



KOMISIJA ZA PREPREČEVANJE KORUPCIJE

REPUBLICA SLOVENIJA

Številka: 06299-3/2014/106

Datum: 17. 2. 2014

ZADEVA: KONČNA ANALIZA ZA SISTEMSKO OCENO KORUPCIJSKIH TVEGANJ, VKLJUČNO S KLIENTELIZMOM, PRI ZAPOSLOVANJU V JAVNEM SEKTORJU V OBDOBJU MENJAVE VLAD ZA ZADNJE ŠTIRI MENJAVE VLAD IN MENJAVE ŽUPANOV OD LOKALNIH VOLITEV LETA 2004 DO DANES

Za pripravo analize smo pridobili naslednje podatke:

- Od ministrstva za finance smo za vsa ministrstva (razen ministrstva za obrambo in ministrstva za notranje zadeve, ki vodita lastni evidenci), urad predsednika republike, kabinet predsednika vlade, generalni sekretariat vlade, državni zbor in organe, ki so jih vodili ministri brez listnice, pridobili podatke o zaposlitvah oseb na zaupanje funkcionarja v teh organih v obdobju februar 2004 – november 2013.
- Od obrambnega in notranjega ministrstva smo pridobili podatke o zaposlitvah na zaupanje funkcionarja v teh organih v obdobju februar 2004 – november 2013.
- Od vseh 11 mestnih občin smo pridobili podatke o zaposlitvah na zaupanje funkcionarja v teh organih v obdobju februar 2004 – november 2013.
- Podatke, pridobljene z ministrstva za finance, za obrambo, za notranje zadeve, ter z vseh mestnih občin smo nato posredovali Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZZS). Ta je nato opravil analizo, kje so bile osebe, zaposlene na zaupanje, zaposlene pred zasedbo zaposlitve na zaupanje in katera je bila njihova naslednja zaposlitev po zaposlitvi na zaupanje. ZZS je analizo opravil na podlagi baze podatkov o obveznem zdravstvenem zavarovanju oseb.
- Nato smo od več organov, pri katerih so zaposlitev dobile osebe, ki so zaposlitev na zaupanje izgubile v mesecu menjave zadnjih dveh vlad (vlade Boruta Pahorja in druge vlade Janeza Janše), pridobili podatke o načinu zaposlitve teh oseb.
- Na vzorcu petih subjektov javnega sektorja - pri podjetju v večinski državni lasti, ministrstvu za pravosodje, ministrstvu za zunanje zadeve, generalnemu sekretariatu vlade in Mestni občini Celje – smo opravili pregled razpisov in zaposlitvenih map vseh oseb, ki so v obdobju februar 2004 –

november 2013 na teh petih organih dobile zaposlitev za nedoločen ali določen čas in so bile pred to zaposlitvijo v državni upravi ali lokalni samoupravi zaposlene na zaupanje funkcionarja.

- Na podlagi podatkov iz baze aplikacije Supervizor smo pripravili analizo oseb, zaposlenih na zaupanje, ki so bili v obdobju zaposlitve na zaupanje hkrati člani nadzornih svetov v družbah v večinski ali delni državni lasti in ostalih subjektih, v katerih ima država večinski delež.

