

VPLIV POMANJKANJA KADROV NA DELO POLICISTOV ZAPOSLENIH NA POLICIJSKIH POSTAJAH POLICIJSKE UPRAVE CELJE

TANJA ANŽELAK IN MOJCA BERNIK

Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede, Kranj, Slovenija.
E-pošta: tanja.anzelak@student.um.si, mojca.bernik@um.si

Povzetek Kadrovska podhranjenost v policiji je aktualna tema že zadnjih deset let. Eden izmed glavnih je zagotovo ukinitve šolanja med letoma 2010 in 2015 ter zmanjšanje dovoljenega števila zaposlenih med letoma 2007 in 2017. Pomanjkanje kadrov v policiji vpliva na delo policistov, predvsem uniformiranih policistov, ki delajo na terenu. Prispevek tako analizira pomanjkanje kadrov v policiji z vidika kadrovske zasedenosti. Cilj raziskave v prispevku je bil raziskati vpliv pomanjkanja kadrov na delo uniformiranih policistov, zaposlenih na policijskih postajah Policijske uprave Celje, ki delajo na terenu. Rezultati raziskave so pokazali, da so uniformirani policisti, ki delajo na terenu, seznanjeni z vzroki in posledicami pomanjkanja kadrov, kar čutijo tudi pri svojem delu, saj se z njimi srečajo vsaj enkrat na pol leta. Največji vpliv preobremenjenosti pa se kaže v zasebnem oziroma družinskem življenju policistov. V zaključku prispevek obravnava možne oblike odpravljanja pomanjkanja in razbremenitve uniformiranih policistov na terenu na PU Celje, pri čemer je izpostavljena dobra praksa stalnega urnika dela in seznanitev z okvirnim delovnim razporedom 30 dni vnaprej.

Ključne besede:

policija,
policisti,
pomanjkanje
kadrov,
delo.

IMPACT OF LACK STAFF ON WORK OF POLICE OFFICERS EMPLOYEE ON POLICE STATIONS AT POLICE DEPARTMENT CELJE

TANJA ANŽELAK & MOJCA BERNIK

University of Maribor, Faculty of organizational sciences, Kranj, Slovenia.
E-mail: tanja.anzelak@student.um.si, mojca.bernik@um.si.

Abstract Lack of staff in the police has been a topical issue lately. There are several reasons for this situation, one of the main ones being the termination of schooling between 2010 and 2015 and the reduction of the number of employees between 2007 and 2017. The lack of police staff affects the work of police officers, especially uniformed police officers. working in the field. The article analyzes the shortage of staff in the police in terms of staffing. The aim of the reasearch was to investigate the impact of the lack of staff on the work of uniformed police officers employed at the Celje Police Department who work in the field. The results of the research showed that uniformed police officers working in the field are well aware of the reasons that led to the shortage of staff as well as the consequences. Uniformed police officers working in the field feel all the listed consequences of the lack of staff or they meet with them every six months. Most of all, the lack of staff, which affects their work and causes other consequences, affects the private or. family life of police officers.

Keywords:

police
police
officers
lack of
sfatt
work.

In the conclusion, the paper discuss possible forms of eliminating the shortage and relief of uniformed police officers in the field at the Celje Police Department, highlighting the good practice of a permanent work schedule and acquaintance with the indicative work schedule 30 days in advance.

1 Uvod

O pomanjkanju kadrov v policiji se v zadnjih letih vse več govori in piše. Veliko je objav v medijih in na raznih spletnih straneh. Na ta problem pa opozarjata tudi oba sindikata policije, in sicer Policijski sindikat Slovenije in Sindikat policistov Slovenije. V intervjuju v reviji Varnost Tomaž Pečjak (Sektor za odnose z javnostmi SGDP GPU) pravi "da se v zadnjih letih število zaposlenih v policiji giblje na enaki ravni (od 8.100 do 8.200), a to je bistveno premajhna številka za res učinkovito delovanje. Potrebovali bi jih vsaj 900 več". Eden od vzrokov za pomanjkanje kadrov v policiji je zagotovo ukinitve šolanja med letoma 2010 in 2015, ki se kaže v sorazmerni naraščajoči preobremenjenosti sedanjega kadra. Vesna Drole (Cukijati, 2019) pravi, da glede obremenitve policistov, le-teh največ primanjkuje na PU Ljubljana, Kranj in Celje.

