na prvem delovnem mestu ni obremenitev medtem, ko so na drugem primerjanim delovnem mestu največje, pa je med najmanj in največ vrednotenim delovnem mestu pri takem kriteriju ob uporabljeni trostopenjski ocenjevalni lestvici v razmerju 1:1,3:1,5 razlika le 0,5, čeprav je dejansko 1,5; če bi bila uporabljena pet ali več stopenjska lestvica, bi se razlike pri vrednotenju delovnih mest tudi pokazale v skladu s cilji Analize.

Opomba 2: opisno merilo pogostosti ni opredeljeno (npr. opisno merilo za ocenjevanje kriterija Stiki z ljudmi in javnostjo: za nekoga je manj pogosto lahko enkrat na dan, za drugega do 2 uri na dan, ipd.).

V prilogi pregled zgolj nekaterih vsebinskih pripomb na Analizo, ki kažejo tudi na vsebinske pomanjkljivosti Analize (Priloga 2).

**Zato se pojavljajo predvsem naslednja vprašanja:** Zakaj se postopek določanja uteži skupin kriterijev in kriterijev ni uskladil med vsemi resornimi ministrstvi oziroma organi? Zakaj se niso izvedle parne primerjave na vseh kriterijih, kaj je podlaga za to odločitev? Zakaj ima vsak kriterij ne glede na utež oziroma vpliv enako število ocenjevalnih stopenj?

Dne 8. 10. 2002 nas je Ministrstvo za javno upravo po naši zahtevi (iz Analize ni razviden avtor) seznanilo z informacijo, da sta s strani Fakultete za upravo, Analizo pripravila izr. prof. dr. Jože Benčina in prof. dr. Maja Klun. Izvajalca sta nedvomno strokovnjaka na področju ekonomike javnega sektorja in javnih financ, vendar se ne ukvarjata s človeškimi viri, organiziranjem in vrednotenjem dela. **V elektronskih iskalnikih cobiss.si, dlib.si, in sicris.si ter pregledovanjem drugih zbirk nismo našli podatka, da bi se avtorja pred izvajanjem te Analize ukvarjala z vrednotenjem delovnih mest ali da bi pri svojih delih uporabljala metodologijo AHP.**

Ne glede na interpretacijo rezultatov ugotavljamo, da **Analiza kljub vsemu kaže na razlike primerjanih delovnih mest:**

- upoštevati je treba, da je izhodiščni plačni razred delovnega mesta višjega štabnega vodnika določen za 2 plačna razreda višje kot izhodiščni plačni razred delovnih mest višji policist III in višji kriminalist III (tudi višji carinik III), ter prav tako, da je pri slednjih delovnih mestih rezultat Analize še ugodnejši; zato bi bilo **za izenačenje plačnih razredov glede na rezultat Analize potrebno za delovni mesti višji policist III in višji kriminalist III zvišati izhodiščni plačni razred za 2 plačna razreda;**
- ob podobnem rezultatu je izhodiščni plačni razred delovnega mesta finančni inšpektor III za 1 plačni razred višji od izhodiščnega plačnega razreda policijskega inšpektorja III in kriminalističnega inšpektorja specialista III (tudi pravosodni policist svetovalec III in poročnik); rezultat pri delovnem mestu vodja gasilske izmenske I kaže, da ga je treba uvrstiti le za 1 plačni razred višje kot kaže mediana skupine; ker je mediana skupine enaka izhodiščnemu plačnemu razredu delovnega mesta finančni inšpektor III, mu pripada le za 1 plačni razred višje izhodišče; torej, dejansko bi moralo biti izhodišče

delovnega mesta vodja gasilske izmenske I le 33 plačni razred; ker pa ima določen za izhodiščni plačni razred delovnega mesta 34 plačani razred, bi se moralo **za izenačenje plačnih razredov glede na rezultat Analize za delovni mesti policijskega inšpektorja III in kriminalističnega inšpektorja specialista III zvišati izhodiščni plačni razred za 2 plačna razreda;**

- ob podobnem rezultatu je izhodiščni plačni razred delovnega mesta višji finančni inšpektor III za 2 plačna razreda višji in izhodiščni plačni razred delovnega mesta majorja za 1 plačni razred višji od izhodiščnega plačnega razreda višjega policijskega inšpektorja III in višjega kriminalističnega inšpektorja III (tudi pravosodni policist višji svetovalec III); **za izenačenje plačnih razredov glede na rezultat Analize je treba za delovni mesti višjega policijskega inšpektorja III in višjega kriminalističnega inšpektorja III zvišati izhodiščni plačni razred za 2 plačna razreda.**

**Ugotavljamo, da izvajalec ni našel razlik med primerjanimi delovnimi mesti niti tam, kjer jih je sam (nehote) našel.**

**Zaključujemo, da bi bilo treba v primeru vztrajanja priznavanja rezultatov te Analize ob upoštevanju kariernih poti in hierarhične strukture policije (peti odstavek II. točke) vsem policistom in kriminalistom, v vseh tarifnih razredih, izhodiščne plačne razrede delovnih mest zvišati za 2 plačna razreda.**

**b) izvajalec Analize dvomi v kvaliteto in objektivnost pridobivanja podatkov, ocen in rezultatov analize:**

Namen izvajanja Analize je bil, »da je iz rezultata analize nesporno razvidno, ali obstaja pri vrednotenju opredeljenih delovnih mest razlikovanje med njimi« (glej Analiza, poglavje 2.2 Namen in cilji analize, stran 8). Da uporabljena metodologija (ob neprimerni uporabi) ne sledi cilju Analize, saj izvajalec ni uspel ugotoviti bistvenih razlik med delovnimi mesti, je izvajalec Analize ugotovil tudi že sam. Kljub temu ni ustrezno dopolnil izvajanje uporabljene metodologije ali odpravil vsaj ključne napake ali metodologijo zamenjal z ustrežnejšo (že preizkušeno v praksi). Pomanjkljivosti Analize je izvajalec poskusil opravičiti z navedbo, »da je primerjanje med podobnimi poklicnimi skupinami uporaben pristop, ki pa mora biti usmerjen v iskanje podobnosti, saj lahko le na osnovi enakovredne opredelitve potem opredelimo smiselno in argumentirano razlikovanje. Poudarjanje razlik, predvsem v smeri nesorazmerja pomembnosti posameznih kriterijev, gotovo ni način objektivizacije ocenjevanja delovnih mest.« (glej 4. točka, poglavje 7.2 Predlogi, stran 57).

