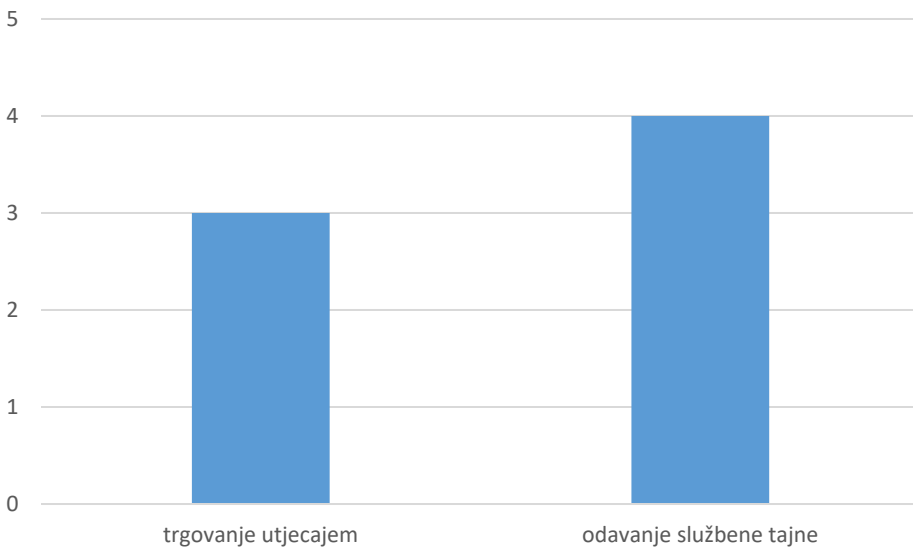


Studija o djelatnostima policijskih službenika nakon napuštanja policijske službe (2. dio)¹

4. KAZNENA DJELA POLICIJSKIH SLUŽBENIKA U KORIST VANJSKIH SUBJEKATA

Prema Analitičkom izvješću sastavljenom 19. ožujka 2024. u Službi za unutarnju kontrolu, Kabinetu ministra, od 2021. do 2023. prijavljena su tri kaznena djela trgovanja utjecajem i četiri kaznena djela odavanja službene tajne za koje su osumnjičeni policijski službenici. Za prijavljena kaznena djela nisu dostupni detaljni podaci o tome kojoj su vrsti vanjskih subjekata odavani podaci bili namijenjeni, odnosno na koji su način počinjena kaznena djela trgovanja utjecajem i odnose li se na poslovanje ili uobičajene policijske poslove poput naplate prekršajnih kazni i slično.



Grafikon 13: Neka kaznena djela policijskih službenika u korist vanjskih subjekata

¹ Studija je izrađena i objavljena radi ispunjavanja preporuke Skupine država za borbu protiv korupcije (GRECO) izdanih na 84. plenarnom sastanku iz 2019.

U izvješću je navedeno da su zabilježena dva izolirana slučaja odavanja povjerljivih podataka. Osumnjičenik jednog od tih kaznenih djela bio je voditelj unapređenja procesa i razvoja tehnoloških kapaciteta (linija rada informatike), a drugog kaznenog djela detektiv za posebne kriminalističke poslove (linija rada kriminalističke policije). Jedno od navedenih odavanja podataka odnosi se na nabavu uređaja za potrebe kriminalističkih poslova, i to je jedini registrirani slučaj takvog kaznenog djela u promatranom razdoblju. S obzirom na mali broj takvih slučajeva, nije moglo biti provedeno opsežnije istraživanje ili analiziranje takvih kaznenih djela, odnosno studije slučajeva.

U duljem promatranom razdoblju od 2019. do 2023. osumnjičeno je 37 policijskih službenika za odavanje službenih podataka iz Informacijskog sustava MUP-a radi stjecanja materijalne koristi. U izvješću nije navedeno kojoj su vrsti vanjskih subjekata podaci odavani, ali promatrajući prema općenitoj vrsti podataka (podaci o vozilima, potragama, akcijama itd.) vidljivo je da nije riječ o poslovnim podacima, nego o onima vezanim uz kriminalističko istraživanje ili prekršaje.

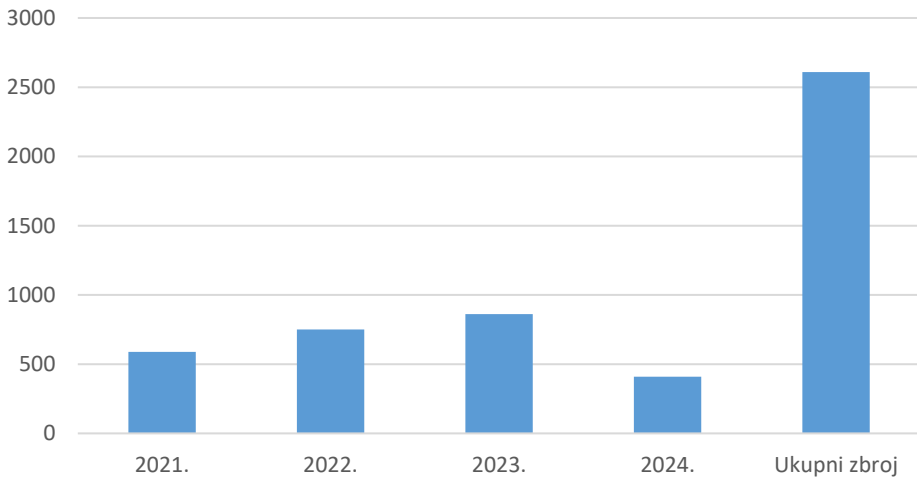
Takva kažnjiva djela ne bi mogli počinili bivši policijski službenici jer im takvi podaci više nisu dostupni na novom radnom mjestu, ali postoji mogućnost počinjenja istovrsnih nezakonitosti na štetu novog poslodavca i njegovih podataka. U tom dijelu izvješća nije navedeno da bi se odavanje podataka odnosilo na poslovanje organizacijskih jedinica MUP-a, nabavu roba ili usluga, provođenje natječaja, definiranje specifikacija roba ili usluga ili slične aktivnosti koje bi bile povezane s temom ove analize. Takvi statistički pokazatelji upućuju na zaključak o niskoj razini rizika sukoba interesa u suradnji s vanjskim poslovnim subjektima.

5. IZLAZNA ANKETA

5.1. Cilj istraživanja i uzorak

Cilj ovog dijela analize jest identificiranje i analiza odlazaka policijskih službenika iz MUP-a te čimbenika koji bi mogli utjecati na pojavu sukoba interesa među bivšim policijskim službenicima tijekom njihove profesionalne tranzicije iz MUP-a.

Populacija obuhvaćena ovim anketiranjem i drugim metodama su policijski službenici koji napuštaju policijski sustav zbog više razloga, a oni najčešći su odlazak u mirovinu, sporazumni prestanak, otkaz po vlastitoj volji itd. S obzirom na cilj istraživanja, od najvećeg su interesa policijski službenici koji se nakon završetka karijere u MUP-u planiraju zaposliti kod drugog poslodavca. Istraživanje uključuje i ispitanike koji su otišli u mirovinu, što je iznimno važno s obzirom na specifičnosti rada u ovom sustavu. Zbog beneficiranog radnog staža, mnogi zaposlenici imaju mogućnost odlaska u mirovinu u ranijoj dobi nego u drugim sektorima, što im omogućuje nastavak profesionalne karijere izvan sustava. Tako se prijevremeni umirovljenici razlikuju od tradicionalno umirovljenih jer ostaju radno sposobni i, u mnogim slučajevima, motivirani za daljnje profesionalno angažiranje. Treba naglasiti i da prijevremeno umirovljeni zaposlenici predstavljaju značajan dio odlazaka u sustavu, pa su važni za cjelovito razumijevanje dinamike smanjenja broja zaposlenih. Promatralo se razdoblje od 2021. do 2024., zaključno s 30. rujna 2024. godine. U tom četverogodišnjem razdoblju sustav je napustilo 2609 zaposlenika (grafikon 14).