V nadaljevanju prispevka bo tako predstavljena analiza rezultatov raziskave obremenjenosti, katere ciljna skupina so bili uniformirani policisti, zaposleni na PP na PU Celje (policisti, ki delajo operativne naloge, torej na terenu). S pomočjo ankete smo ugotavljali, kakšno je mnenje policistov o razlogih in posledicah pomanjkanja kadrov in kako to vpliva na njihovo delo in zasebno življenje.

2 Policija kot organizacija

Policija je organizacija, ki spada pod Ministrstvo za notranje zadeve in je del varnostnega sistema države. Deluje na državni, regionalni in lokalni ravni. Sestavlja jo generalna policijska uprava, policijske uprave na regionalnem oz. regijskem nivoju in policijske postaje na posameznem območju.

2.1 Generalna policijska uprava

Na samem vrhu policije je generalni direktor, ki vodi GPU (Generalno policijsko upravo). Pod Generalno policijsko upravo spadajo: Služba generalnega direktorja policije, Uprava uniformirane policije, Uprava kriminalistične policije, Nacionalni forenzični laboratorij, Uprava za policijske specialnosti, Policijska akademija, Urad za informatiko in telekomunikacije, Uprava avtocestne policije, Center za varovanje in zaščito, Specialna enota ter policijske uprave. To je razporeditev na državnem

nivoju. Znotraj vseh teh oddelkov oziroma uprav so še posamezni pododdelki, uprave in sektorji (Organiziranost in enote, 2019).

2.2 Policijske uprave (PU)

Razporeditvi na državnem nivoju sledi razporeditev na regionalnem oziroma regijskem nivoju. V Sloveniji obstaja 8 PU, ki na regijski ravni skrbijo za varnost ljudi in njihovega premoženja (Policijske uprave, 2020).

Policija na regionalnem nivoju deluje v okviru naslednjih PU:

- PU Celje,
- PU Koper,
- PU Kranj,
- PU Ljubljana,
- PU Maribor,
- PU Murska Sobota,
- PU Nova Gorica,
- PU Novo Mesto.

Policijska uprava je razdeljena na naslednja področja oziroma sektorje:

- Služba direktorja PU,
- Sektor uniformirane policije,
- Sektor kriminalistične policije,
- Operativno-komunikacijski center,
- Služba za operativno podporo,
- policijske postaje.

Znotraj tega obstaja še ožja razdelitev glede na posamezna področja oziroma sektorje.

2.3 Policijske postaje

Glede na potrebe in področja dela na posameznem območju je na policijskih upravah lahko več vrst policijskih postaj, in sicer (Policijske postaje, 2019):

- policijska postaja,
- postaja prometne policije,
- postaja mejne policije,
- postaja pomorske policije,
- postaja letališke policije,
- postaja konjeniške policije,
- policijska postaja vodnikov službenih psov in
- policijska postaja za izravnalne ukrepe.

3 Kadrovska zasedenost

Pomanjkanje kadrov je v policiji izrazito vidno že nekaj časa, predvsem na lokalnem nivoju (PP), vedno bolj pa tudi na regionalnem nivoju (PU) in državnem nivoju (GPU) (Mlekuš, 2018).

Leta 2018 je bila opravljena raziskava glede kadrovske zasedenosti policije, rezultati le te pa so bili izredno slabi. Po sistematizaciji, bi morala biti PP oz. policijska enota zasedena v višini nad 85%, da bi bilo to zadostno oz. sprejemljivo. V letu 2018 je bilo kar 95 PP oz. policijskih enot zasedenih pod 85 %. Na današnji dan pa bi bil rezultat še slabši, saj je v zadnjih letih še večji upad kadrov (Mlekuš, 2018).