### Prav tako izvajalec v Analizi navaja:

»Pri interpretaciji rezultatov in predlogov je treba upoštevati tudi omejitve, s katerimi smo se soočili med analizo. Če povzamemo najpomembnejše, so to: opisi v sistemizacijah delovnih mest, ki ne odražajo dejanskega dela zaposlenih na delovnih mestih, omejenost analize na točno določena delovna mesta in posledično na dokumentacijo, ki so jo posredovali posamezni organi, neprimerljivost analiziranih delovnih mest v določenih segmentih, določnost kriterijev itd.

Povsem objektivno analizo zahtevnosti delovnih mest bi lahko oblikovali le na osnovi kakovostnih podatkov o delovnih nalogah, ki jih opravljajo zaposleni na obravnavanih delovnih mestih. Pri tem bi morala biti delovna mesta opredeljena kot nabor delovnih nalog z oceno zahtevnosti po vsakem od ocenjevalnih kriterijev.

Za konec naj izpostavimo še dejstvo, da so vojaška delovna mesta v okviru določenih kriterijev neprimerljiva z ostalimi, vsaj dokler se ustrezno ne ovrednoti potencialne povečane zahtevnosti v času akcij (večjih vojaških vaj, sodelovanja s civilno zaščito in policijo ter ne nazadnje vojne razmere). Zato je potrebno rezultate za vojaške poklice upoštevati le kot približek, ki temelji na ocenjevanju s kriteriji, ki so sicer primerni za ocenjevanje ostalih poklicev. Manjša odstopanja se pojavljajo tudi pri pravosodnih policistih. Ker pa se ti, sicer v drugačnem okolju, srečujejo s komunikacijo in vplivanjem na druge (zapornike), smo se lažje približali realni oceni kot pri vojaških delovnih mestih.« (glej Analiza, poglavje 1 POVZETEK, stran 6 in 7)

»Struktura in vsebina podatkov, ki podrobneje opredeljujejo delovna mesta v okviru poklicnih skupin, nista poenoteni. Opredelitve zahtevnosti so ohlapne in podane praviloma zelo na splošno. Opisi delovnih mest praviloma vključujejo širok nabor delovnih nalog, ki se lahko po zahtevnosti znatno razlikujejo. Na osnovi dostopne dokumentacije je vse te vidike pri vrednotenju težko upoštevati. Poleg tega so pogledi deležnikov na vrednotenje delovnih mest v različnih poklicnih skupinah različni, pogosto nasprotujoči. Svojo poklicno skupino cenijo kot bolj, druge poklicne skupine pa kot manj zahtevne. Pri tem njihovi pogledi pogosto slonijo na uporabi delnih ocen, primerjav s samo določenimi delovnimi mesti in nerazumevanju drugačne narave delovnih nalog.« (glej Analiza, poglavje 2.4.1 Okoliščine projekta, stran 10)

»Vpliva dvoumnosti, nedoslednosti in nejasnosti podatkov na končni rezultat pa žal nismo mogli povsem preseči. Da bi to dosegli, bi morali nadgraditi in poenotiti način opredeljevanja delovnih mest tako, da bi vsi poklici uporabljali iste poenotene definicije nalog. Razviti bi morali poenoten katalog delovnih nalog, za katere bi opredelili kriterije in stopnje zahtevnosti. Nato bi delovno mesto opredelili z naborom delovnih nalog in opredelitvijo deleža teh nalog v celotnem delu

zaposlenega na obravnavanem delovnem mestu. Na ta način bi dobili objektivne vhodne podatke za ocenjevanje zahtevnosti mest s pomočjo naše metodologije.« (glej Analiza, poglavje 2.4.1 Okoliščine projekta, stran 12)

»Ocene temeljijo na znanju ekspertov in njihovem poznavanju obravnavane problematike. Ti so morali kvalitativna, ne povsem opredeljena dejstva, tudi z upoštevanjem manjkajočih informacij, preliti v kategorične ocene. Pri tem je bil pomemben izziv vprašanje, kako oceniti dejansko zahtevnost dela na obravnavanem delovnem mestu. Pri poklicih, ki vključujejo homogene skupine del in nalog, je bila ta težava manj izrazita, pri poklicih, kjer se delovno mesto realizira v številnih različnih naborih delovnih nalog, pa je bil to zelo velik izziv. Pri ocenjevanju je bila tako iskana srednja pot glede na dejanska dela, ki jih zaposleni na obravnavanem delovnem mestu opravljajo. Pri tem so bili v veliko pomoč podatki, pridobljeni z intervjuji. Po drugi strani pa zaradi različnih okoliščin dela nekateri poklici niso povsem primerljivi. V tem smislu najbolj odstopajo vojaški poklici, pri katerih se delovne naloge nanašajo predvsem na urjenje in je obseg njihovih stikov z okoljem majhen.« (glej Analiza, poglavje 2.4.3 Potek vrednotenja zahtevnosti delovnih mest, stran 13 in 14)

»Vsebinska veljavnost modela je odvisna od tega, kako natančno ocenjevalno drevo povzema dejansko problematiko, ki je predmet ocenjevanja. Glede na izhodišča analize smo vsebino povzeli predvsem po KPSM, zato je model vsebinsko ustrezen toliko, kolikor so za ocenjevanje obravnavnih delovnih mest ustrezne opredelitve KPSM. V kolektivni pogodbi so izpostavljeni predvsem operativni kriteriji, pri katerih na oceno zahtevnosti zelo vpliva način delovanja. Ti kriteriji zelo dobro opredelijo delovna mesta, kjer gre za aktivnost in posege v okolju zunaj državnega organa (državljeni, podjetja, premoženje), manj natančno in nižje pa je na ta način opredeljena zahtevnost delovnih mest v kontroliranem okolju (vojaki, pravosodni policisti). Zato je treba pri interpretaciji rezultatov upoštevati dejstvo, da postavljeni kriteriji za omenjeni poklicni skupini niso optimalni in bi veljalo razmisliti o prilagoditvah opredelitev v KPSM.« (glej Analiza, poglavje 4.5 Omejitve modela, stran 23 in 24)