Grafikon 14: Grafički prikaz broja odlazaka iz policijskog sustava u posljednje četiri godine

Promatrajući navedeni grafikon, vidljivo je da je najveći udio zaposlenika napustio sustav u 2023. – njih 861 – zatim slijedi 2022. sa 750 zaposlenika koji su napustili sustav te 2021. s 589 zaposlenika. U 2024. je trenutačno 409 zaposlenika napustilo sustav, no treba napomenuti da su promatrani podaci za tu godinu zaključno s 30. rujna 2024., tako da izostaje posljednji kvartal, kada najveći broj zaposlenika odlazi iz sustava s obzirom na kraj godine i odobrenja poslodavca za prijevremene odlaske u mirovinu (tablica 8).

Godina prekida	Kvartali	Zbroj
2021.	1.	89
	2.	143
	3.	120
	4.	237
	UKUPNO	589
2022.	1.	101
	2.	138
	3.	132
	4.	379
	UKUPNO	750
2023.	1.	110
	2.	227
	3.	171
	4.	353
	UKUPNO	861

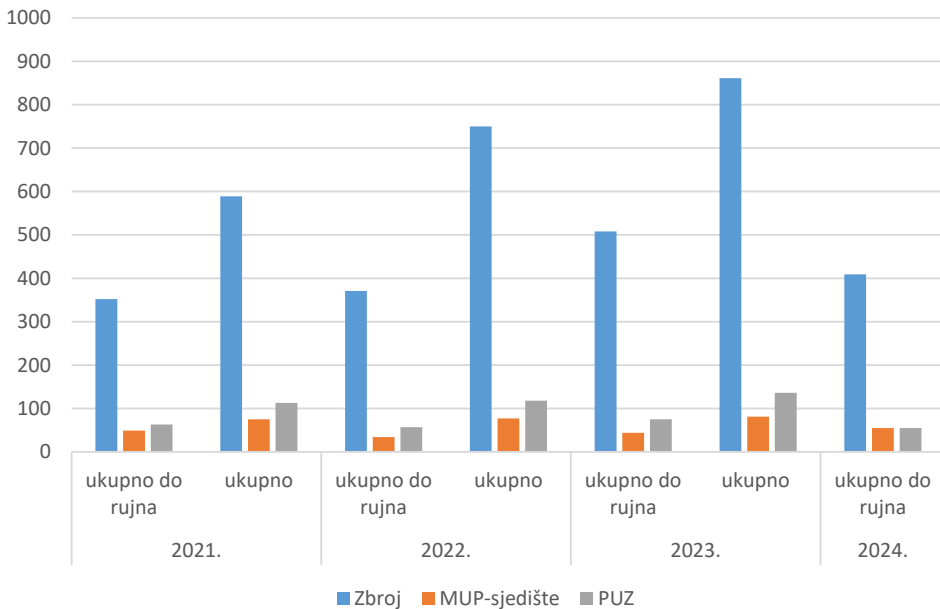
2024.	1.	105
	2.	185
	3.	119
	UKUPNO	409
Ukupan zbroj		2609

Tablica 8: Prikaz broja odlazaka po kvartalima od 2021. do 2024.

U tablici je vidljivo da je od 2021. do 2023. najveći broj odlazaka u 4. kvartalu, no ukupni zbroj prva tri kvartala i dalje je najveći u 2023. koja je imala 508 odlazaka do kraja rujna, zatim slijedi 2024. s 409 odlazaka, 2022. s 371 odlaskom i 2021. s 352 odlaska. Zanimljivo je te podatke prikazati i u relativnim udjelima pa je tako do rujna 2021. sustav napustilo 59,76% zaposlenika, 2022. njih 49,60%, u 2023. godini 59% zaposlenika, dok za 2024. taj podatak još nije dostupan zbog nedefiniranja konačnog broja odlazaka, koji će biti poznat tek 31. prosinca 2024. godine.

Promatraju li se podaci prema vrsti prekida, zanimljivo je da je u 2021. u najvećem relativnom udjelu od 68,08% bila riječ o odlasku u starosnu mirovinu policijskih službenika, a velik postotak može se objasniti i otprije navedenim razlogom mogućnosti odlaska u prijevremenu mirovinu zbog računanja beneficiranog radnog staža. Slijedi sporazumni prestanak, odnosno premještaj u drugo tijelo u relativnom udjelu od 7,64%, otkaz po vlastitoj volji 6,28% i po sili zakona kao posljedica teže povrede službene dužnosti 5,60%. Godina 2022. karakteristična je po još većem relativnom udjelu odlazaka u mirovinu od 74,80%, slijedi sporazumni prestanak s 8,53%, otkaz po vlastitoj volji 4,80% i po sili zakona kao posljedica teže povrede službene dužnosti 4,27%. U 2023. najveći relativni udio ponovno čini starosnu mirovinu policijskog službenika od 68,99%, a slijedi ga sporazumni prestanak od 9,41%. Za tu je godinu specifičan povećan broj službenika koji nisu u roku položili državni ispit pa je po sili zakona došlo do prekida u službi od 7,67%. Mogući razlog tog povećanog relativnog udjela jest uvođenje digitalnih ispita putem Aplikacije za podnošenje zahtjeva za prijavu na polaganje državnog ispita i činjenice da je ukinuta mogućnost polaganja parcijalnih dijelova u slučaju pada jednog ili dva od sedam predmeta. U toj je godini također značajan relativni udio u vrsti prekida i otkaz po vlastitoj volji 6,62%, dok je prestanak po sili zakona kao vrsta posljedice za težu povredu službene dužnosti manji nego prethodne dvije godine i iznosi 2,67%. Prema promatranim podacima, 2024. najveći je broj od 296 odlazaka u starosnu mirovinu policijskih službenika, 40 ih je napustilo sustav sporazumnim prestankom, a 26 službenika dalo je otkaz po vlastitoj volji.

Za potrebe ovog istraživanja korišten je slučajni uzorak policijskih službenika koji napuštaju sustav, a koji su se razduživali u Zagrebu, u sjedištu MUP-a. Dakle, uzorkom su obuhvaćeni policijski službenici koji napuštaju sustav iz ustrojstvenih jedinica sjedišta MUP-a i Policijske uprave zagrebačke (u daljnjem tekstu: PUZ). Prema dostupnim podacima kreiran je grafikon 15 iz kojeg su vidljivi odnosi odlazaka iz sjedišta MUP-a i PUZ-a u odnosu na ukupne odlaske iz sustava.



Grafikon 15: Broj odlazaka u odnosu na određene ustrojstvene jedinice

U 2021. taj je relativni udio iznosio 31,92%, a prema podacima do rujna 31,82%. U 2022. riječ je bila o relativnom udjelu od 26%, a do rujna 24,53%. Za 2023. taj je relativni udio bio 25,20% u odnosu na cijelu godinu, a do rujna je iznosio 23,43%. U 2024. je do rujna relativni udio odlazaka iz sjedišta MUP-a i PUZ-a bio 26,89% u odnosu na cijeli sustav. Dakle, anketirani su zaposlenici iz prosječnog relativnog udjela u odnosu na ukupnu godinu od 2021. do 2023. od 27,71% i u odnosu na podatke do rujna od 2021. do 2024. od 26,67%.

Dakle, ukupan uzorak u 2024. je 106 zaposlenika (tablica 9), dok su vrste prekida za tu skupinu zaposlenika vidljive u tablici 10.

Godina prekida	Mjesec prekida	Zbroj
2024.	siječanj	7
	veljača	4
	ožujak	10
	travanj	15
	svibanj	16
	lipanj	17
	srpanj	19
	kolovoz	9
	rujan	9
Ukupan zbroj		106

Tablica 9: Broj odlazaka iz sjedišta MUP-a i PUZ-a u 2024.