3.1 Kadrovska zasedenost PU Celje

Na spletni strani policije (Letna poročila o delu policije, 2020) so objavljeni statistični podatki zasedenosti posameznih PP znotraj določenih PU. Iz tabele 1 je razvidno, da so od osemnajstih PP trenutno zadostno (nad 85 %) zasedene le štiri PP.

Tabela 1: Zasedenost posameznih PP na PU Celje v letu 2021

Vir: Letna poročila o delu policije, 2020

Policijska postaja	Število sistematiziranih Delovnih mest (uniformirani policisti, zaposleni na PP)	Število in % zasedenih delovnih mest (uniformirani policisti, zaposleni na PP)
PPP Celje	76 = 100 %	42 = 55,3 %
PP VSP Celje	23 = 100 %	18 = 78,3 %
PMP Rogatec	60 = 100 %	51 = 85 %
PMP Bistrica ob Sotli	43 = 100 %	37 = 86 %
PP Celje	87 = 100 %	70 = 80,5 %
PP Laško	28 = 100 %	24 = 85,7 %
PP Mozirje	25 = 100 %	19 = 76 %
PP Slovenske Konjice	38 = 100 %	29 = 76,3 %
PP Šentjur pri Celju	26 = 100 %	23 = 88,5 %
PP Velenje	60 = 100 %	49 = 81,7 %
PP Žalec	47 = 100 %	37 = 78,7 %
PP Rogaška Slatina	72 = 100 %	49 = 68,1 %
PP Šmarje pri Jelšah	79 = 100 %	55 = 69,6 %
PP Dravograd	21 = 100 %	14 = 66,7 %
PP Radlje ob Dravi	26 = 100 %	20 = 76,9 %
PP Ravne na Koroškem	35 = 100 %	26 = 74,3 %
PP Slovenj Gradec	35 = 100 %	27 = 77,1 %
PPIU Celje	33 = 100 %	12 = 36,4 %
SKUPAJ	814 = 100 %	602 = 74 %

4 Raziskava

Na osnovi aktualne problematike pomanjkanja kadrov v policiji je bila izvedena raziskava, katere cilj je bil raziskati vpliv pomanjkanja kadrov na delo uniformiranih policistov, zaposlenih na policijskih postajah Policijske uprave Celje, ki delajo na terenu.

Raziskava je bila opravljena s pomočjo ankete. Anketni vprašalnik je bil razdeljen med vse uniformirane policiste, zaposlene na policijskih postajah Policijske uprave Celje, ki delajo na terenu.

Na anketo je odgovorilo 80 zaposlenih uniformiranih policistov, ki delajo na terenu, od tega 72 moških in 8 žensk.

Največ anketirancev (38) je imelo delovno dobo od 11 do 20 let (47,5%), sledijo jim anketiranci (28) med 21 in 30 let (35%), 7 oseb je imelo delovno dobo do 10 let (8,75%) in 7 (8,75) oseb več kot 31 let.

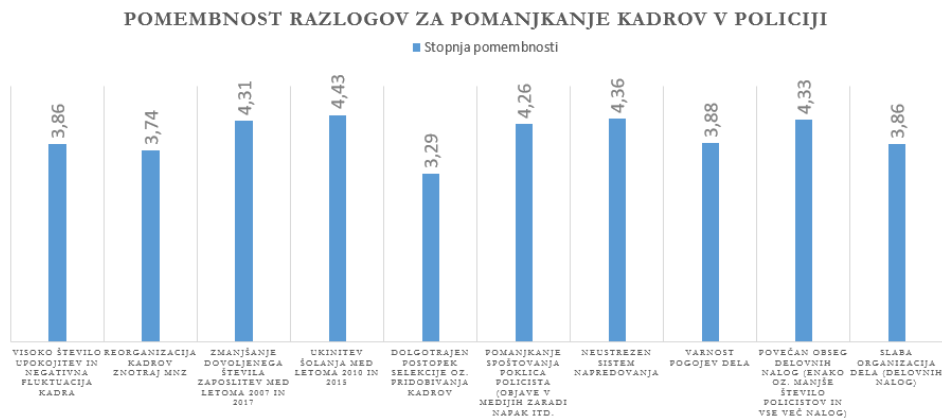
Na anketo je odgovarjalo 15 policistov, ki zasedajo delovno mesto vodje policijskega okoliša, kar je 18,75 %, 18 policistov, ki zasedajo delovno mesto lokalnega kriminalista, kar je 22,5 %, in 47 policistov, ki zasedajo delovno mesto policista - vodje patrulje ali policista, kar je 58,75 %.