»...za vojaka, pri katerem je treba pri oceni upoštevati omejitve, da obstoječi kriteriji ne omogočajo povsem realne ocene tega delovnega mesta, saj je ocena narejena na podlagi tega, da delujejo v miru, torej niso v celoti upoštevane situacije v primeru dela na misiji ali spremljevalca na meji ali sodelovanja ob naravnih nesrečah.« in »Delovno mesto vojak sicer presega mejno vrednost (odklon od mediane za 3,1 odstotno točko) navzdol, vendar kot že večkrat navedeno, zaradi specifičnosti tega poklica in omejitev analize ne podajamo predloga za nižje vrednotenje



delovnega mesta, čeprav bi glede na metodologijo moral biti uvrščen v nižji plačni razred glede na ostale.« (glej Analiza, poglavje 6.3 Primerjalna ocena delovnih mest s predlogom, stran 52)

»Primerjava delovnih mest ni enostavna, saj se ta med seboj precej razlikujejo in so v več primerih neprimerljiva. (glej Analiza, 3. točka poglavja 7.1 Omejitve analize, stran 56)

»2. Postavljeni kriteriji so se izkazali kot uporabni za vse poklicne skupine razen za vojake in pravosodne policiste. Po eni strani je zaradi organiziranosti sistem v določenih tarifnih skupinah nižje ocenjena odgovornost za rezultate dela, po drugi strani pa so prikrajšani zaradi nekoliko nižje uteženih kriterijev napora, predvsem psihičnega. Glede tega svetujemo, da ocenjevalci pomembnosti kriterijev poskušajo realno ovrednotiti razlike med pomembnostjo kriterijev zahtevnosti delovnih mest v posameznem poklicu.

3. Pristop s primerjanjem med podobnimi poklici je zanimiv in omogoča širši razmislek o skupini. Bolj realne ocene bi dobili, če bi upoštevali predlog 1 in operirali z bolj natančnimi opredelitvami zahtevnosti delovnih mest. Vsekakor bi bilo treba za vsako nalogo poleg zahtevnosti naloge določiti tudi pogostost (verjetnost) zahtevnih situacij.« (glej Analiza, 2. točka poglavja 7.2 Predlogi, stran 57)

Kljub temu, da so sodelujoča resorna ministrstva in organi (glej Priloga 8.3) opozarjali na napake in dvomili že v kvaliteto vstopnih podatkov, izvajalec ni opravil niti najpreprostejših preveritev podatkov.

Primer: na spletni strani <https://postanivojak.si/zelim-se-prijaviti/placa-poklicnega-vojaka/> je javno razvidno, da se izhodiščna plača v vojaških poklicih zvišuje tudi z nadomestilom za povečan obseg dela (mednarodne vojaške vaje, migrantska kriza, pomoč pri odpravljanju posledic naravnih nesreč ...) v višini 19 %, da se za terensko delo prejema terenski dodatek 3,36 € neto za vsakih 24 ur, prebitih na terenu izven matične lokacije in da je za delo na misijah v tujini plača poklicnega vojaka približno trikrat višja kot plača v domovini. Na podlagi navedenega poklicni vojak za pomoč oziroma za prisotnost ob policistu pri nadzoru državne meje prejema še dodatek v višini 19% in ima višjo plačo kot policist, ki neposredno izvaja ukrepe za varovanje državne meje in vodi postopke zoper migrante. Nenazadnje so dodatki in plača v tujini opredeljeni tudi Uredbi o plačah in drugih prejemkih pripadnikov Slovenske vojske pri izvajanju obveznosti, prevzetih v mednarodnih organizacijah oziroma z mednarodnimi pogodbami (Uradni list RS, št. 67/08, 98/10, 41/12, 41/13, 47/13, 96/14, 98/15, 25/17, 12/18 in 20/19), ki jo je izvajalec Analize nekako preskočil in pod vplivi predstavnikov Ministrstva za

obrambo že po pripravi osnutka Analize, da vojak iz zgoraj navedenih razlogov ni primerljiv poklic (glej Priloga 8.3: 37756630-Pripombe-na-porocilo-o-analizi-DM.docx).

**Iz navedenih ugotovitev izvajalca Analize se sprašujemo:**

- **Zakaj izvajalec ni od naročnika zahteval podatkov, ki jih bi lahko ocenil kot kakovostne?**
- **Zakaj bi se morala delovna mesta vojaka vrednotiti tudi v času akcij (npr. vojnih razmerah, tudi policisti in gasilci so v času akcij drugače obremenjeni in prejemajo dodatke k plači), če v Sloveniji ni takih razmer, saj ob napotitvah v misije v tujino prejemajo posebne dodatke (prav tako tudi policist in drugi javni uslužbenci)?**
- **Ali je izvajalec od naročnika zahteval, da se struktura in vsebina podatkov, ki podrobneje opredeljujejo delovna mesta v okviru poklicnih skupin, poenoti?**
- **Ko je izvajalec ugotovil, da ocenjevanja zahtevnosti delovnih mest in podatkov ne zmore zbrati na objektiven način, zakaj ni prekinil izvajanje analize in jo nadaljeval z drugo metodologijo, ki bi zagotovila objektivnost?**
- **Če izvajalec ni uspel preseči vpliva dvoumnosti, nedoslednosti in nejasnosti podatkov, zakaj naročnika ni opozoril na objektivnost podatkov in zahteval, da se nadgradi in poenotiti način opredeljevanja delovnih mest tako, da bi vsi poklici uporabljali iste poenotene definicije nalog? Ali pa izbral drugo metodologijo, ki bi izvajanje analize omogočila?**
- **Ali v primeru delovnih mest vojaka in pravosodnega policista, kjer ni stika z zunanjim okoljem, resnično obstaja težava z ocenjevanjem po kriteriju »Stiki z ljudmi in javnostjo« – ali ne bi bilo bolj pravilno, da se posamezna delovna mesta, na katerih po določenem kriteriju ni mogoče podati ocene, ne ocenijo oziroma se ocenijo z »0« ali pa bi za ocenjevanje uporabil večje število stopenj, ker takih obremenitev nimajo?**
- **Izvajalec je ocenil, da postavljeni kriteriji, ki izhajajo iz KPSM, niso optimalni za uporabo metodologije, ki jo je uporabil v Analizi in bi veljalo razmisliti o prilagoditvah opredelitev v KPSM – ali je izvajalec predlagal naročniku, da bi se kriterije drugače opredelilo že pred ali med izvajanjem analize in da se podpisnike Sporazuma povabi k usklajevanju?**
- **Če je izvajalec ugotovil, da ocenjevalci pomembnosti kriterijev niso realno ovrednotili razlike med pomembnostjo kriterijev zahtevnosti delovnih mest v posameznem poklicu, zakaj ni prekinil izvajanje analize in uporabil drugo metodologijo, ki bi zagotovila določitev objektivnih uteži kriterijev za vrednotenje delovnih mest?**