Vrsta prekida	Zbroj
OTKAZ PO VLASTITOJ VOLJI	18
PO SILI ZAKONA – INVALIDSKA MIROVINA – OPĆA NESPOSOBNOST	1
PO SILI ZAKONA – INVALIDSKA MIROVINA – PROFESIONALNA NESPOSOBNOST	2
PO SILI ZAKONA – NEOPRAVDANI IZOSTANAK 5 DANA	1
PO SILI ZAKONA – OSUĐEN NA KAZNU ZATVORA DULJU OD 6 MJESECI	1
PO SILI ZAKONA – NIJE U ROKU POLOŽIO DSI	1
PO SILI ZAKONA – TEŽA POVREDA SLUŽBENE DUŽNOSTI	3
PO SILI ZAKONA – PRAVOMOĆNO KAŽNJEN (KD) – PROGON (SL. D.)	1
PREMJEŠTAJ U DRUGA DRŽAVNA TIJELA	2
SMRT SLUŽBENIKA ODNOSNO NAMJEŠTENIKA	5
SPORAZUMNI PRESTANAK	10
STAROSNA MIROVINA POLICIJSKOG SLUŽBENIKA	61

Tablica 10: Vrste prekida za sjedište MUP i PUZ zaključno s rujnom 2024.

Metodološka ograničenja istraživanja

Anketiranje je bilo dobrovoljno te mu se odazvao 21 zaposlenik od njih 106, što u relativnom udjelu iznosi 19,81%. S obzirom na to da je popunjavanje ankete ovisilo o dobrovoljnosti sudionika, odnosno slučajni uzorak nije odabran na temelju pojedinih obilježja koja su mogla osiguravati reprezentativnost te se upitnik sastojao od velikog broja varijabilnih čestica, prikupljene podatke treba oprezno tumačiti pa nije moguće donositi zaključke koji bi valjano predstavljali cijelu populaciju policijskih službenika koji su napustili MUP, nego se podaci mogu ograničiti samo na ispitanike koji su odgovarali na anketu. Neovisno o reprezentativnosti uzorka, prikupljeni podaci mogu biti koristan pokazatelj za zaključke o dijelu populacije koji je sudjelovao u anketi, kao i za usporedbu s drugim prikupljenim podacima. Otežavajuća je okolnost što su se u vrijeme provedbe ankete izmijenili uvjeti radnih mjesta policijskih službenika (povećanje koeficijentata) pa je manje policijskih službenika napustilo radna mjesta u MUP-u.

Anketiranje kao oblik istraživanja sadrži uobičajena ograničenja vezana uz dobrovoljnost i točnost iznošenja podataka, što treba uvažavati i kod tumačenja navedenih podataka u ovoj analizi. Izrađena anketa sadrži valjanu strukturu koja bi se, ako to bude trebalo, u narednom razdoblju mogla primjenjivati u analizama.

5.2. Instrument

Podaci potrebni za realizaciju ovog istraživanja prikupljeni su s pomoću, u tu svrhu, posebno sastavljenog upitnika. Upitnik je sadržavao ukupno 24 varijable kojima je obuhvaćena profesionalna tranzicija iz MUP-a, odnosno od iskustava i odnosa prema MUP-u do očekivanja, razloga prijelaza i odnosa prema novom poslodavcu: opći podaci (dob, spol, radni staž ispitanika u MUP-u itd.), karakteristike posla u MUP-u (vrsta radnog mjesta, poslova, kategorizacija), podaci o novom poslodavcu (država rada, područje, vrsta itd.),

osobne pretpostavke, očekivanja i iskustva (sličnost poslova, korištenje kontakata, glavni razlozi odlaska itd.).

1. Dob ispitanika
2. Spol
3. Radni staž u MUP-u
4. Stručna sprema
5. Vrsta radnog mjesta (u MUP-u)
6. Vrsta poslova
7. Kategorija organizacijske jedinice policijske uprave (postaje)
8. Razlog odlaska iz MUP-a
9. Namjera zaposlenja kod drugog poslodavca
10. Država kao mjesto rada kod novog poslodavca
11. Područje rada novog poslodavca
12. Vrsta novog poslodavca
13. Hijerarhijska razina radnog mjesta kod novog poslodavca
14. Način saznanja za novog poslodavca
15. Postupanja u posljednje tri godine prema novom poslodavcu
16. Očekivanja o sličnosti poslova kod novog poslodavca u odnosu na MUP
17. Očekivanja o poslovima koji će se odnositi na sadržaje iz spisa u MUP-u posljednje tri godine
18. Saznanja o poslovnoj suradnji s MUP-om
19. Očekivanja o korištenju kontakata stečenih u MUP-u
20. Glavni razlozi odlaska iz MUP-a i novog zaposlenja
21. Glavni razlozi izbora novog poslodavca
22. Pozitivni aspekti posla u MUP-u
23. Negativni aspekti posla u MUP-u

Uz ove 23 varijable korištena je i varijabla kojom je definirano dosadašnje radno iskustvo u MUP-u koja se sastoji od 8 čestica, tj. pitanja koja su osmišljena u formatu Likertove ljestvice kako bi se procijenile različite dimenzije radnog iskustva u MUP-u, s naglaskom na osobnu percepciju zaposlenika o ključnim aspektima radnog okruženja, motivaciji i zadovoljstvu poslom. U nastavku je znanstveno objašnjenje svakog pitanja s obzirom na teorijske koncepte koje istražuju.

Ljestvica sadrži sljedeća pitanja

- a) **Odnosi među zaposlenicima bili su skladni i profesionalni** – to pitanje ispituje kvalitetu međuljudskih odnosa i timsku koheziju, ključne aspekte radne klime. Dobri odnosi među zaposlenicima povezani su s pozitivnim radnim iskustvom, zadovoljstvom poslom i organizacijskom kulturom.

- b) **Nadređeni je pravedno vrednovao moj rad** – pitanje mjeri percepciju pravednosti i pravednog postupanja nadređenih, što je povezano s teorijama organizacijske pravde (posebno distributivne i proceduralne pravde). Pravedno vrednovanje rada pozitivno utječe na motivaciju, angažman i povjerenje u nadređene.
- c) **Posao mi je bio ispunjavajući i izazovan** – ovdje se mjeri intrinzična motivacija i zadovoljstvo poslom u kontekstu teorije samoopredjeljenja, koja naglašava potrebu za osjećajem ispunjenja i profesionalnim rastom. Poslovi koji su izazovni i ispunjavajući često pridonose visokoj razini angažmana.
- d) **Ciljevi radnog mjesta bili su jasni** – pitanje mjeri jasnoću uloga i ciljeva na radnom mjestu, ključnu komponentu teorije uloga. Kada su ciljevi jasni, smanjuje se radna neizvjesnost i povećava osjećaj usmjerenosti i učinkovitosti.
- e) **Bila su mi dostupna potrebna sredstva za provođenje poslova** – to pitanje ocjenjuje dostupnost resursa i podrške za obavljanje posla. Prema teoriji posla i zahtjeva – resursa, pristup odgovarajućim resursima smanjuje stres i povećava radnu učinkovitost i zadovoljstvo.
- f) **Fizički uvjeti na radnom mjestu bili su zadovoljavajući** – pitanje mjeri percepciju radnih uvjeta, uključujući sigurnost, udobnost i opremu, koji su bitni za fizičko i psihičko zdravlje zaposlenika. Zadovoljavajući radni uvjeti povezani su s produktivnošću i smanjenjem stresa.
- g) **Nije bilo teško donijeti odluku o odlasku od dosadašnjeg poslodavca** – to pitanje istražuje namjeru odlaska i razloge za napuštanje organizacije, što se često koristi u istraživanju organizacijske odanosti i fluktuacije zaposlenika. Odluka o napuštanju posla može biti povezana sa zadovoljstvom poslom, radnim uvjetima i mogućnostima profesionalnog razvoja.
- h) **Plaća i druga primanja bili su zadovoljavajući** – ovdje se mjeri zadovoljstvo financijskom kompenzacijom, koja je ključan čimbenik zadovoljstva poslom prema teoriji očekivanja. Primjeren prihod često pozitivno utječe na opći osjećaj vrijednosti i motivaciju zaposlenika.