4.1 Pomembnost razlogov za pomanjkanje kadrov v policiji

Pomembnost razlogov za pomanjkanje kadrov v policiji so anketiranci ocenjevali s podanimi razlogi glede na 5-stopenjsko lestvico (1-najmanj pomembno, 5-najbolj pomembno) in odprtim vprašanjem. Ocenjevali so naslednje razloge:

- ukinitvev šolanja med letoma 2010 in 2015,
- neustrezen sistem napredovanja,
- povečan obseg delovnih nalog (enako oz. manjše število policistov in vse več nalog),
- zmanjšanje dovoljenega števila zaposlitev med letoma 2007 in 2017,
- pomanjkanje spoštovanja poklica policista (objave v medijih zaradi napak itd.),

- varnost pogojev dela,
- slaba organizacija dela (delovnih nalog),
- visoko število upokojitev in negativna fluktuacija kadra,
- reorganizacija kadrov znotraj MNZ,
- dolgotrajen postopek selekcije oz. pridobivanja kadrov.



Slika 1: Pomembnost razlogov za pomanjkanja kadrov v policiji

Iz slike 1 je razvidno, da so anketiranci kot najpomembnejši razlog za pomanjkanje kadrov v policiji navedli ukinitve šolanja med letoma 2010 in 2015 (4,43%), najmanj pomemben razlog pa dolgotrajen postopek selekcije oz. pridobivanja kadrov (3,29). Na odprto vprašanje so anketiranci poleg prej naštetih razlogov za pomanjkanje kadrov v policiji navedli še naslednje:

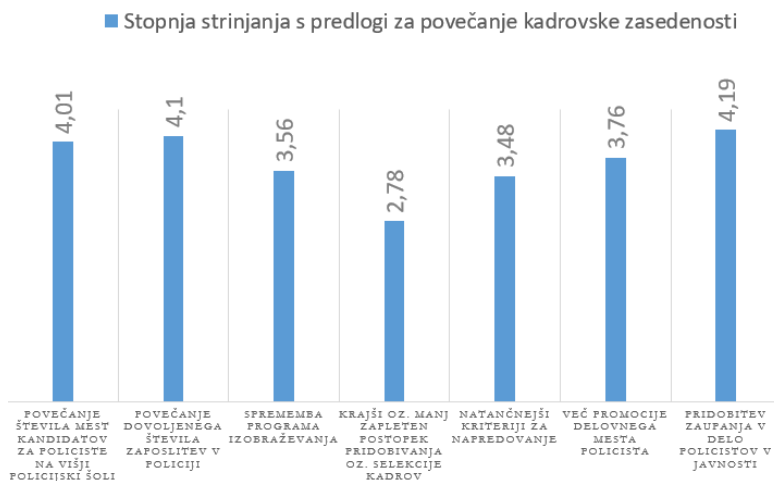
- zaradi ukinitve kadetske šole ni prirasta mladih kadrov,
- poslabšanje delovnih razmer v smislu osebne in odškodninske odgovornosti pri določenih napakah pri izvajanju policijskih pooblastil,
- neustrezno ovrednoteno delo glede na druge javne uslužbence,
- neugodne delovne razmere (delo ob vikendih, praznikih, ponoči),
- prenizko plačilo oz. dohodek glede na vrsto dela in tveganja.