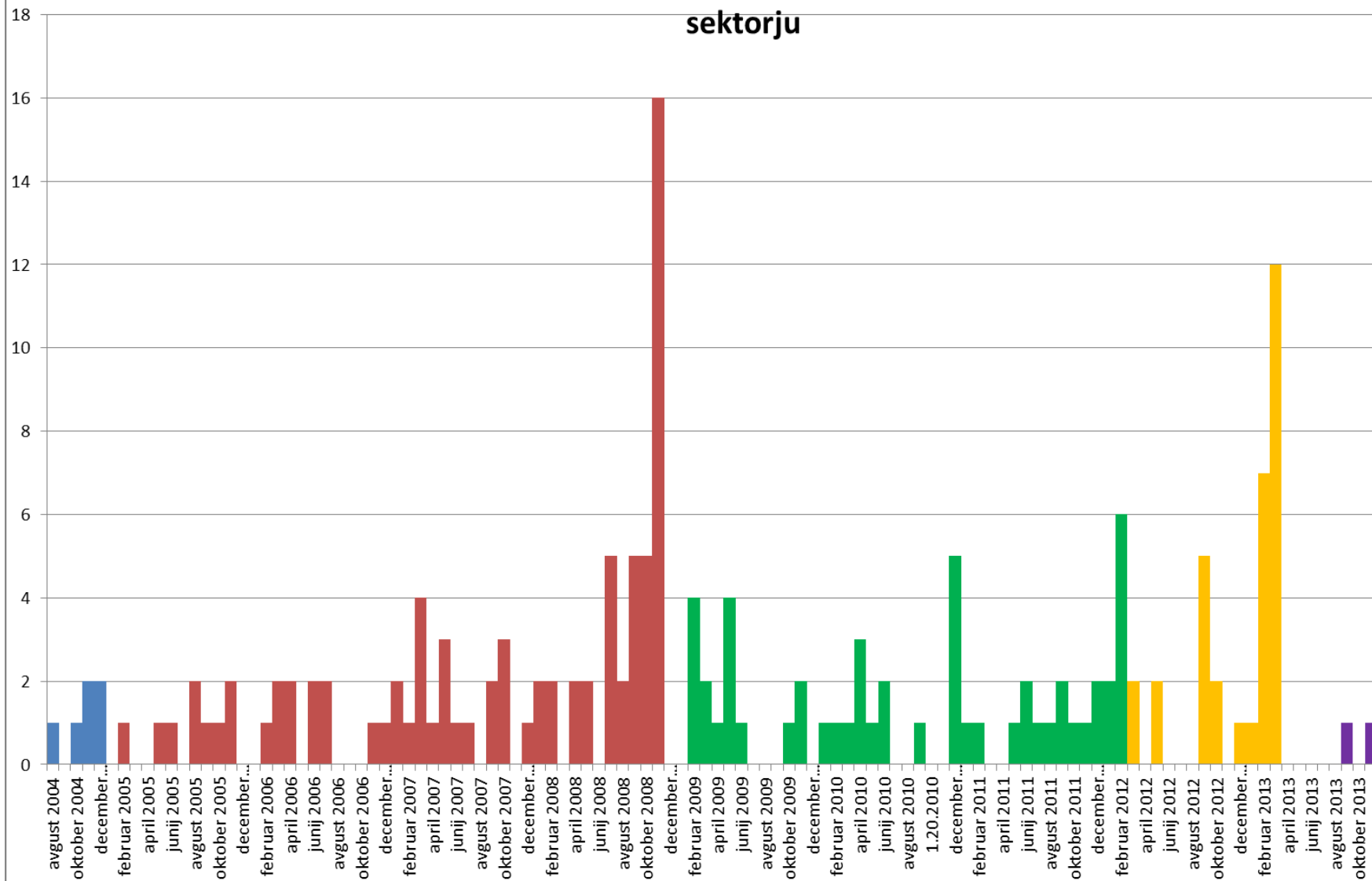
Po naših ugotovitvah je bilo med februarjem 2004 in novembrom 2013 na vseh ministrstvih, organih, ki so jih vodili ministri brez listnice, uradu Predsednika republike, kabinetu predsednika Vlade in generalnemu sekretariatu Vlade 428 zaposlitev na zaupanje funkcionarja (nekatero osebo so bile v tem obdobju na ta način zaposlene večkrat). Za nadaljnjo analizo smo izbrali le osebe iz seznama, ki so izpolnjevale naslednje pogoje:

- V času zaposlitve na zaupanje jim ni mirovala zaposlitev za nedoločen čas pri drugem državnem organu.
- V času zaposlitve na zaupanje niso bile zaposlene za nedoločen čas pri istem državnem organu.
- Neposredno po zaposlitvi na zaupanje ni sledila nova zaposlitev na zaupanje.
- Po zaposlitvi na zaupanje so v organu oziroma pravni osebi javnega sektorja, kot ga definira ZIntPK, dobile zaposlitev za določen ali nedoločen čas.

V nadaljnjo analizo smo torej vključili le osebe, ki po koncu zaposlitve na zaupanje niso imele zagotovljene zaposlitve v javni upravi zaradi mirovanja zaposlitve za nedoločen čas,¹ in so svojo kariero nadaljevale v javnem sektorju (državni upravi, lokalni samoupravi ali družbah v večinski državni lasti). Takih oseb je bilo po naših ugotovitvah 171.

¹ Oseba, ki jo funkcionar zaposli na zaupanje, se lahko v primeru, da je za nedoločen čas zaposlena pri nekem javnem organu, dogovori, da ji za čas zaposlitve na zaupanje zaposlitev za nedoločen čas miruje. Po koncu zaposlitve na zaupanje se oseba vrne na prejšnje delovno mesto brez razpisa.

Mesec konca zaposlitve na zaupanje oseb, ki so nadaljevale kariero v javnem sektorju



Zgornji grafikon prikazuje, kdaj se je tem 171 osebam, ki so kariero nadaljevale v javnem sektorju, iztekla zaposlitev na zaupanje. Na navpični osi je izraženo število oseb, ki so v danem mesecu (označenem na vodoravni osi) prekinile zaposlitev na zaupanje si nato našle ponovno zaposlitev v javnem sektorju (ob pogoju, da ta ponovna zaposlitev ni bila zaposlitev na zaupanje). Barve stolpcev predstavljajo različna obdobja vlad v Sloveniji. Od leve proti desni si tako sledijo vlada Antona Ropa (modra barva), prva vlada Janeza Janše (rdeča barva), vlada Boruta Pahorja (zelena barva), druga vlada Janeza Janše (rumena barva) in vlada Alenke Bratušek (vijolična barva).