Kombinacija tih pitanja omogućuje dobivanje sveobuhvatnog uvida u različite aspekte radnog iskustva, uz korištenje standardizirane skale (1 – 5 Likertova ljestvica) za kvantitativnu analizu individualnih stavova.

Način provođenja istraživanja

U smislu generalnih etičkih principa u znanstvenim istraživanjima, poštovana je anonimnost ispitanika, u smislu da identifikacijski podaci nisu unošeni u anketu. Istraživanje je provedeno od ožujka do rujna 2024., a upitnike su policijski službenici ispunjavali na računalu putem HRnet sustava i modula Popunjavanje ankete.

Način obrade podataka

Nakon dovršenog prikupljanja podataka, podaci iz upitnika uneseni su u bazu podataka u statističkom računalnom programu SPSS (verzija 16.0), a nakon dovršenog unosa podataka obavljena je logička kontrola. Za potrebe definiranih ciljeva istraživanja korištena je deskriptivna statistika.

5.3. Rezultati

Istraživanju je pristupio 21 ispitanik u dobi od 20 do 67 godina, dok se 10 ispitanika nije izjasnilo na to pitanje (tablica 11). U 81% slučajeva bila je riječ o muškim ispitanicima, dok je u istraživanju sudjelovalo samo 14,3% ispitanica, a 1 ispitanik nije se izjasnio o spolu (tablica 12). Iz tablice 13 vidljivo je da se u najvećem relativnom udjelu od 52,4% ispitanici nisu izjasnili o svom radnom stažu, 9,5% ih ima 4 i 33 godine radnog staža, a 4,8% ih ima 1, 25, 30, 34 i 35 godina radnog staža. Od interesa bi bilo napomenuti da je u većem relativnom udjelu od 28,7% ispitanika s radnim stažem većim od 25 godina napustilo sustav, u odnosu na one s 1 i 4 godine (14,3%). Tablica 14 pokazuje da je u najvećem relativnom udjelu od 52,4% ispitanika sa završenom srednjom školom, a najmanje sa završenim poslijediplomskim studijem ili doktoratom (4,8%).

Dob	aps.	%
/	10	47,6
20	1	4,8
24	2	9,5
40	1	4,8
43	1	4,8
55	2	9,5
60	2	9,5
61	1	4,8
67	1	4,8
Ukupno	21	100

Tablica 11: Dob ispitanika

Spol	aps.	%
/	1	4,8
M	17	81
Ž	3	14,3
Ukupno	21	100

Tablica 12: Spol ispitanika

Radni staž u MUP-u	aps.	%
/	11	52,4
1	1	4,8
4	2	9,5
25	1	4,8
30	1	4,8
33	2	9,5
34	1	4,8
35	1	4,8
Ukupno	21	100

Tablica 13: Radni staž ispitanika u MUP-u

Stručna sprema	aps.	%
poslijediplomski studij ili doktorat (8.1 i 8.2 HKO)	1	4,8
diplomski studij (7 HKO)	5	23,8
prijediplomski studij (6 HKO)	4	19
srednja škola (4 HKO)	11	52,4
Ukupno	21	100

Tablica 14: Stručna sprema ispitanika

U najvećem relativnom udjelu od 71,4% ispitanika bila je riječ o operativnim službenicima (tablica 15) koji su obavljali različite poslove, i to u najvećem relativnom udjelu od 28,6% ispitanika obavljalo je poslove temeljne policije i 23,8% njih poslove kriminalističke policije, zatim u relativnom udjelu od 19% poslove granične policije i poslove specijalne i interventne policije te drugu vrstu poslova u relativnom udjelu od 4,8% (tablica 16).

Vrsta radnog mjesta s kojeg PS odlazi	aps.	%
drugo	2	9,5
namještenik	2	9,5
operativni službenik	15	71,4
rukovoditelj	2	9,5
Ukupno	21	100

Tablica 15: Vrsta radnog mjesta s kojeg policijski službenik odlazi

Vrsta poslova	aps.	%
/	1	4,8
drugo	1	4,8
granična policija	4	19
kriminalistička policija	5	23,8
posebni poslovi sigurnosti	2	9,5
specijalna ili interventna policija	1	4,8
temeljna policija – javni red i sigurnost	6	28,6
upravni poslovi	1	4,8
Ukupno	21	100

Tablica 16: Vrsta poslova koju su ispitanici obavljali u MUP-u

Tablica 17 pokazuje da je u najvećem relativnom udjelu od 57,1% odlazaka iz sustava zbog umirovljenja, zatim 14,3% zbog prestanka radnog odnosa po sili zakona i po vlastitoj volji te je 9,5% onih koji su sustav napustili sporazumnim prestankom, odnosno premještanjem u drugo državno tijelo. Kod drugog se poslodavca ima namjeru zaposliti 47,6% ispitanika (tablica 18).

Razlog odlaska iz MUP-a	aps.	%
drugo	1	4,8
prestanak radnog odnosa po sili zakona	3	14,3
prestanak radnog odnosa po vlastitoj volji	3	14,3
sporazumni prestanak	2	9,5
umirovljenje	12	57,1
Ukupno	21	100

Tablica 17: Razlog odlaska ispitanika iz MUP-a

Namjera zaposlenja kod drugog poslodavca	aps.	%
Da	10	47,6
Ne	11	52,4
Ukupno	21	100

Tablica 18: Namjera zaposlenja kod drugog poslodavca

Od 10 ispitanika koji su se izjasnili da se namjeravaju zaposliti kod drugog poslodavca, tablica 19 pokazuje da je područje rada kod novog poslodavca u sportskim organizacijama, zabavama i rekreacijama u 9,5%, a u relativnom udjelu od 4,8% u području menadžmenta sigurnosti, detektivske djelatnosti, privatne zaštite i obrane, zatim turizma i hotelijerstva te usluga vezanih uz hranu i piće. Takvi podaci o djelatnostima u određenoj su razini slični podacima HZMO-a u prijašnjem dijelu analize. Slijedom toga, vrsta subjekta je u najvećem relativnom udjelu od 14,3% vlastita tvrtka, obrt ili slobodno zanimanje, zatim u 9,5% slučajeva tijelo javne vlasti, državna vlast i lokalno tijelo ili javna uprava te privatna tvrtka ili obrt, a u relativnom udjelu od 4,8% zaklada odnosno udruga (tablica 20). Tablica 21 pokazuje da je hijerarhijska razina radnog mjesta kod novog poslodavca u 14,3% slučajeva više rukovodstvo ili službenik, a u 4,8% slučajeva niže rukovodstvo.

Područje rada novog poslodavca	aps.	%
/	14	66,7
drugo	2	9,5
menadžment sigurnosti, detektivska djelatnost, privatna zaštita, obrana	1	4,8
sportske organizacije, zabava, rekreacija	2	9,5
turizam, hotelijerstvo	1	4,8
usluge vezane uz hranu, piće	1	4,8
Ukupno	21	100

Tablica 19: Područje rada novog poslodavca

Vrsta poslovnog subjekta novog poslodavca	aps.	%
/	13	61,9
privatne tvrtke, obrti	2	9,5
tijela javne vlasti, državne vlasti i lokalna tijela, javna uprava	2	9,5
vlastita tvrtka, obrt, slobodno zanimanje	3	14,3
zaklada, udruga	1	4,8
Ukupno	21	100

Tablica 20: Vrsta subjekta novog poslodavca

Hijerarhijska razina kod novog poslodavca	aps.	%
/	14	66,7
niži rukovoditelj	1	4,8
službenik	3	14,3
viši rukovoditelj	3	14,3
Ukupno	21	100

Tablica 21: Hijerarhijska razina radnog mjesta kod novog poslodavca

U najvećem relativnom udjelu od 23,8% ispitanici su doznali za novog poslodavca privatnim kontaktima te u relativnom udjelu od 4,8% putem natječaja i poziva ili tijekom obavljanja službenih poslova (tablica 22). Tablica 23 pokazuje da od osam ispitanika koji su odgovorili na pitanje o očekivanju da će im poslovi koje će obavljati za novog poslodavca biti slični onima koje su obavljali u MUP-u, njih 5 izjasnilo se da ne (23,8%), a 3 s da (14,3%). Takvi podaci mogu se protumačiti stečenim strukama koje su im bile potrebne za rad u policiji, odnosno usmjerenosti na slične profesionalne zadaće.