4.2 Predlogi za povečanje kadrovske zasedenosti

V nadaljevanju nas je zanimalo, kako bi lahko povečali kadrovske zasedenosti in s tem razbremenili obstoječ kader. Anketiranci so poleg odprtega vprašanja imeli možnost oceniti naslednje predloge za povečanje kadrovske zasedenosti ocenjevali s 5-stopenjsko lestvico (1-najmanj pomembno, 5-najbolj pomembno):

- pridobitev zaupanja v delo policistov v javnosti,
- povečanje dovoljenega števila zaposlitev v policiji,
- povečanje števila mest kandidatov za policiste na višji policijski šoli,
- več promocije delovnega mesta policista,
- sprememba programa izobraževanja,
- natančnejši kriteriji za napredovanje,
- krajši oz. manj zapleten postopek pridobivanja oz. selekcije kadrov.

PREDLOGI ZA POVEČANJE KADROVSKE ZASEDENOSTI



Slika 2: Predlogi za povečanje kadrovske zasedenosti

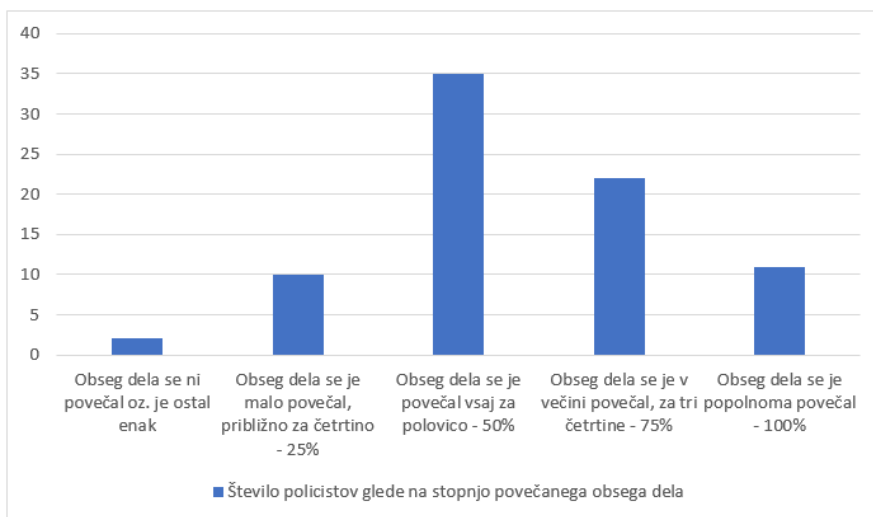
Iz slike 2 je razvidno, da so anketiranci kot najpomembnejši predlog smatrali pridobitev zaupanja v delo policistov v javnosti (4,19), najmanj pomemben predlog pa se jim je zdel krajši oz. manj zapleten postopek pridobivanja oz. selekcije kadrov (2,78).

Anketiranci so v odprtem vprašanju poleg prej naštetih predlogov za povečanje kadrovske zasedenosti našli še naslednje:

- zmanjšanje obsega delovnih nalog,
- zmanjšanje birokracije,
- takojšnja seznanitev z enoto zaposlitve opravljanja dela ob vstopu v izobraževalni program,
- zaposlitve bližje domu novo zaposlenih,
- ustrezno ovrednoteno delo.

4.3 Povečan obseg dela oz. delovnih nalog

Ker prihaja do preobremenjenosti policijskega kadra, nas je zanimalo, v kolikšnem obsegu se je povečal obseg dela uniformiranih policistov, ki delajo na terenu.



Slika 3: Povečan obseg dela oz. delovnih nalog v zadnjih 5-tih letih

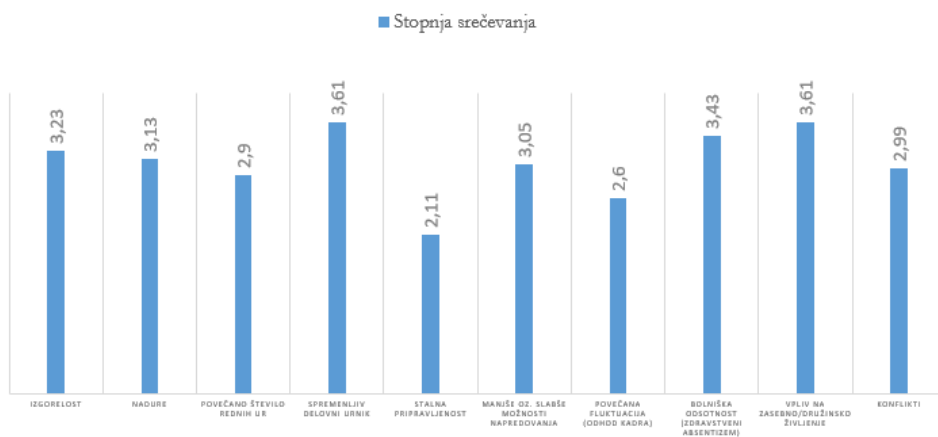
Iz slike 3 je razvidno, da se je po mnenju večine anketirancev njihov obseg dela oz. delovnih nalog v zadnjih petih letih povečal za nekje 50–75 %.