Graf pokaže trend večjega zaposlovanja tistih oseb v javnem sektorju, ki so zaposlitev na zaupanje izgubile v obdobju menjave vlad. Pri tem trendu prednjačita prva in druga Janševa vlada. V manjši meri se ta trend izrazi tudi v zadnjem mesecu Pahorjeve vlade, medtem ko v primeru vlade Toneta Ropa ta trend ni opazen.

Poudariti velja, da sam trend v grafu še ne pokaže obstoja korupcije oziroma klientelizma pri zaposlovanju. Za dejstvo, da je predvsem v primeru prve in druge Janševe vlade ter deloma tudi vlade Boruta Pahorja največ oseb, ki so kariero nadaljevale v javnem sektorju, zaposlitev na zaupanje izgubilo v mesecih pred menjavo vlade, lahko obstajata dva razloga. Prvi je, da je v primeru zaposlovanja teh oseb dejansko prisotna korupcija oziroma klientelizem – v mesecih pred menjavo vlade želijo funkcionarji svojemu kadru »urediti«
novo zaposlitev v javnem sektorju tako, da izrabijo vpliv, ki jim ga daje njihov funkcionarški položaj. Oseba torej v tem primeru zaposlitve ne dobi zaradi svojih sposobnosti in na transparenten ter enakopraven način, temveč na podlagi izrabe moči funkcionarja.

Drug vzrok pa je lahko preprosto dejstvo, da zaradi narave zaposlitve na zaupanje, ki preneha s koncem funkcije funkcionarja, statistično gledano v času menjav vlad zaposlitev na zaupanje funkcionarja preteče največjemu številu oseb. Ker imajo te osebe izkušnje iz dela v javni upravi, jih precej izmed njih kariero nadaljuje v javnem sektorju. To seveda ni sporno. Odgovora, kateri izmed obeh vzrokov prevladuje, brez dodatnih informacij o načinu zaposlitve oseb, ki so bile pred tem zaposlene na zaupanje funkcionarja, ni možno podati. Zato smo na vzorcu oseb analizirali način zaposlitve v javnem sektorju po zaposlitvi osebe na zaupanje funkcionarja.

a) Zaposlovanje v mesecu menjave vlade

Od javnih organov in družb v večinski državni lasti smo pridobili podatke o zaposlitvi tistih oseb, so zaposlitev na zaupanje izgubile v zadnjem mesecu delovanja zadnjih dveh vlad (druge Janševe in prve Pahorjeve vlade) in so se nato na novo zaposlile v javnem sektorju. Takih oseb je skupaj 18. Javnim organom in družbam v državni lasti smo glede zaposlitve teh oseb postavili naslednja vprašanja:

- Ali je bila oseba izbrana na javnem razpisu, na katerem so lahko kandidirale tudi ostale osebe?
- Če je odgovor na prvo vprašanje pritrdilen: koliko kandidatov se je prijavilo razpis in koliko kandidatov ste povabili na razgovor za službo?
- Če je odgovor na prvo vprašanje nikalen: zakaj za zasedbo delovnega mesta ni bil izveden javni razpis?

Prejeti odgovori nakazujejo, da bi bila vsaj v primeru 14 oseb zaposlitev morda izvedena netransparentno oziroma sporno. V primeru ostalih štirih iz poslanih vprašanj ne izhajajo takšni sumi. Spodaj podajamo ključne ugotovitve glede teh zaposlitev:

- Oseba je bila med 1. 4. 2012 in 20. 3. 2013 na zaupanje funkcionarja zaposlena na ministrstvu za infrastrukturo in prostor. 21. 3. 2013 se je zaposlila za določen čas pri podjetju v 100% lasti države. Po naših ugotovitvah je bila ob tej zaposlitvi oseba v konfliktu interesov, kot ga opredeljuje Zakon o gospodarskih družbah, saj je bila tekom izbirnega postopka član nadzornega sveta tega podjetja.²
- Oseba je bila od 31. 5. 2010 do 10. 2. 2012 na zaupanje funkcionarja zaposlena na ministrstvu za zdravje. Pred tem je bila zaposlena pri organu, ki deluje v okviru ene od fakultet Univerze v Ljubljani. 11. 2. 2012 se je ponovno zaposlila na organu. Organ objave delovnega mesta ni objavil na spletnih straneh Zavoda za zaposlovanje oziroma je v obrazcu za prijavo delovnega mesta izrecno navedel, da ne želi javne objave na spletnih straneh zavoda. Delovno mesto je organ objavil le na svojih spletnih straneh. Ocenjujemo, da si s takim ravnanjem organ ni prizadeval pridobiti čim širšega nabora možnih kandidatov, zaradi česar se poraja sum, da je bila oseba neformalno izbrana že vnaprej. Na razpisu je bila oseba edina kandidatka.
- Oseba je bila od 18. 12. 2008 do 10. 2. 2012 na zaupanje funkcionarja zaposlena na ministrstvu za notranje zadeve. Dne 11. 2. 2012 pa je dobila zaposlitev za določen čas v javnem zavodu, katerega ustanovitelj je Mestna občina Ljubljana. Javni zavod obvestila o prostem delovnem mestu ni javno objavil, oseba je bila tako izbrana neposredno brez razpisa. Čeprav s tem ni bil kršen zakon, je bila zaposlitev zaradi pomanjkanja javne objave manj transparentna, kot bi bila lahko, zato se poraja sum, da je bila oseba izbrana že vnaprej.
- Oseba je bila od 1. 1. 2011 do 12. 2. 2012 zaposlena na zaupanje funkcionarja na Uradu Vlade RS za zamejce in Slovence po svetu. 1. 4. 2012 je dobila zaposlitev za nedoločen čas na eni do fakultet Univerze v Ljubljani. Fakulteta je objavo o prostem delovnem mestu objavila le v prostorih fakultete, objave na spletnih straneh Zavoda za zaposlovanje pa pristojni na fakulteti niso želeli. Oseba pa je bila edini kandidat za delovno mesto. Ker se je fakulteta načrtno izogibala javni objavi na zavodu oziroma na spletu in prosto delovno mesto objavila le v prostorih fakultete, ki je večina iskalcev administratorskih delovnih mest z namenom iskanja oglasov za prosto delovno mesto najverjetneje redno ne obiskuje, se poraja sum, da je bila zaposlitev izvedena netransparentno in da obstaja velika verjetnost, da je bila oseba že vnaprej izbrana za zasedbo delovnega mesta. Na slednje navaja tudi dejstvo, da je bila oseba pred zaposlitvijo na ministrstvu že zaposlena na tej fakulteti.
- Oseba je bila na zaupanje funkcionarja zaposlena le pet dni, med 16. 3. in 20. 3. 2013, in sicer v uradu predsednika vlade RS. 21. 3. 2013 je na ministrstvu za finance dobila zaposlitev za določen čas s trajanjem do 30. 9. 2015 za delo na projektu, povezanem z evropskimi sredstvi. Na razpis ministrstva za finance se je prijavilo pet kandidatov, štirje izmed njih so izpolnjevali razpisne pogoje. Kljub več ustreznim kandidatom finančno ministrstvo ni opravilo intervjujev z njimi oziroma na kak drug način izpeljalo postopek za izbiro najbolj ustreznega kandidata, temveč so le na podlagi prejetih prijav za delovno mesto izbrali to osebo. Pogodbo o zaposlitvi je izbrana oseba z ministrstvom podpisala dan po izteku roka za prijave na prosto delovno mesto, zaposlitev je odobril takratni državni sekretar Andrej Šircelj. Zaradi izjemno hitrega postopka in odsotnosti intervjujev oziroma nadaljnjih korakov za izbiro najbolj primerne kandidata, se poraja sum, da je bila kandidatka izbrana vnaprej.

² Zaposlitev osebe smo preverjali z vpogledom v podatke podjetja. Spornost te zaposlitve je podrobneje opisana v nadaljevanju.