Način saznanja za novog poslodavca	aps.	%
/	14	66,7
putem natječaja ili poziva	1	4,8
privatnim kontaktima	5	23,8
tijekom obavljanja službenih poslova	1	4,8
Ukupno	21	100

Tablica 22: Način saznanja za novog poslodavca

Očekujete li da će poslovi koje ćete obavljati za novog poslodavca biti slični onima koje ste obavljali u MUP-u?	aps.	%
/	13	61,9
da	3	14,3
ne	5	23,8
Ukupno	21	100

Tablica 23: Očekivanja ispitanika o sličnosti poslova

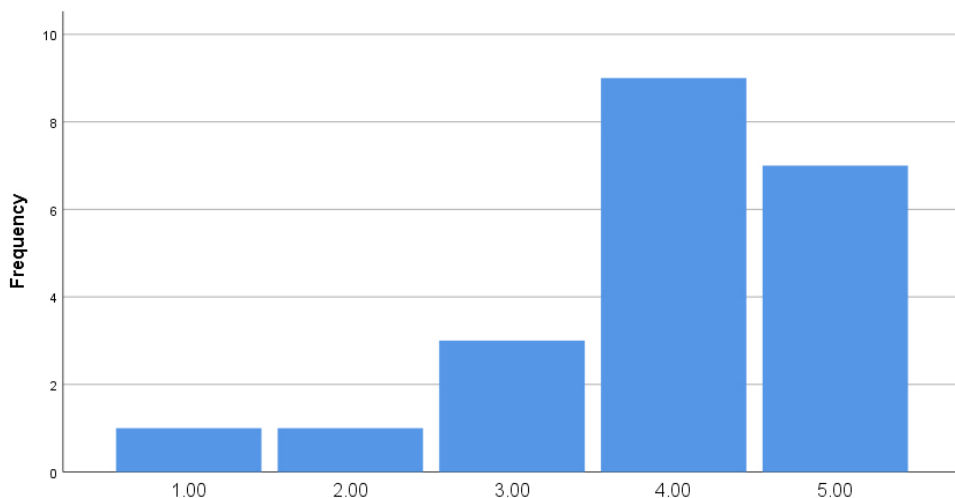
Prema osobnim saznanjima ispitanika, od njih 10 koji su izrazili namjeru zaposlenja kod drugog poslodavca, 6 ispitanika izjasnilo se da novi poslodavac ne planira poslovati u predstojećem razdoblju s MUP-om (28,6%), a 2 ispitanika izjasnila su se da planira (9,5%).

Posluje li vaš novi poslodavac s MUP-om ili namjerava poslovati u predstojećem razdoblju?	aps.	%
/	13	61,9
da	2	9,5
ne	6	28,6
Ukupno	21	100

Tablica 24: Poslovni odnos novog poslodavca s MUP-om prema saznanju ispitanika

Drugi dio upitnika obuhvaćao je pitanja o zadovoljstvu ispitanika tijekom obavljanja poslova u MUP-u te će se ti podaci prikazati u obliku grafikona.

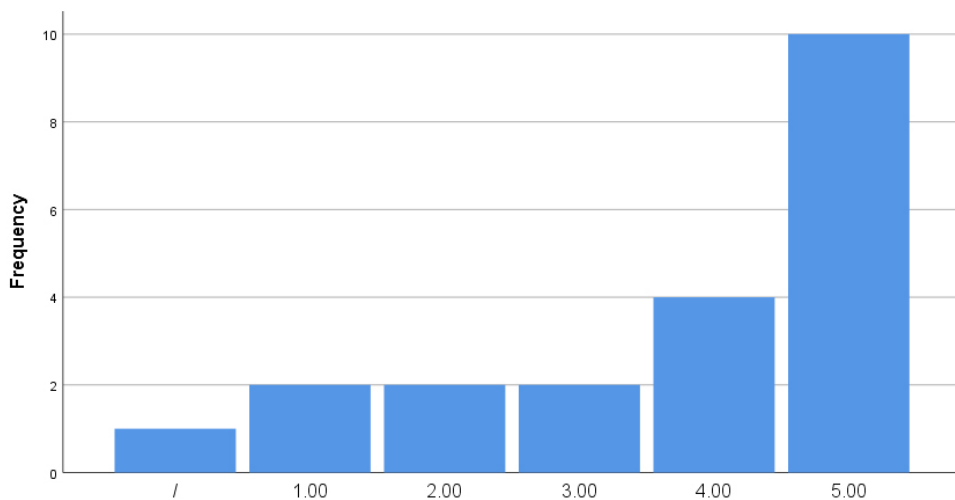
Većina ispitanika ocijenila je odnose među zaposlenicima kao vrlo skladne i profesionalne, s većinom ocjena koncentriranih oko najviše vrijednosti (4 i 5), što upućuje na pozitivnu radnu atmosferu i dobru međuljudsku dinamiku (grafikon 16).



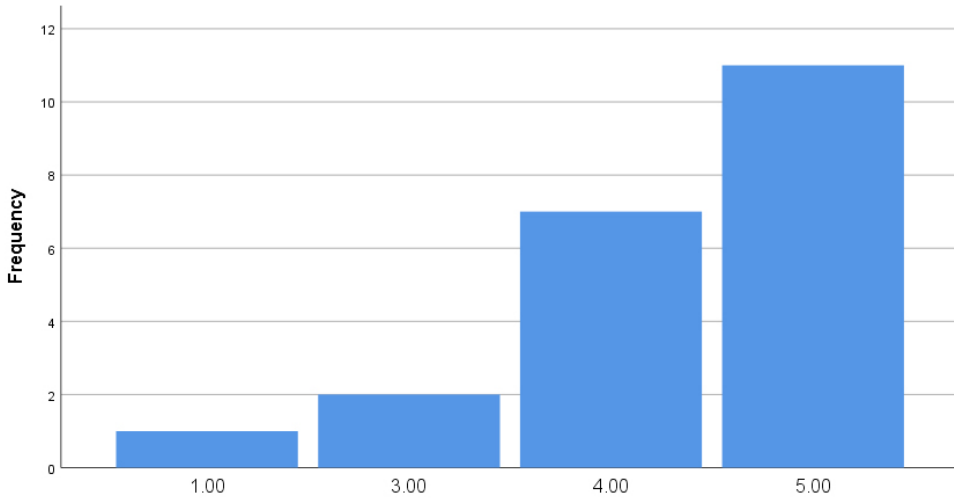
Grafikon 16: Odnosi među zaposlenicima bili su skladni i profesionalni

Većina ispitanika smatra da su nadređeni pravedno vrednovali njihov rad, s dominantnom ocjenom 5, što pokazuje visoku razinu zadovoljstva pravičnošću ocjenjivanja (grafikon 17).

Većina ispitanika smatra da je njihov posao bio ispunjavajući i izazovan, s visokim ocjenama (4 i 5) u većini odgovora, što upućuje na visoku intrinzičnu motivaciju i profesionalno ispunjenje (grafikon 18).