4.4 Srečevanja policistov s posledicami pomanjkanja kadrov

Glede na to, da se v policiji srečujejo s pomanjkanjem kadra že nekaj let, so nas zanimale tudi posledice, ki se kažejo pri delu uniformiranih policistov na terenu zaradi pomanjkanja kadra. Anketiranci so pogostost srečevanja z naštetimi posledicami pomanjkanja kadrov ocenili s 5-stopenjsko lestvico (1-najmanj pomembno, 5-najbolj pomembno):

- vpliv na zasebno/družinsko življenje,
- spremenljiv delovni urnik,
- bolniška odsotnost (zdravstveni absentizem),
- izgorelost,
- nadure,
- manjše oz. slabše možnosti napredovanja,
- konflikti,
- povečano število rednih ur,
- povečana fluktuacija (odhod kadra),
- stalna pripravljenost.

SREČEVANJA POLICISTOV S POSLEDICAMI POMANJKANJA KADROV



Slika 4: Srečevanje s posledicami pomanjkanja kadrov

Iz slike 4 je razvidno, da se največ anketirancev zaradi pomanjkanja kadrov najbolj pogosto srečuje s posledico spremenljivega delovnega urnika (3,61%) in vplivom na zasebno/družinsko življenje (3,61). Najmanj posledic zaradi pomanjkanja kadra pa občutijo pri stalni pripravljenosti (2,11%).

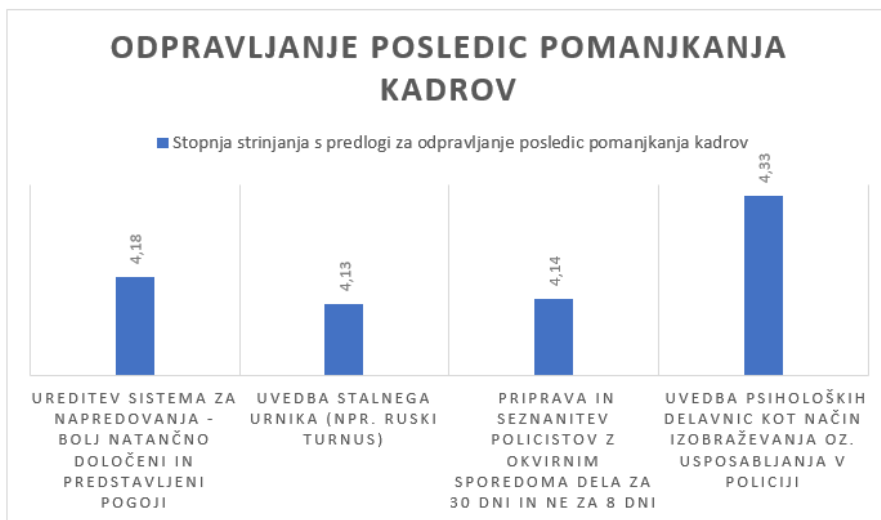
Anketiranci so v odprtem vprašanju poleg prej naštetih posledic pomanjkanja kadrov navedli še naslednje:

- skoraj vsakodnevne spremembe sporeda dela,
- povečana povprečna starost policistov, kar lahko v prihodnosti privede do še večjih težav,
- neurejen razpored dela, vsak dan drugačen čas službe.