- Dve osebi sta bili na ministrstvu za obrambo zaposleni na zaupanje od 13. 2. 2012 oziroma od 7. 1. 2013 do 15. 3. 2013 oziroma 18. 3. 2013. Na tem ministrstvu sta dobili zaposlitev za nedoločen čas. Zaposleni sta bili brez razpisa, kar sicer omogoča 89. člen zakona o obrambi za strokovno-tehnična delovna mesta.³ Tako zaposlovanje, še posebej v primeru kadrov, ki so bili pred tem zaposleni na zaupanje funkcionarja, poleg netransparentnosti lahko predstavlja tudi veliko korupcijsko tveganje. Obenem smo pridobili informacijo, da je ministrstvo za obrambo obe osebi poskušalo zaposliti prek javnega razpisa. A ker na razpisu nista bila najboljša kandidata, je ministrstvo razpisa pred dokončno izbiro razveljavilo in oba zaposlilo brez razpisa.
- Oseba je bila na ministrstvu za pravosodje na zaupanje zaposlena med 15. 9. 2010 in 9. 2. 2012, druga pa med 7. 2. 2013 in 3. 3. 2013. Prva oseba je 20. 2. 2013 na ministrstvu za pravosodje dobila zaposlitev za nedoločen čas, vendar na ministrstvu ne razpolagajo z dokumentacijo v zvezi z zaposlitvijo osebe, oziroma je po pojasnilih kadrovske delavke ne najdejo. Postopka zaposlitve tako nismo mogli preveriti, zato to zaposlitev označujemo kot sporno. Druga oseba pa je na takratnem ministrstvu za pravosodje in javno upravo marca 2013 dobila zaposlitev za določen čas za nadomeščanje uslužbenke na porodniškem dopustu. To zaposlitev je dobila brez javnega razpisa, torej je bil izbran neposredno. Na enak način je zaposlitev za določen čas na ministrstvu za pravosodje 25. 3. 2013 dobila tretja oseba, ki je bila pred tem od 5. 9. 2012 do 20. 3. 2013 na zaupanje zaposlena na ministrstvu za notranje zadeve.
- Dve osebi sta bili na zaupanje na ministrstvu za infrastrukturo in prostor zaposleni od 1. 7. oziroma 1. 4. 2012, ta zaposlitev pa je obema prenehala 14. 3. 2013. Ministrstvo je nato na podlagi odobritve vlade z dne 14. 2. 2013, dne 20. 2. 2013 objavilo razpisa za dve delovni mesti za določen čas, na katerih sta bili izbrani obe osebi. Na razpisa se je prijavilo osem oziroma trinajst kandidatov, v obeh primerih je večina kandidatov izpolnjevala pogoje za zasedbo delovnega mesta. Kljub temu ti kandidati niso bili povabljeni na intervju oziroma ministrstvo ni izpeljalo kakšnih drugih postopkov za ugotavljanje, kateri kandidat je najprimernejši, temveč je takratni minister za infrastrukturo in prostor Zvonko Črnač osebi za zasedbo delovnih mest izbral le na podlagi prejetih prijav. Glede na to, da je vlada na predlog njenega ministra dodatno zaposlovanje odobrila po tem, ko so njenemu mandatarju trije koalicijski partnerji javno že odrekli podporo, zaposlitev pa sta nato brez postopka dobili osebi, ki sta bili politično povezani z ministrom (zaposleni sta bili na njegovo zaupanje), bi ti dve zaposlitvi lahko ocenili kot netransparentni in kot zaposlitvi, ki predstavljata korupcijsko tveganje.
- Oseba je bila v kabinetu predsednika vlade na zaupanje zaposlena od 1. 10. 2012 do 20. 3. 2013. Nato je 3. 5. 2013 dobila zaposlitev v družbi, ki je prek druge družbe v večinski državni lasti. Družba nam ni posredovala odgovorov na naša vprašanja o številu prijavljenih kandidatov in načinu izbora. Sporočili so le, da so prosto delovno mesto objavili na zavodu za zaposlovanje in da je bila oseba zaposlena po »ustaljenih kadrovskih postopkih«.

³ Delovno razmerje na obrambnem področju se lahko brez javne objave sklene za delovna mesta: uradnikov oziroma strokovno tehničnih delavcev, ki opravljajo operativna dela civilne obrambe, upravnih zvez, informatike in telekomunikacij, kriptozasčite in protielektronske zaščite, tehnične zaščite, vojaške, razvojne, obveščevalne in protiobveščevalne ter varnostne naloge, določenih vojaških oseb in inšpektorjev na obrambnem področju.

- Oseba je bila med 1. 2. 2009 in 12. 2. 2012 na zaupanje zaposlena v kabinetu predsednika vlade RS. 19. 3. 2012 je nato dobila zaposlitev za določen čas na Uradu Vlade RS za komuniciranje. Na razpis za delovno mesto je prispelo 22 prijav, urad pa na intervju ni povabil nikogar, temveč je direktor urada osebo izbral na podlagi prejetih prijav. Zaradi neizvedbe intervjuja oziroma drugih postopkov za ugotavljanje, kateri kandidat najbolj ustreza delovnemu mestu, lahko to zaposlitev označujemo kot netransparentno.

b) Analiza zaposlovanja na vzorcu petih subjektov javnega sektorja

Nadalje smo na vzorcu enega podjetja v večinski državni lasti, dveh ministrstev (za pravosodje in za zunanje zadeve), generalnega sekretariata vlade in Mestne občine Celje opravili še pregled dokumentacije postopkov zaposlitve uslužbencev, ki so bili pred zaposlitvijo v teh subjektih javnega sektorja v istem ali drugem subjektu zaposleni na zaupanje funkcionarja. Omenjenih pet subjektov smo izbrali zato, ker se je v posamezni skupini subjektov (podjetja v državni lasti, subjekti državne uprave, in mestne občine) pri njih po prekinitvi zaposlitve na zaupanje zaposlilo največ oseb.