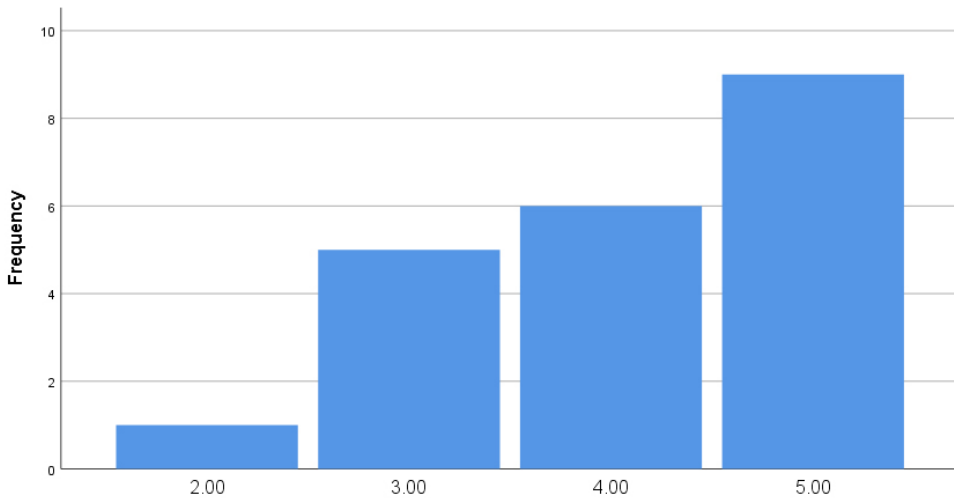
Grafikon 17: Nadređeni je pravedno vrednovao rad zaposlenika



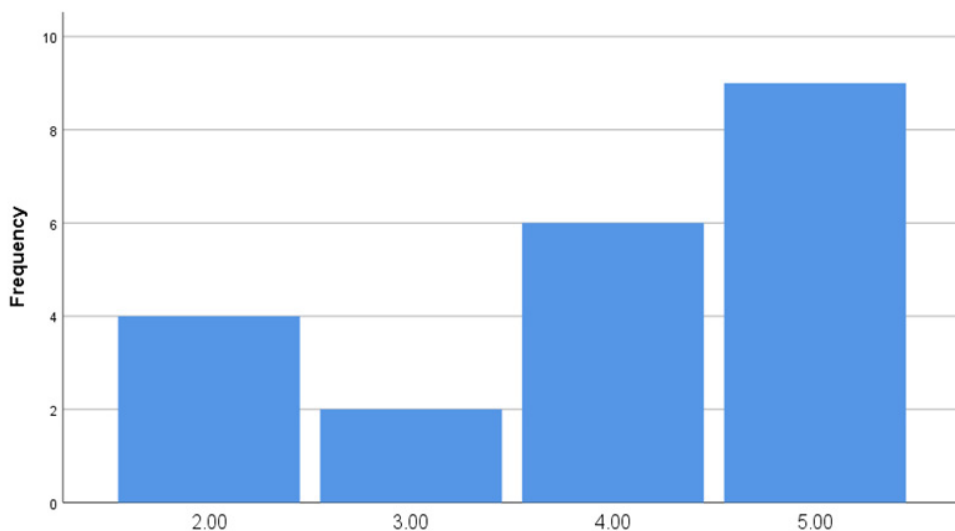
Grafikon 18: Posao je bio ispunjavajući i izazovan

Distribucija odgovora sugerira da većina zaposlenika razumije ciljeve svog radnog mjesta, s najčešćim ocjenama 4 i 5, što upućuje na jasnu komunikaciju i dobro definiranje uloga u organizaciji (grafikon 19).

Iako odgovori variraju, većina ispitanika (ocjene 4 i 5) osjeća da su imali dostupna sredstva potrebna za obavljanje svojih poslova, što je ključno za učinkovitost i smanjenje radnog stresa (grafikon 20).

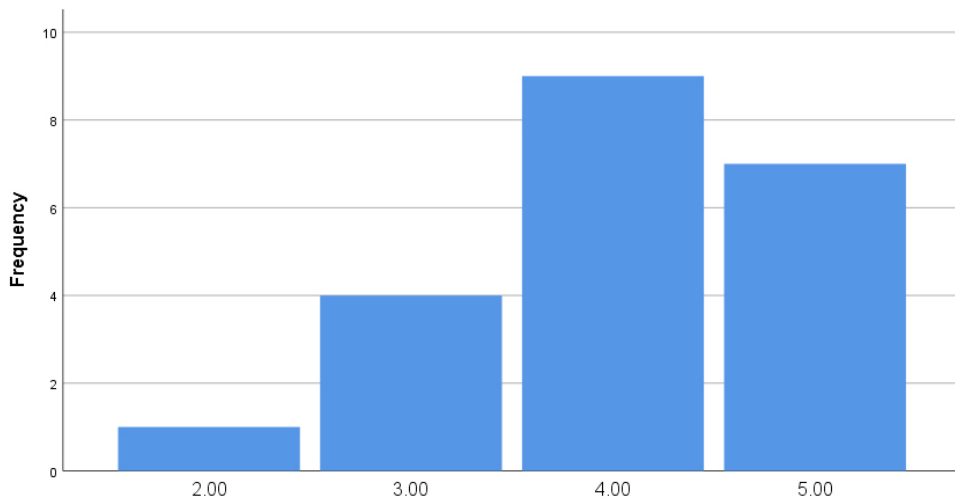


Grafikon 19: Ciljevi radnog mjesta su jasni



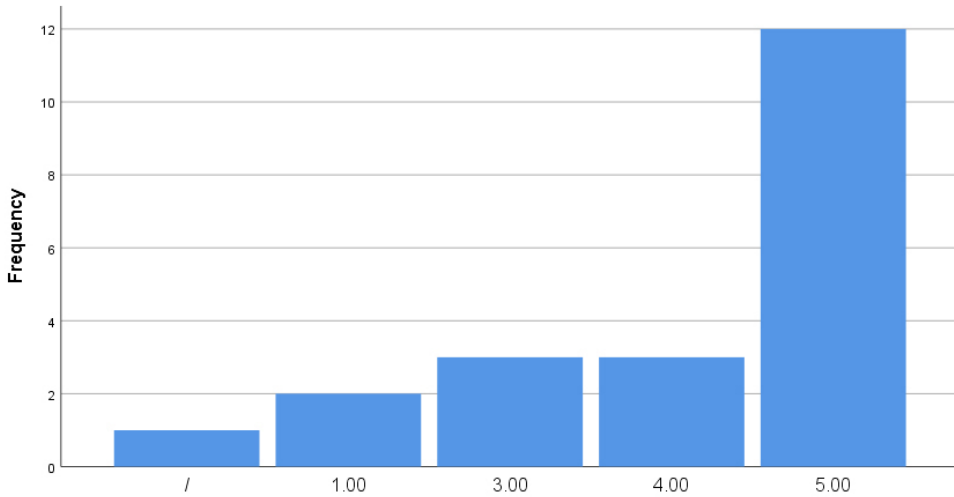
Grafikon 20: *Bila su dostupna potrebna sredstva za provođenje poslova*

Iako postoji nešto veća varijacija u odgovorima, prevladavaju ocjene 3 i 4, upućujući na generalno zadovoljavajuće uvjete rada (grafikon 21).