4.5. Odpravljanje posledic pomanjkanja kadrov

V nadaljevanju so nas zanimale tudi možnosti odpravljanja posledic pomanjkanja kadrov. Anketiranci so se opredeljevali do naslednjih možnih predlogov odpravljanja posledic pomanjkanja kadrov na 5-stopenjski lestvici (1-najmanj pomembno, 5-najbolj pomembno):

- uvedba psiholoških delavnic kot način izobraževanja oz. usposabljanja v policiji,
- ureditev sistema za napredovanja: bolj natančno določeni in predstavljeni pogoji,
- priprava in seznanitev policistov z okvirnim sporedom dela 30 dni vnaprej in ne 8 dni,
- uvedba stalnega urnika (npr. ruski turnus).



Slika5: Odpravljanje posledic pomanjkanja kadrov

Iz slike 5 je razvidno, da je največ anketirancev opredelilo kot najpomembnejši predlog odprave posledic pomanjkanja kadrov uvedbo psiholoških delavnic kot način izobraževanja oz. usposabljanja v policiji (4,33), najmanj pomemben predlog (4,13) pa se jim je zdela uvedba stalnega urnika (npr. ruski turnus).

V odprtem tipu vprašanja so anketiranci poleg že naštetih predlogov za odpravljanje posledic pomanjkanja kadrov navedli še naslednje:

- hitrejša napredovanje in
- reorganizacija (v smislu, da je preveč delavcev na visokih položajih in premalo tistih, ki delajo na terenu).

5 Zaključek

Na podlagi preučene literature in virov ter izvedene ankete in analize odgovorov smo ugotovili, da so vsi našeti razlogi za pomanjkanje kadrov v policiji (visoko število upokojitev in negativna fluktuacija kadra, reorganizacija kadrov znotraj MNZ, zmanjšanje dovoljenega števila zaposlitev med letoma 2007 in 2017, ukinitvev šolanja med letoma 2010 in 2015, dolgotrajen postopek selekcije oz. pridobivanja kadrov, pomanjkanje spoštovanja poklica policista (objave v medijih zaradi napak

itd.), neustrezen sistem napredovanja, varnost pogojev dela, povečan obseg delovnih nalog (enako oz. manjše število policistov in vse več nalog) ter slaba organizacija dela oz. delovnih nalog) prisotni tudi med uniformiranimi policisti PP PU Celje, ki delajo na terenu. Poleg tega je po njihovem mnenju vzrok za pomanjkanje kadrov v policiji tudi neustrezno ovrednoteno delo v primerjavi z drugimi javnimi uslužbenci, prenizko plačilo oz. dohodek glede na vrsto in težavnost dela ter ukinitvev kadetske šole, saj zaradi tega v policijske vrste prihaja tudi starejši kader in ne mlajši, ki bi ga bolj potrebovali.

Na osnovi rezultatov raziskave so možni sledeči načini za odpravo pomanjkanja kadrov:

- pridobitev zaupanja v delo policistov v javnosti,
- povečanje dovoljenega števila zaposlitev v policiji,
- povečanje števila mest kandidatov za policiste na višji policijski šoli,
- več promocije delovnega mesta policista,
- sprememba programa izobraževanja,
- natančnejši kriteriji za napredovanje,
- krajši in manj zapleten postopek pridobivanja oz. selekcije kadrov.

Poleg zgoraj naštetih predlogov za odpravljanje pomanjkanja kadrov oz. izboljšanje kadrovske slike so anketirani policisti dodali tudi naslednje predloge:

- zmanjšanje obsega delovnih nalog,
- zmanjšanje birokracije,
- ob vstopu v izobraževalni program takojšnja seznanitev z enoto zaposlitve opravljanja dela,
- zaposlitve bližje domu novo zaposlenih ter
- ustrezno ovrednoteno delo.

Z analizo raziskave smo ugotovili, da se je večini policistov v zadnjih petih letih povečal obseg delovnih nalog med 50 in 70 %, kar je posledica tega, da se število policistov zmanjšuje oz. ostaja enako, delovnih nalog pa je vedno več. Večina policistov se s posledicami pomanjkanja kadrov srečuje vsaj enkrat na pol leta,

največkrat, skoraj vsakodnevno oz. tedensko, pa s posledico vpliva na zasebno oziroma družinsko življenje.