V primeru podjetja v večinski državni lasti sporne prakse zaposlovanja ugotavljamo v primeru vseh treh oseb, ki so v tej družbi dobile zaposlitev.⁴

Oseba je bila od 13. 1. 2009 do 31. 10. 2011 zaposlena na zaupanje v kabinetu predsednika vlade. 1. 11. 2011 se je v družbi zaposlila na delovnem mestu svetovalec glavnega direktorja družbe. Razpis za zaposlitev za nedoločen čas je bil objavljen na spletnih straneh zavoda za zaposlovanje, zato objavo delovnega mesta ocenjujemo kot transparentno. Kot je razvidno iz dokumentacije, ki smo jo pridobili od družbe, se je na razpisano delovno mesto prijavilo vsaj 21 kandidatov, ki so izpolnjevali pogoje za zasedbo delovnega mesta. Kadrovska služba je nato pripravila seznam kandidatov, v kateri je za vsakega kandidata navedla leta delovnih izkušenj, opis izkušenj, izobrazbo, in oceno ali kandidat izpolnjuje pogoje. Kadrovska služba po njihovih pojasnilih ne opravi oziroma v seznam ne vključi ocene, kateri kandidati so najbolj primerni za zasedbo delovnega mesta. Odločitev, kdo bo zasedel delovno mesto, po pojasnilih kadrovske službe sprejme poslovodstvo. V kadrovski službi tudi ne vedo, ali poslovodstvo s kandidati opravlja zaposlitvene intervjuje, zapisnikov intervjujev pa nima, iz česar je moč sklepati, da uprava družbe intervjujev ne izvaja. Tak način zaposlovanja bi lahko označili kot netransparenten. Sporno pa je tudi dejstvo, da je poslovodstvo družbe osebo na delovno mesto izbralo, čeprav slednji ni bil vključen na omenjeni seznam 21 kandidatov, ki izpolnjujejo pogoje za zasedbo delovnega mesta, in ki ga kot podlago za izbiro poslovodstvu posredovala kadrovska služba. Kadrovska služba nam ni znala pojasniti, zakaj oseba ni bila vključena na seznam.

Nadzorni svet je 4. 10. 2013 osebo imenoval za generalnega direktorja družbe. Imenovanje je glede na dokumentacijo, ki smo jo pridobili, potekalo transparentno – z objavo za zavodu za zaposlovanje in intervjuji kandidatov, ki jih je izvedel nadzorni svet družbe. Na podlagi akta o ustanovitvi družbe, ki ga je sprejela Vlada RS, je pogoj le dve leti delovnih izkušenj za zasedbo delovnega mesta generalnega direktorja družbe. Te izkušnje morajo biti sicer na vodilnih mestih. Za primerjavo, svetovalec generalnega direktorja mora izkazovati najmanj pet let delovnih izkušenj, torej 2,5-krat več kot generalni direktor družbe. Tako nizka merila za generalnega direktorja omogočajo visoko tveganje za sporno zaposlovanje, saj omogočajo imenovanje direktorja brez primernih strokovnih referenc, to pa pomeni večje tveganje za korupcijo oziroma klientelizem pri zaposlovanju.

⁴ V družbi se je zaposlilo največ oseb v skupini podjetja v večinski državni lasti, v Mestni občini Celje pa glede na vse mestne občine.

Nenavadne prakse zaposlovanja smo ugotovili tudi pri osebi, ki je bila med 8. 10. 2012 in 3. 2. 2013 na zaupanje zaposlena na ministrstvu za infrastrukturo in prostor. 4. 2. 2013 se je zaposlila kot član posloводства za samostojno strokovno tehnično področje. Vendar je družba osebo že 21. 12. 2012 imenovala za vršilca dolžnosti člana posloводства družbe, 25. 1. 2013 pa za člana posloводства, obe funkciji je po pojasnilu kadrovske službe opravljala nepoklicno. Dejstvo, da lahko tako odgovoren položaj v družbi opravlja nekdo, ki je hkrati redno zaposlen na drugem delovnem mestu in to celo izven te družbe, kaže na slabo prakso z vidika dobrega upravljanja družbe. Sporen pa je tudi način izbora osebe za poklicnega člana posloводства družbe dne 4. 2. 2013. Iz zapisnika seje nadzornega sveta je razvidno, da je nadzorni svet družbe sicer opravil intervjuje s kandidati za to delovno mesto, vendar v zapisniku vsebine intervjujev ni (v primeru zaposlitve osebe na mesto generalnega direktorja je vsebina intervjuja v obliki predstavitve vsakega kandidata, vprašanj, ki so mu jih postavili nadzorniki, povzetka odgovorov kandidata, in mnenja nadzornikov o vsakem kandidatu, del zapisnika). Zato ni jasno, na kakšni podlagi je nadzorni svet osebo ocenil kot najboljšega kandidata za delovno mesto. Oseba je bil imenovana s tremi glasovi za in dvema vzdržanima.