- **Kako je mogoče, da je Vlada RS navedeno Analizo potrdila, ko pa že izvajalec v Analizi navaja, da se z izbrano in uporabljeno metodologijo ni mogoče izogniti dvoumnosti, nedoslednosti in s tem objektivnosti same analize? Izbira metodologije je bila prepuščena izvajalcu glede na zahtevnost naročila, zato je nedopustno, da zaradi napačno izbrane metodologije oz. njene nepravilne uporabe oporeka kriterijem, ki so določeni s KPSM in s sporazumom.**

**c) v kvaliteto in objektivnost pridobivanja podatkov, ocen in rezultatov Analize dvomijo resorna ministrstva oziroma njihovi organi in naročnik:**

Finančna uprava RS, Ministrstvo za finance, meni, da je Analiza pripravljena na podlagi subjektivnih mnenj in bi moral izvajalec analize, preden je podal svoje ocene po posameznih kriterijih, pridobiti informacije na način, da bi sam objektivno zbiral in vrednotil podatke. Prav tako meni, da že izvajalec sam ni prepričan v pravilnost procesa priprave Analize in posledično tudi ne v pravilnost rezultatov, predvsem pa ne v tako visoki meri, da bi lahko te rezultate Vlada RS kot zavezujoče upoštevala pri vrednotenju posameznih delovnih mest. Dokaz, da izvajalec niti sam ni prepričan v verodostojnost svojih rezultatov, so tudi številne omejitve, ki jih je navedel v zaključku poročila. Ocenjuje, da bi morali vsi organi po naročilu izvajalca enako pristopiti pri pripravi podatkov, saj sicer med sabo ne morejo biti primerljivi oziroma se lahko poraja dvom v njihovo verodostojnost. Prav tako navajajo, da je izvajalec kriterije drugače utežil kot so jih sami ob podaji ocen. Podali so tudi več vsebinskih pripomb, za katere nimamo podatkov, ali so bile in v kaki meri so bile upoštevane. (vir: Priloga 8.3: Mnenje FURS na osnutek poročila o vrednotenju DM PUO.pdf, Finančna uprava RS, Ministrstvo za finance, številka 100-29/2019-12 z dne 8. 11. 2019)

Uprava RS za zaščito in reševanje, Ministrstvo za obrambo, meni, da enotne uteži za vse tarifne skupine niso najbolj ustrezne in ne odražajo realnih razlik med delovnimi mesti. Prav tako navajajo, da v analizi ni upoštevano dejstvo, da poklicni gasilci na delovnih mestih gasilec, namestnik gasilske izmene II in vodja gasilske izmene I, dela in naloge, ki so bile ovrednotene z zelo visoko oceno (v primerjavi z ostalimi poklici) opravljajo zgolj del delovnega časa – v času intervencije in med zahtevnejšimi usposabljanji. Glede na rezultate Analize zadnja zelo pomembna pripomba ni bila upoštevana. (vir: Priloga 8.3: Analiza vrednotenja delovnih mest\_MNENJE.pdf, Uprava RS za zaščito in reševanje, Ministrstvo za obrambo, številka 101-1/2015-45 - DGZR z dne 8. 11. 2019)

Ministrstvo za obrambo ugotavlja, da omejitve, s katerimi se je izvajalec Analize soočil (neustrezni opisi delovnih mest, omejenost analize na točno določena delovna mesta, neprimernost delovnih mest v določenih segmentih, različni karierni sistemi, omejitve kariernih poti, idr.), kaže na neprimerljivost analiziranih delovnih mest. Uporabljene uteži kriterijev naj ne bi bile primerne za vojaške poklice, saj zaradi posebnosti poklica opravljajo specifične naloge. Zato se strinjajo z ugotovitvami izvajalca, da rezultati Analize niso optimalni in bi veljalo razmisliti o prilagoditvi modela. Podali so tudi več vsebinskih pripomb, za katere nimamo podatkov, ali so bile in v kaki meri so bile upoštevane. Menijo pa, da rezultati Analize kažejo na dejstvo, da so omejitve modela tako izrazite, da metodologija za ocenjevanje zahtevnosti vojaškega poklica ni relevantna oziroma, bi jo bilo potrebno ustrezno nadgraditi. (vir: Priloga 8.3: 37756630-Pripombe-na-porocilo-o-analizi-DM.docx, Ministrstvo za obrambo, brez številke in datuma)