Policisti menijo, da bi se določene manj pomembne posledice lahko odpravile na drugačne načine in ne le s povečanjem kadrovske zasedenosti. Ti načini so :

- uvedba psiholoških delavnic kot način izobraževanja oz. usposabljanja v policiji,
- ureditev sistema za napredovanja: bolj natančno določeni in predstavljeni pogoji,
- priprava in seznanitev policistov z okvirnim razporedom dela 30 dni vnaprej in ne le 8 dni,
- uvedba stalnega urnika (npr. ruski turnus).

Na določenih PU, kot je npr. Ljubljana, je stalni urnik oziroma ruski turnus že dobro vpeljan. Določeni policisti vedo, kako bodo delali po razporedu dela skoraj za eno leto vnaprej, saj so uvedene stalne izmene in stalni čas ter frekvenca dela. Če bi bili policisti seznanjeni z okvirnim delom razporeda 30 dni vnaprej, bi si lažje uredili in organizirali svoje družinsko oziroma zasebno življenje. Z ureditvijo sistema napredovanja bi policisti točno vedeli, zakaj opravljajo določeno delo, zanj bi bili bolj motivirani in bi ga verjetneje opravili hitreje ter bolj učinkovito. S psihološkimi delavnicami bi lahko pri policistih dosegli večjo stopnjo motiviranosti in boljšo povezanost v delovnem kolektivu.

Vsi naštetih predlogi, ki bi lahko odpravili posledice pomanjkanja kadrov, so možnosti za olajšanje že nastalih posledic, ki pa jih s temi načini ni mogoče popolnoma odpraviti in bi se dejansko morala izboljšati kadrovska slika oziroma kadrovska zasedenost posameznih enot. To bi lahko dosegli z ustreznim kariernim sistemom (Novak, 2019), ki bi omogočil delodajalcu prepoznavanje tistih perspektivnih posameznikov, ki so sposobni učinkovito voditi, usmerjati in nadzirati policijsko delo, hkrati pa bodo imeli posamezniki možnost sodelovanja pri gradnji svoje kariere.

Literatura

- Cukijati, A. (2019). Veliko zanimanja za policijske vrste. Primorske novice. Pridobljeno 19.12.2021 na <https://www.primorske.si/kronika/veliko-zanimanja-za-policijske-vrste>
- Letna poročila o delu policije. (2014–2020). Policija.si. Pridobljeno 21. 3. 2021 na <https://www.policija.si/o-slovenski-policiji/statistika>
- Mlekuš, K. (21. 5. 2018). Kadrovska kriza v slovenski policiji – poziv k ureditvi razmer. Sindikat policistov Slovenije. Pridobljeno 22. 12. 2020 na <https://www.sindikato-policiistov.si/novice/articleid/1241/cbmoduleid/486>
- Novak, G. (2019). Zahteve po oblikovanju ustreznega kariernega Sistema prihajajo z vseh strani. Revija Varnost. Pridobljeno 19.12. 2021 na <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MNZ/Revija-Varnost/c90a6470bc/Revija-Varnost.pdf>
- Organiziranost in enote. (2019). Policija.si. Pridobljeno 6. 1. 2021 na <https://www.policija.si/o-slovenski-policiji/organiziranost>
- Policijske postaje. (2019). Policija.si. Pridobljeno 21. 3. 2021 na <https://www.policija.si/o-slovenski-policiji/organiziranost/policijske-postaje>
- Policijske uprave. (2020). Policija.si. Pridobljeno 21. 3. 2021 na <https://www.policija.si/o-slovenski-policiji/organiziranost/policijske-uprave>
- Sektor za odnose z javnostmi SGDP GPU (2019): Pogovor s Tomažem Pečjakom, namestnikom generalne direktorice policije, Revija Varnost. Pridobljeno 19.12. 2021 na <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MNZ/Revija-Varnost/c90a6470bc/Revija-Varnost.pdf>