Kot je že zapisano zgoraj je bila oseba pred zaposlitvijo na družbi od 1. 4. 2012 do 20. 3. 2013 na zaupanje funkcionarja zaposlena na ministrstvu za infrastrukturo in prostor. Obenem je bila od 21. 11. 2012 do 20. 3. 2013 član nadzornega sveta družbe kot predstavnik ustanovitelja, torej države. Delovno mesto samostojnega strokovnega sodelavca na družbi je zasedel 21. 3. 2013. Na razpis sta se prijavila dva kandidata, ki sta izpolnjevala pogoje. Ali so s katerima izmed njiju opravili intervju, tako kot v primeru prve osebe, ni znano. Sporno pa je dejstvo, da je bila oseba tekom izbirnega postopka za zasedbo delovnega mesta, na katero se je prijavil tudi sam, nadzornik družbe. Prijava neke osebe na delovno mesto v gospodarski družbi, če je bila ta oseba v bližnji preteklosti nadzornik te družbe, je zaradi formalne in neformalne možnosti vpliva, ki ga ima nadzornik na posloводство družbe, nehygienična. Kot tak lahko namreč vpliva na posloводство, ki določa razpisne pogoje. Vsekakor pa bi moral član nadzornega sveta, ki v isti družbi kandidira za zaposlitev, hkrati z oddajo prijave na razpis za delovno mesto odstopiti z mesta nadzornika družbe.

Nesprejemljivo je, da je ista oseba tekom postopka izbire ostala nadzornik in da bi s tem nadzornik ostala tudi, če ga posloводство ne bi izbralo za zasedbo delovnega mesta. S tem je namreč lahko vplivala oziroma se je ustvarjal videz, da bi lahko vplivala na izbiro posloводства, kateremu kandidatu bodo ponudili delovno mesto. Obenem položaj, v katerem se je znašla oseba (kandidat za delovno mesto v družbi in hkrati tudi nadzornik družbe), lahko predstavlja tudi kršitev 38. a člena Zakona o gospodarskih družbah (ZGD – 1G, UL RS 57/2012). Prvi odstavek 38. a člena namreč določa, da se morajo člani nadzornega sveta »izogibati kakršnemukoli nasprotju njegovih interesov ali dolžnosti z interesi ali dolžnostmi družbe, ki jo vodi ali nadzira«. Glede na tretji odstavek člena pa nasprotje interesov med drugim obstaja, »kadar je nepristransko in objektivno opravljanje nalog ali odločanje v okviru izvajanja funkcije ogroženo zaradi vključevanja osebnega ekonomskega interesa«. Ker je imela oseba od zaposlitve v družbi ekonomsko korist (plačo), ima postopek njene zaposlitve morda znake nasprotja interesov, kot jih definira ZGD. Ugotavljamo tudi, da v tem primeru ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo kot odgovorno ministrstvo za preprečevanje konfliktov interesov po zakonu o gospodarskih družbah ni opravilo svoje nadzorstvene funkcije.

Pristojna oseba v kadrovski službi družbe nam je še povedala, da dokazil izbranega kandidata ob zasedbi delovnega mesta ne preverjajo. Na vsake toliko časa naredijo le preverjanje istovetnosti potrdila o izobrazbi za večje število uslužbencev (za nazaj). Tako prakso ocenjujemo kot neustrezno. Po našem mnenju bi bilo

smiselno preverjanje trditev, zapisanih v življenjepisih kandidata, za vsakega izbranega kandidata, takoj ob nastopu zaposlitve oziroma pred zaposlitvijo.

Na Generalnem sekretariatu vlade RS (v nadaljevanju: GS Vlade) je službo po končani zaposlitvi na zaupanje med februarjem 2004 in novembrom 2013 dobilo deset oseb. Pri teh zaposlitvah želimo opozoriti na prakse, ki predstavljajo tveganje za nesmotrno zaposlovanje oziroma tveganje za klientelizem pri zaposlovanju.

Pogoji za izbiro kandidata na razpisano delovno mesto za nedoločen čas namreč lahko favorizirajo tiste, ki so že predhodno zaposleni na GS Vlade, torej tudi tiste, ki so bili pred zaposlitvijo za nedoločen čas zaposleni na zaupanje generalnega sekretarja. V postopku izbire na GS Vlade kandidate za delovno mesto točkujemo glede na delovne izkušnje, kompetence in uspešnosti na intervjuju za zasedbo delovnega mesta. Kandidat dobi dodatne točke, če je seznanjen z odjemalcem elektronske pošte, ki ga uporablja GS Vlade (Lotus Notes). Zaradi preprostosti aplikacije oziroma dejstva, da se lahko bodoči uslužbenci uporabe programa priučijo v zelo kratkem času, smo mnenja, da je ta pogoj diskriminatoren do zunanjih kandidatov.