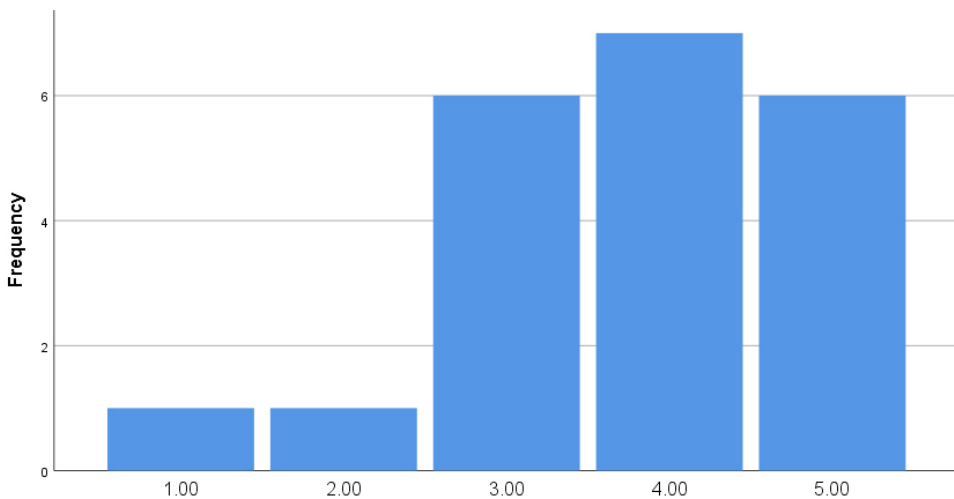
Grafikon 21: *Fizički uvjeti na radnom mjestu bili su zadovoljavajući*

Većina ispitanika je ocijenila s 5, sugerirajući da im nije bilo teško donijeti odluku o odlasku, što može upućivati na neka nezadovoljstva u organizaciji ili bolje prilike negdje drugdje (grafikon 22).



Grafikon 22: Nije bilo teško donijeti odluku o odlasku od dosadašnjeg poslodavca

Rezultati su podijeljeni sa značajnim brojem ocjena na sredini skale, ali s prevladavajućim visokim ocjenama (4 i 5), što upućuje na relativno dobro zadovoljstvo finansijskim kompenzacijama (grafikon 23).



Grafikon 23: Plaća i druga primanja bila su zadovoljavajuća

Ukupno, rezultati sugeriraju visoku razinu zadovoljstva među zaposlenicima kada je riječ o interpersonalnim odnosima, pravednosti, izazovima na poslu i jasnoći ciljeva, dok su percepcije o dostupnosti resursa, fizičkim uvjetima i plaći nešto varijabilnije, ali generalno pozitivne.

5.4. Rasprava

Istraživanje je provedeno kao dio analize o zapošljavanju bivših policijskih službenika, odnosno potencijalnom sukobu interesa policijskih službenika koji izlaze iz sustava. Podaci iz anketa pokazuju da ispitanici samo u 4,8% slučajeva prelaze u područje rada menadžmenta sigurnosti, detektivsku djelatnost, privatnu zaštitu ili obranu te da u relativnom udjelu od 14,3% očekuju da će poslovi koje će obavljati za novog poslodavca biti slični onima koje su obavljali u MUP-u, a u samo 9,5% slučajeva novi poslodavac posluje s MUP-om. Slijedom navedenog, takva su kretanja, iako se odnose samo na ispitanike koji su popunili anketu, uobičajena s obzirom na struku bivših policijskih službenika.

Analiza razloga zbog kojih zaposlenici napuštaju policijsku organizaciju, unatoč visokom zadovoljstvu u određenim područjima rada, može pružiti vrijedne uvide za poboljšanje menadžmenta i zadržavanje talenata. Svi ti čimbenici zajedno mogu objasniti zašto zaposlenici napuštaju organizaciju, čak i ako su općenito zadovoljni nekim aspektima svog posla. Ako organizacija želi zadržati svoje zaposlenike, važno je adresirati navedene probleme i raditi na poboljšanju uvjeta rada, transparentnosti u procjeni i pravednosti te osigurati konkurentne plaće i primjerene resurse za rad. Iako većina zaposlenika smatra da su njihovi nadređeni pravedno ocjenjivali njihov rad, manji broj zaposlenika s nižim ocjenama osjeća se manje uvažavano. To može stvoriti osjećaj demotivacije i frustracije, što potencijalno dovodi do odluke o napuštanju organizacije u potrazi za drugim radnim okruženjem. Drugo, iako su resursi generalno dostupni, postoje zaposlenici koji su niskim ocjenama ocijenili dostupnost sredstava. Nedostatak potrebnih resursa za učinkovito obavljanje zadataka može znatno povećati radni stres i smanjiti opće zadovoljstvo poslom, potičući zaposlenike na razmatranje drugih zaposlenja gdje bi ti uvjeti mogli biti bolji. Treće, fizički uvjeti rada, koji pokazuju varijabilne ocjene, također su važan čimbenik. Zaposlenici koji doživljavaju suboptimalne uvjete mogu osjećati manje zadovoljstvo i veći stres, što može biti dodatan poticaj za odlazak iz organizacije. Četvrto, visoka spremnost zaposlenika da napuste poslodavca, kako je prikazano u odgovorima ispitanika, sugerira da mnogi ne osjećaju snažnu povezanost ili obvezu odanosti prema svojim poslodavcima. To može biti rezultat boljih prilika izvan organizacije ili nedostatka izazova i profesionalnog razvoja na trenutačnoj poziciji. Na kraju, financijska primanja još su jedan važan čimbenik. Iako većina zaposlenika izražava zadovoljstvo svojom plaćom, oni s nižim ocjenama mogu smatrati da njihova financijska nadoknada ne reflektira primjereno njihov doprinos i trud, što je često primarni motiv za traženje novog posla. Svaka od tih točaka upućuje na potrebu za sveobuhvatnim pristupom u menadžmentu ljudskih resursa koji se ne fokusira samo na površne aspekte zadovoljstva zaposlenika, nego adresira dublje uzroke nezadovoljstva i razloge odlazaka. To uključuje pravednu ocjenu rada, dostatnu opskrbu resursima, poboljšanje radnih uvjeta te jačanje organizacijske kulture i konkurentnosti financijskih primanja. Time se može efektivno unaprijediti zadržavanje zaposlenika i njihovo ukupno zadovoljstvo.

6. ZAKLJUČAK

Za potrebe provedbe ove analize provedeno je istraživanje korištenjem više znanstvenih metoda. Prikupljeni rezultati o zapošljavanju bivših policijskih službenika pokazuju uobičajena kretanja na tržištu rada, odnosno nisu uočene pojave koje bi upućivale na sustavne tendencije zapošljavanja bivših policijskih službenika radi iskorištavanja podataka prikupljenih tijekom rada u službi za poslovanje novog poslodavca ili za poslovanje s MUP-om. Nisu utvrđeni podaci na temelju kojih bi se mogao donositi zaključak o povećanom riziku pojave sukoba interesa bivših policijskih službenika radi čije bi prevencije bilo potrebno ovo područje sustavno regulirati pravnim propisima ili pravno uvoditi oblike praćenja i odobravanja daljnjih zapošljavanja svih bivših policijskih službenika tijekom sljedećih nekoliko godina kod novih poslodavaca. Kod pojedinačnih slučajeva obavljanja poslova za druge poslodavce pokrenuti su odgovarajući postupci protiv policijskih službenika koji su rezultirali sankcijama te je očekivano da bi bile otkrivene i druge slične pojave nakon odlaska policijskih službenika iz MUP-a. Slično pokazuju i podaci o počinjenim kaznenim djelima policijskih službenika koja se odnose na odavanje podataka vanjskim subjektima zbog počinjenja kojih su pokrenuti odgovarajući postupci u pojedinačnim slučajevima.