Ministrstvo za notranje zadeve meni, da so ocenjevalci v državnih organih različno razumeli ocenjevanje kriterijev. Prav tako meni, da gre za močan subjektivni faktor samoocenitve, kar lahko vpliva na končni rezultat. Zato iz rezultatov ni razviden pristop po načelu objektivnosti, načelu preverljivosti, načelu veljavnosti in načelu zanesljivosti, kot znanstvenim načelom pri izdelavi tovrstnih analiz. Za ustrezno kakovost vstopnih podatkov bi moral v prvi vrsti poskrbeti naročnik, deloma pa tudi izvajalec, ki se je odločil tudi za metodo intervjujev, saj tudi iz elektronske korespondence ni bilo povsem jasno razvidno za katere intervjuje gre, kar je lahko vplivalo tudi na to, katere osebe je posamezen organ poslal na pogovore s predstavniki izvajalca. Prav tako opozarja na premalo natančno opisane stopnje po kriterijih, še posebej pri upoštevanju pogostosti. Dvomijo, da je izvajalec upošteval število aktivnosti na delovnih mestih, ki vplivajo na oceno zahtevnosti delovnega mesta, saj je izvajalec Analize v poglavju 4.3 zapisal, da so to upoštevali le takrat, ko se jim je to zdelo »smiselno«. Ugotavljajo, da vsem organom niso bila posredovana enaka navodila za izpolnjevanje tabel za ocenjevanje zahtevnosti kriterijev po metodi AHP (oziroma navodila niso bila dovolj natančna), saj se podatki, ki so jih posredovali organi močno razlikujejo. Pošiljali so tudi različne ocene – za en tarifni razred, za različne tarifne razrede in za vsakega posebej. Menijo, da to z metodološkega vidika ni ustrezno in da bi moral izvajalec ob ugotovitvi, da podatki niso enotni, pozvati vse organe, da podatke posredujejo tako, kot menijo, da bi bilo prav, ne pa da so potem vhodne podatke prirejali. Zaradi tega se jim postavlja vprašanje o ustreznosti povprečne vrednosti uteži po tarifnih razredih, saj se s tem izkrivlja pomembnost posameznih kriterijev v skupni oceni. Menijo, da bi morali ugotoviti razmerja tudi med tarifnimi razredi in ne le med različnimi poklicnimi skupinami, zaradi česar so tako pridobljena razmerja zelo vprašljiva. Prav tako menijo, da je vprašljiva kvaliteta vstopnih podatkov. Postavlja se jim vprašanje, če analiza res izpolnjuje pogoje iz tretjega odstavka II.

točke Sporazuma, ki določa, da mora biti rezultat analize poročilo, ki obsega predstavitev virov in metod dela, pregled in ovrednotenje delovnih mest po elementih zahtevnosti, sintetični pregled in ovrednotenje delovnih mest. Prav tako ugotavlja, da uteži posameznih ocenjevanih segmentov niso ustrezno argumentirane, niti jih pripravljavec analize ni presojal niti spreminjal, temveč je kot utež posameznega ocenjevanega področja vzel povprečje vseh poklicnih skupin na podlagi ocen predstavnikov resornih ministrstev – kar ni ustrezno. Opozarja še, da izvajalec Analize pri uporabi metodologije ni ravnal skladno z razpisno dokumentacijo o javnem naročilu – izbrana metodologija ni izkazala jasnih in nedvoumnih rezultatov in ciljev analize ter, da mora izvajalec opredeliti prispevek oziroma težo posamezne metode, navede obseg aktivnosti/nalog, ki jih bo uporabil v okviru posamezne metode ali v okviru več metod, kar pa iz Analize ne izhaja. Iz Analize je tudi razvidno, da ne temelji na preverljivem dokumentarnem gradivu, ampak rezultat (v neznanem odstotku) temelji tudi na intervjujih. Glede na to, da intervjujev ni v prilogi analize, ni mogoče ugotoviti, kako točno je avtor prišel do rezultatov in ugotovitev. Ugotavljajo, da izvajalec Analize ni upošteval pomembnih omejitev kot so obravnavanje policistov in kriminalistov pred posebnim oddelkom specializiranega državnega tožilstva, prepovedi kodeksa policijske etike, idr. Analiza prav tako ne upošteva različnih kariernih sistemov. Podali so še več pripomb na metodologijo in vsebine, za katere nimamo podatkov, ali so bile in v kaki meri so bile upoštevane. (vir: Priloga 8.3: Analiza\_pripombe\_MNZ.docx, Ministrstvo za notranje zadeve, brez številke in datuma)

Uprava RS za izvrševanje kazenskih sankcij, Ministrstvo za pravosodje, meni, da ocenjevanje oziroma primerjava zahtevnosti delovnih mest ne more temeljiti na različnem pristopu posameznih organov pri vrednotenju uteži in ocenjujejo, da je takšen pristop k analiziranju zahtevnosti neprimeren, saj posamezni kriteriji oziroma skupine kriterijev nimajo in ne morejo imeti enake teže pri vplivu na zahtevnost delovnega mesta v V. in VII. tarifnem razredu. Prav tako je metodološko sporno, da je izvajalec sam povprečil vrednotenje uteži in takšen pristop ne more podati primerljivih in verodostojnih rezultatov. Podali so še več pripomb na vsebine, za katere nimamo podatkov, ali so bile in v kaki meri so bile upoštevane. (vir: Priloga 8.3: Skočir\_pripombe.docx, Uprava RS za izvrševanje kazenskih sankcij, Ministrstvo za pravosodje, brez številke, z dne 8. 11. 2019).

Ministrstvo za javno upravo je kot naročnik Analize z dopisom z dne 2. 12. 2019, št. 0100-223/2019/64 izvajalcu Analize podal pripombe na osnutek Analize in ga s tem tudi že opozoril, da izvajanje pogodbenih obveznosti ni v skladu s pogodbo (opomba: naveden dokument iz 2. 12. 2019 PSS ni bil posredovan). Na pomanjkljivosti osnutka Analize so opozarjala tudi resorno pristojna ministrstva, ki so sodelovala z izvajalcem pri pripravi Analize in so izvajalcu do dne

8. 11. 2019 posredovala svoje pripombe. Seznam pomanjkljivosti je bil izvajalcu posredovan v dveh prilogah. Pripombe so se nanašale na pomanjkljivosti zajema vstopnih podatkov, izvedbo uporabljene metodologije, pri čemer se zastavlja vprašanje realizacije načela objektivnosti, preverljivosti, veljavnosti in zanesljivosti ter ustreznost uporabe »povprečenja« pri ugotavljanju razlik med primerjanimi delovnimi mesti in pomanjkljivega razumevanja plačnega sistema javnega sektorja na strani izvajalca. Primerjalna analiza vrednotenja delovnih mest za zaposlene v javni upravi s posebnimi pooblastili v takšni obliki za naročnika ni bila ustrezna, zato je bilo izvajalcu izdano opozorilo v skladu s prvim odstavkom 627. člena Obligacijskega zakonika. (vir: Priloga 8.3: Spremni dopis - pripombe na končno poročilo - 20200107.docx, Direktorat za javni sektor, Ministrstvo za javno upravo, številka 0100-223/2019/70 z dne 7. 1. 2020).