Rezultati provedenih istraživanja u ovoj analizi omogućuju donošenje sljedećih zaključaka:

- za većinu bivših policijskih službenika nakon odlaska iz policijskih jedinica nije registrirano daljnje zapošljavanje kod drugih poslodavaca
- u velikoj većini tvrtki koje su najveći dobavljači roba ili usluga za MUP nije registrirano zapošljavanje bivših policijskih službenika u promatranom razdoblju
- vrlo malen udio bivših policijskih službenika zaposlen je u tvrtkama najvećim dobavljačima roba ili usluga za MUP, kod tih novih poslodavaca većinom su zaposleni kraće od godinu dana, a riječ je o poslodavcima koji imaju velik broj zaposlenih i visoke prihode, pa takva zapošljavanja predstavljaju uobičajena kretanja u odnosu na potrebe na tržištu rada, osobito uvažavajući mogućnosti zapošljavanja sa strukama s kojima su policijski službenici bili zaposleni u policiji
- zapošljavanje bivših policijskih službenika najučestalije je u djelatnostima u kojima su udjeli zaposlenosti opće populacije među najvišima u Republici Hrvatskoj, što pokazuje da su kretanja nakon odlaska iz MUP-a uglavnom podudarna s općenitim tendencijama potreba na tržištu rada uvažavajući vrste struka policijskih službenika, odnosno podaci pokazuju da su kretanja bivših policijskih službenika na tržištu rada nevezana s poslovanjem tih tvrtki s MUP-om
- vrste djelatnosti u kojima su zaposleni bivši policijski službenici obuhvaćaju razne poslove na kojima ne bi mogli koristiti službene podatke iz MUP-a za unapređenje privatne djelatnosti jer je riječ o znatno različitoj vrsti poslova na kojima do izražaja eventualno mogu dolaziti radne navike, pristup poslu ili profesionalnost razvijena u MUP-u, što, međutim, ne predstavlja sukob interesa
- prema rezultatima medijske analize, zapošljavanje bivših policijskih rukovoditelja kod drugih poslodavaca ne smatra se problematičnom praksom, štoviše, opisano je kao pozitivna pojava u odnosu na koju se bivši policijski službenici karakteriziraju kao profesionalan kadar čija je stručnost tražena u poslovnim krugovima, a uz to mediji ih često koriste kao sugovornike u aktualnim dnevnim temama, što upućuje

na njihovu pozitivnu društvenu ulogu i njihovo prikazivanje kao stručnih subjekata u društvenoj zajednici

- u medijima je prikazan jedan slučaj kaznenog djela koje je počinio policijski službenik iz područja informatičkih poslova prilikom dogovaranja specifikacija za tehničku opremu za potrebe kriminalističke policije – to je jedini poznati slučaj suradnje s vanjskim poslovnim subjektom koji je dobavljač za MUP
- iz rezultata analize pritužbi i podnesaka vidljivo je da navodi o zapošljavanju policijskih službenika kod drugih poslovnih subjekata, odnosno o radu izvan službe predstavljaju vrlo malen udio u ukupnom broju podnesenih pritužbi ili podnesaka, dok istodobno nisu zaprimljeni podnesci o nepravilnostima u radu bivših policijskih službenika
- nepravilnosti koje su bile predmet pritužbi i podnesaka odnose se na rad policijskih službenika izvan redovitog radnog vremena na obavljanje raznih djelatnosti koje se ne preklapaju s nadležnostima ili poslovima policije, iz čega proizlazi da policijski službenici ne bi mogli koristiti službene podatke za pribavljanje privatne koristi, povećanje konkurentnosti drugih poslodavaca ili za poslovanje s drugim policijskim jedinicama
- svi slučajevi na koje se odnose pritužbe i podnesci detaljno su istraženi te su pri utvrđivanju nepravilnosti pokrenuti odgovarajući disciplinski ili drugi postupci, što pokazuje nepristrane i učinkovite provjere zakonitosti, iz čega se može pretpostavljati da bi sličan pristup bio korišten i kod otkrivanja nepravilnosti bivših policijskih službenika koji bi surađivali s aktualnim policijskim službenicima, što navodi na zaključak o učinkovitosti sustava otkrivanja nepravilnosti
- rezultati analize kaznenih djela za koja su osumnjičeni policijski službenici uglavnom se odnose na vrste podataka koje su im bile prigodno dostupne na poslovima u policiji, dok im odlaskom na rad kod drugih poslodavaca takvi podaci više ne bi bili dostupni te ne bi mogli počinuti kaznena djela na štetu MUP-a, ali postoji mogućnost počinjenja sličnih kaznenih djela na štetu novih poslodavaca
- prema podacima o kaznenim djelima policijskih službenika u promatranom razdoblju jedan je policijski službenik kazneno prijavljen za aktivnosti u sklopu naručivanja tehničke opreme za potrebe kriminalističke policije
- rezultati ankete policijskih službenika koji su prestali s radom u policiji tijekom 2024. (izlazna anketa) pokazuju da većina ispitanika koji su odgovorili na anketu ne namjerava raditi za nove poslodavce, a oni koji planiraju daljnje zapošljavanje, odgovorili su da očekuju rad u poslovnim subjektima koji se bave djelatnostima sporta ili zabave, djelatnostima menadžmenta sigurnosti ili privatne zaštite te u malenom udjelu očekuju rukovodno mjesto kod novog poslodavca, što također pokazuje uobičajena kretanja na tržištu rada uvažavajući stručna znanja i sklonost prakticiranju sportskih aktivnosti policijskih službenika te upućuje na nizak rizik od sukoba interesa kod novih poslodavaca.

Rezultati analize pokazuju da bi za unaprjeđenje stanja u ovom području bilo dovoljno poduzimati i proširiti edukativne i znanstvene aktivnosti radi naglašavanja negativnog odnosa prema sukobu interesa nakon napuštanja službe. Prikupljeni podaci ne upućuju na potrebu uvođenja zasebnih i sustavnih regulatornih pristupa u odnosu na bivše policijske službenike.

LITERATURA

1. *Aita, S. L., Hill, B. D., Musso, M. W., & Gouvier, W. D.* (2018). Can we identify bad cops based on history? Base rates of historical markers in law enforcement pre-employment evaluations. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 33, 201–208.
2. *Blakemore, B., & Simpson, K.* (2010). A comparison of the effectiveness of pre-and post-employment modes of higher education for student police officers. *The police journal*, 83(1), 29–41.
3. *Boyce, G., & Davids, C.* (2009). Conflict of interest in policing and the public sector: Ethics, integrity and social accountability. *Public Management Review*, 11(5), 601–640.
4. *Brunet, J. R.* (2008). Blurring the line between public and private sectors: The case of police officers' off-duty employment. *Public Personnel Management*, 37(2), 161–174.
5. *Hill, S. C.* (2013). Identity and later-life work behaviors among retired police officers. The University of Akron.
6. *Hill, S. C., Snell, A. F., & Sterns, H. L.* (2015). Career influences in bridge employment among retired police officers. *The International Journal of Aging and Human Development*, 81(1-2), 101–119.
7. *Letina, S., Lauri Korajlija, A., Tonković Grabovac, M., Klepač, O.* (2015). Projekt „Razvoj visokoobrazovnih standarda zanimanja, standarda kvalifikacija i studijskih programa na osnovama Hrvatskoga kvalifikacijskog okvira u području specijalističkih studija politehnike“ Element projekta 2: Analiza i projekcija potreba realnog i javnog sektora – anketa poslodavaca. Tehničko veleučilište u Zagrebu.
8. *Loyens, K., Borst, R., & Heres, L.* (2023). Understanding the moral myopia and ambiguity of post-employment conflicts of interest: comparing police to other public and private organizations. *Public Management Review*, 25(9), 1685–1710.
9. *Ostojić, R., Bilas, V., & Franc, S.* (2012). Implications of the accession of the Republic of Croatia to the European Union for Croatian health care system. *Collegium antropologicum*, 36(3), 717–727.
10. *Polasek, O., & Ivana, K.* (2005). Croatia's brain drain. *BMJ: British Medical Journal*, 331(7526), 1204.
11. *Rogošić, M.* (2020). Osvrti: Kamo idu kemijski inženjeri?. *Kemija u industriji: Časopis kemičara i kemijskih inženjera Hrvatske*, 69(11-12), 694–699.
12. *Twibell, A. T., McGrath, R. E., & Guller, M.* (2022). Prediction of serious misconduct in law enforcement officers. *Psychological Assessment*, 34(9), 838.
13. *Violanti, J. M.* (1992). *Police retirement: The impact of change.* Springfield, Thomas.

Engl.: *Post-Service Career Paths of Police Officers: A Study (Part 2)*