Ministrstvo za javno upravo je kot naročnik Analize s posebnim dokumentom s prilogama podal pripombe na končno poročilo oziroma Analizo. Izvajalcu je podalo pripombo, da glede na to, da je imel izvajalec analize pri izbiri metodologije povsem proste roke, da bi lahko izbral metodologijo, ki bi ustrezno ovrednotila potencialno povečano zahtevnost v času akcij vojaških in deloma tudi poklicev pravosodnih poklicev. Ne glede na to pa je izvajalcu dalo možnost, da zapis popravi tako, da bo iz njega nedvoumno razvidno, da vojaški poklici (in deloma poklici pravosodnih policistov) niso ustrezno vrednoteni zaradi neugodne opredelitve kriterijev za njihovo vrednotenje. Naročnik je opozoril na podatke, ki jih je izvajalec za analizo pridobil tudi s pomočjo intervjujev, vendar pridobljene informacije niso razvidne ne iz opisnega ovrednotenja posameznega kriterija ne iz same analize, zato ni mogoče preveriti povezave oz. zveznosti med opisno oceno stopnje posameznega kriterija določenega delovnega mesta in podano numerično oceno. Naročnik analize ugotavlja, da izvajalec pri oblikovanju opisov stopenj zahtevnosti posameznega kriterija, pri nekaterih kriterijih, ki so v KPMS podrobno opisani, ni v celoti sledil opisom kriterijev iz KPMS. Glede na to, da je izvajalec imel proste roke pri določitvi metodologije vrednotenja delovnih mest, in v okviru izbrane metodologije popolnoma proste roke pri dajanju navodil resornim ministrstvom, kako naj podajo uteži posameznim kriterijem, ter je imel tudi možnost prilagoditve izračunanih uteži kriterijev (glede na vse zbrane informacije, do katerih je imel dostop), se naročniku zastavlja vprašanje zakaj tega ni storil. Prav tako je imel izvajalec možnost v Analizi upoštevati obseg oziroma število aktivnosti oziroma posegov, ki vplivajo na oceno zahtevnosti delovnega mesta, pa tega ni storil. Naročnik meni, da ocenjevanje zahtevnosti kriterijev po metodologiji AHP ni bilo ustrezno in da bi moral izvajalec ob ugotovitvi, da podatki niso enotni, pozvati vse organe, da podatke posredujejo enotno, vendar tega ni storil. Naročnik je izvajalcu Analize naročil, da s strani resorno pristojnih ministrstev pridobi tabele uteži za vsak tarifni razred posebej in da pri Upravi Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij posebej preveri pravilnost posredovanju ustreznih tabel uteži, saj so podajali podatke za drugo

delovno mesto (opomba PSS: glede na stanje prilog Analize izvajalec tega kljub zahtevi naročnika ni storil). Prav tako je naročnik podal pripombo, da povprečenje uteži anulira specifične oz. posebnosti posameznih delovnih mest in da je treba izpostaviti tudi, da je cilj analize, ki izhaja iz besedila javnega naročila, da mora biti ovrednotenje delovnih mest takšno, da so iz rezultatov razvidne razlike med delovnimi mesti in razlogi za te razlike. Naročnik pa je izvajalcu dajal tudi napotke, da izvajalec preveri ustreznost dodeljenih ocen in mu posredoval množico pripomb na posamezne kriterije. Podanih je bilo še več pripomb na metodologijo in vsebine, za katere nimamo podatkov, ali so bile in v kaki meri so bile upoštevane. Prav tako je bila posredovana množica pripomb, ki so jih zbrala resorna ministrstva (opomba PSS: zaradi velikega števila pripomb ob nepopolnosti posredovanega gradiva – PSS ni prejel v pregled gradiva, ki ga je naročniku pošiljal izvajalec Analize, zato vsega navedenega ni bilo mogoče preveriti; iz prejete Analize ugotavljamo, da je bilo upoštevano le nekaj pripomb medtem, ko so ključne napake in pomanjkljivosti ostale nedotaknjene). (vir: Priloga 8.3: priloga 1 - pripombe naročnika.docx in priloga 2 - pripombe resorjev (2).xlsx, Ministrstvo za javno upravo, priloge naročnika z dne 7. 1. 2020).

**Iz navedenih ugotovitev naročnika in resornih ministrstev oziroma organov se sprašujemo:**

- **Zakaj je naročnik Analize vztrajal pri pogodbenem odnosu z izvajalcem Analize, čeprav mu je bilo lahko najkasneje januarja 2020 popolnoma jasno, da je kakovost vstopnih podatkov vprašljiva, da uporabljena metodologija ne zasleduje ciljev Analize, da izvajalec ni odpravil niti ključnih metodoloških in vsebinskih napak, katere je naročnik zahteval, da jih odpravi in ob dejstvu, da odprava tako številnih napak ni več mogoča in je treba začeti z izvajanjem Analize znova?**
- **Zakaj Ministrstvo za javno upravo kot izvajalec naročila Vlade RS ni korektno poročalo Vladi RS o pomanjkljivostih analize, napakah in težavah izvajalca Analize glede izpolnjevanja pogodbenih obveznosti in ji je predlagala potrditev Analize, kljub temu da izvajalec Analize ni odpravil številnih napak in pomanjkljivosti Analize (glej dokument Ministrstva za javno upravo, številka 0100-223/2019/127 z dne 21. 9. 2020, Informacija o realizaciji II. točke Sporazuma o razreševanju stavkovnih zahtev v zvezi z 12. in 13. točko sklepa Vlade Republike Slovenije št. 10103-4/2018/32 z dne 31.1.2019 – Neodvisna strokovna analiza ustreznega vrednotenja delovnih mest pooblaščenih uradnih oseb s posebnimi pooblastili), da je zato Vlada RS 23. 9. 2020 sprejela sklep številka 10103-1/2020/3, ki se ne sklada z dejanskim stanjem?**

### **3. PRIMERJALNA ANALIZA VREDNOTENJ IZVAJANJA NALOG IN POTREBNIH KOMPETENC ZA ZAPOSLENE V JAVNI UPRAVI S POSEBNIMI POOBLASTILI (UNIFORMIRANI POKLICI), KI JO JE NAROČIL PSS, KAŽE NA RAZLIKE PRI VREDNOTENJU DELOVNIH MEST**

Policijski sindikat Slovenije je član Konfederacije sindikatov javnega sektorja, preko katerega v pogajalski skupini javnega sektorja usklajuje in uveljavlja stališča glede ukrepov na področju plač v javnem sektorju. Pri uveljavljanju stališč o vrednotenju orientacijskih in izhodiščnih delovnih mest je naletel na nasprotovanja vladne pogajalske strani kot tudi nekaterih drugih sindikatov javnega sektorja. Zato je v letu 2017 prišlo v sindikatu do odločitve, da se pri neodvisnem izvajalcu naroči analiza, ki bi pokazala kam sodijo delovna mesta policistov v primerjavi z drugimi delovnimi mesti v drugih poklicnih skupinah s posebnimi pooblastili. Na podlagi predloga Policijskega sindikata Slovenije je Konfederacija sindikatov javnega sektorja v projekt »Skupaj nad izzive trga« vključila tudi študijo »Analiza uvrstitve pooblaščenih uradnih oseb v plačne razrede na podlagi primerjav, izhajajoč iz meril in kriterijev«. Vmesno poročilo izvajalcev analize je bilo za Policijski sindikat Slovenije že izhodišče za dogovarjanje o vsebini Sporazuma o razreševanju stavkovnih zahtev, ki je bil sklenjen 27. 12. 2018. Neodvisna »Primerjalna analiza vrednotenja izvajanja nalog in potrebnih kompetenc za zaposlene v javni upravi s posebnimi pooblastili (uniformirani poklici)« (v nadaljevanju: Primerjalna analiza PSS) je bila izvedena med julijem 2018 in aprilom 2019 s strani Fakultete za upravo Univerze v Ljubljani. Izvedla sta jo dekan fakultete, prof. dr. Janez Stare in prodekan za prenos znanja in predstojnik SIC, doc. dr. Jernej Buzeti, ki zagotovo spadata med najvidnejše strokovnjake na tem področju. Raziskovalno in pedagoško delo dr. Janeza Stareta je povezano z vodenjem ljudi, organizacijsko-kadrovskimi vidiki upravnega dela ter oblikovanjem varnega in zdravega delovnega okolja, medtem ko je delo dr. Jerneja Buzetija povezano s proučevanjem različnih vidikov vodenja in ravnanja z ljudmi v delovnem okolju.

Za Primerjalno analizo PSS je bila uporabljena metoda točkovnega vrednotenja zahtevnosti delovnih mest (metoda točkovnega ocenjevanja, točkovna metoda, princip točkovanja, angl. Point Method), ki je najpogosteje uporabljena metoda pri analiziranju ter vrednotenju delovnih mest. Zato je metoda preizkušena in zagotavlja največjo stabilnost proučevanja, saj se delovna mesta sčasoma lahko spremenijo, vnaprej opredeljene ocenjevalne lestvice pa ostanejo nespremenjene. Poleg tega metodologija, na kateri temelji ta pristop, pripomore k najmanjšim napakam pri izvajanju ocenjevanja (manj subjektivnosti). Primerjalna analiza PSS je bila izvedena popolnoma neodvisno, saj je izvajalec Analize PSS sam zbiral vstopne podatke, imel



proste roke pri izbiri metodologije in ocenjevanju zahtevnosti delovnih mest po kriterijih. PSS je nudil pomoč le pri pridobivanju informacij javnega značaja od Ministrstva za obrambo, ki sprva ni nudilo zahtevanih podatkov.

**Rezultati Primerjalne analize PSS kažejo, da je večina delovnih mest v proučevanih poklicnih skupinah, tudi delovna mesta policistov in kriminalistov, podvrednotena.** Vsekakor je rezultat Primerjalne analize PSS eden izmed argumentov, ki ga ni mogoče spregledati pri preverjanju izpolnjevanja zavez iz II. točke Sporazuma. Povzetek in predstavitev analize je dostopna na povezavi <https://pss-slo.org/str/celotni-posnetek-tiskovne-konference-in-predstavitve-analize>. **V primeru interesa Vlade RS je PSS pripravljen ponuditi celotno analizo v brezplačno uporabo za potrebe realizacije II. točke Sporazuma.**

#### **4. NEODVISNOST IZVAJANJA ANALIZE**

Nenavadno je, da je ob izvajanju Analize in Primerjalne analize PSS, ki ju je izvajala ista organizacija – Fakulteta za upravo, prišlo do različnih rezultatov. Dejstvo je, da sta analizi izvajala različna avtorja. PSS je od prof. dr. Janeza Stareta in doc. dr. Jerneja Buzetija prejel zagotovila, da pri izvajanju Analize nista sodelovala, da sta se izločila pri izvajanju in se distancirata od vseh vsebin in rezultatov Analize. V vsakem trenutku pa sta pripravljena zagovarjati rezultate Primerjalne analize PSS.

Ugotavljamo pa, da se je Analiza izvajala preko Svetovalno izobraževalnega centra pri Fakulteti za upravo, s katerim kot zunanja sodelavka sodeluje Mojca Ramšak Pešec, državna sekretarka (vir: <http://www.sic.si/o-sic/predavatelji.html>), ki se pojavlja kot podpisnica dokumentov in sklicateljica sestankov na strani naročnika. Upoštevajoč določbe 10. člena in prvega odstavka 93. člena Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E in 40/12 – ZUJF, v nadaljevanju: ZJU) je javni uslužbenec pri izvrševanju javnih nalog dolžan ravnati častno v skladu s pravili poklicne etike. Menimo, da se je v tem primeru zagotovo pojavilo vsaj nasprotje interesov iz 13. člena oziroma nezdržljivi interesi iz 15. člena Kodeksa ravnanja javnih uslužbencev (Uradni list RS, št. 8/01).

**Zaradi navedenih razlogov se tudi na tem mestu sprašujemo:**

- **Zakaj je naročnik Analize vztrajal pri pogodbenem odnosu z izvajalcem Analize, čeprav so bili v skladu s potrebno dolžno skrbnostjo že vzpostavljeni vsi razlogi za odstop od pogodbe?**

- **Zakaj Ministrstvo za javno upravo kot izvajalec naročila Vlade RS ni korektno poročalo Vladi RS o težavah izvajalca Analize glede izpolnjevanja pogodbenih obveznosti in ji je predlagala potrditev Analize, kljub temu da izvajalec Analize ni odpravil številnih napak in pomanjkljivosti Analize?**

V celoti bomo Analizo lahko preučili potem, ko bomo prejeli vso gradivo, ki smo ga zahtevali v naših zahtevah z dne 7. 10. 2020 in 9. 10. 2020. Vsebine zahtevanega gradiva so neposredno povezane z vstopnimi podatki Analize, s pripombami, predlogi in mnenji naročnika Analize in resornih ministrstev, ki so zbrani v dokumentih v prilogah Analize. Brez zahtevanega gradiva ni mogoče v celoti preučiti, ali so bili in kako so bili podani podatki, pripombe in mnenja pri izvajalcu Analize upoštevani. Vse do danes gradiva nismo prejeli. Nerazumno zadrževanje zahtevanega gradiva nam daje občutek, da nam želi naročnik Analize določene informacije prikriti ali ovirati našo učinkovitost sindikalnega dela.

**Opozarjamo, da je že glede na vmesne ugotovitve jasno, da obveznost iz prvega odstavka II. točke Sporazuma o razreševanju stavkovnih zahtev (Uradni list RS, št. 3/19) ni pravilno izpolnjena. Utemeljujemo, da primerjalna analiza vrednotenja delovnih mest za zaposlene v javni upravi s posebnimi pooblastili (uniformirani poklici) po do sedaj znanih podatkih, ki so predstavljeni tudi v tem dokumentu PSS, ne kaže lastnosti, ki bi jih po pravilih stroke morala. Iz prvega odstavka II. točke sporazuma izhaja, da je strokovnost same analize ena od bistvenih podlag te točke, ki mora biti zagotovljena, da se lahko smatra, da je obveznost pravilno izpolnjena.**

**Obenem se pojavlja tudi utemeljen pomislek o t.i. neodvisnosti izdelane analize, ki je prav tako ena od bistvenih podlag, ki izhaja iz prvega odstavka II. točke sporazuma. Sporno je, da je Vlada RS, ki jo je pri naročilu analize zastopalo Ministrstvo za javno upravo vedela, da ima izvajalec pri katerem je izvedla naročilo sklenjeno pogodbeno razmerje (za naloge svetovanja) z državno sekretarko na Ministrstvu za javno upravo, pa o tej bistveni okoliščini ni opozorila PSS. Vlada RS bi se morala zavedati, da je neodvisnost analize ena od bistvenih podlag prvega odstavka II. točke sporazuma in mora biti zagotovljena, da se lahko smatra, da je obveznost pravilno izpolnjena.**

Glede na navedeno, bomo zato končno mnenje lahko podali, ko bomo prejeli vso zahtevano gradivo povezano z izvajanjem Analize in ga preučili.

Na podlagi do sedaj ugotovljenega in navedenega v tem dopisu in prilogah, ugotavljamo, da »Neodvisna strokovna analiza ustreznega vrednotenja delovnih mest pooblaščenih uradnih oseb s posebnimi pooblastili« ni izdelana strokovno niti objektivno, vzbuja pa tudi utemeljen dvom v neodvisnost in bi neposredna ter enostranska izvršitev Sklepa Vlade št. 10103/2020/3, z dne 23. 9. 2020 pomenila neposredno kršitev Stavkovnega sporazuma. Zato Vlado R. Slovenije pozivamo, da:

- ugotovi, da »Neodvisna strokovna analiza ustreznega vrednotenja delovnih mest pooblaščenih uradnih oseb s posebnimi pooblastili« ni izdelana v skladu z določili Sporazuma o razreševanju stavkovnih zahtev (Uradni list RS, št. 3/19);
- prekliče sklep Vlade št. 10103- 1/2020/3 z dne 23.9.2020;
- za razrešitev II. točke Sporazuma o razrešitvi stavkovnih zahtev (Uradni list 3/2019) naroči novo neodvisno in strokovno analizo ali pa kot zavezujočo sprejeme »Primerjalno analizo vrednotenja izvajanja nalog in potrebnih kompetenc za zaposlene v javni upravi s posebnimi pooblastili (uniformirani poklici), ki je bila preko Konfederacije sindikatov javnega sektorja, izdelana preko EU projekta »Skupaj nad izzive trga dela« v letu 2019 ali
- skliče takojšen sestanek, v okviru katerega bi bilo mogoče skleniti dogovor o izvršitvi II. točke Sporazuma o razrešitvi stavkovnih zahtev (Uradni list 3/2019), ter tako prepreči negativne posledice stavke zaposlenih v MNZ z organoma v sestavi, ki je v Sporazumu jasno opredeljena kot posledica kršitve navedenega sporazuma.

S spoštovanjem,

Rok Cvetko  
PREDSEDNIK

**PRILOGE:**

- Priloga 1: ekspertno mnenje MM Svetovanje d.o.o.,
- Priloga 2: Pregled nekaterih pripomb na Analizo.

**POSLANO:**

- naslovnikom po e-pošti.