Iz več zapisnikov o izbirnem postopku je tudi razvidno, da na intervjuju za zasedbo delovnega mesta tričlanska komisija, ki je sestavljena iz uslužbencev GS Vlade, kandidatom zastavlja vprašanja s področja dela GS Vlade in nato (subjektivno) oceni uspešnost kandidatov na intervjuju. Ker kandidati v primeru, da jih je na neko delovno mesto prijavljenih več, ne opravljajo pisnih testov za zasedbo delovnega mesta, lahko takšno ustno preverjanje, še posebej v primeru kadrov, ki so bili prej zaposleni na zaupanje, torej po politični liniji, vzbuja dvom v pravičnost postopka. Ta dvom še krepi našo ugotovitev, da je v vseh primerih, ko je za prosto delovno mesto kandidirala oseba, ki je na GS Vlade že zaposlena na zaupanje, ta oseba tudi zasedla delovno mesto. Dvom vzbuja še dejstvo, da nekatere osebe na GS Vlade redno zaposlitev za nedoločen čas dobijo že nekaj mesecev po zaposlitvi na zaupanje. Tako sta dve osebi redno zaposlitev dobili tri mesece po zaposlitvi na zaupanje, po ena oseba pa po šestih, sedmih oziroma osmih mesecih.

Zaznali smo tudi, da je GS Vlade na zaupanje zaposlil tudi tri sodelavce na strokovno-tehničnem področju – prevajalko in dva sistemska administratorja. Vsi so se nato na GS Vlade zaposlili za nedoločen čas. Čeprav Zakon o javnih uslužbencih (v nadaljevanju: ZJU) ne določa omejitev, kakšen profil uslužbencev se lahko zaposli na zaupanje, oblika zaposlitve vseeno navaja na sklepanje, da so to zaposlitve, povezane z dajanjem političnih nasvetov funkcionarjem ali zaposlitve, ki terjajo zaupen odnos med zaposlenim in funkcionarjem, na primer tiskovni predstavnik ali poslovni sekretar funkcionarja.

Na GS Vlade smo pri treh zaposlitvah opazili tudi trend »kariernega preskoka« oziroma hitre zasedbe visokega kariernega položaja v javni upravi. Te osebe so že med tridesetim in štiridesetim letom z zaposlitvijo za nedoločen čas dosegle naziv sekretar, kar je najvišji poklicni naziv v javni upravi, in imajo tudi temu ustrezno plačo. Delovno mesto sekretarja so sicer opravljale že v času zaposlitve na zaupanje, a v skladu z ZJU v ta naziv niso bile imenovane. Še več takih kariernih preskokov smo odkrili na ministrstvu za pravosodje, kar je opisano v nadaljevanju te analize. Na podlagi informacij, ki smo jih pridobili, se znotraj kolektiva pojavljajo mnenja, da zaposleni na zaupanje, ki se nato še relativno mladi zaposlijo za nedoločen čas v nazivu Sekretar, to karierno stopničko dosežejo prehitro v svoji karieri. Zaradi tega se pojavljajo trenja z drugimi javnimi uslužbenci, ki kariere v javni upravi niso začeli s politično zaposlitvijo na zaupanje funkcionarja in v nazive napredujejo precej počasneje kot osebe v treh opisanih primerih.

Na ministrstvu za zunanje zadeve (v nadaljevanju: MZZ) je službo po končani zaposlitvi na zaupanje dobilo deset oseb. V teku pregleda dokumentacije na MZZ je bilo ugotovljeno, da imajo prednost pri pridobitvi

zaposlitve za nedoločen čas tisti, ki imajo opravljen diplomatski izpit, saj to prinaša več točk v postopku izbire. Ker lahko ta izpit opravljajo le tisti, ki so že zaposleni na ministrstvu (bodisi na zaupanje, kot pripravniki, druga oblika zaposlitve za določen čas), to ocenjujemo kot nepravilno do zunanjih kandidatov.

Kadrovska uslužbenka je potrdila, da na razpisih za službo za nedoločen čas po letu 2008 v veliki večini zmagajo tisti, ki so že oziroma so že bili zaposleni na MZZ, torej tudi tisti, ki so bili prej zaposleni na zaupanje ministra. Po pojasnilu naj bi to zagotavljalo neko kontinuiteto dela na MZZ. Pojasnila je tudi, da pri zaposlitvah za določen čas v večini primerov ne iščejo zunanjih kandidatov, temveč izberejo med zdajšnjimi sodelavci na MZZ, ki se jim druga pogodba o zaposlitvi izteka. V tem primeru se razpis na zavodu objavi le formalno, intervjujev s prijavljenimi ne izvajajo in se odločijo le na podlagi prijav, torej izberejo vnaprej dogovorjenega kandidata. Zelo redko se zgodi, da bi na podlagi prijav presodili, da je nek zunanji kandidat boljši od »notranjih«, a se je tudi to po besedah kadrovske uslužbenke že zgodilo.

Pri večini od desetih pregledanih zaposlitev smo ugotovili tudi nenavadno prehajanje med vrstami delovnih razmerij. Tako je oseba na MZZ npr. najprej zaposlena kot pripravnik, nato za določen čas kot nadomeščanje začasnega odsotnega uslužbenca, nato za nekaj mesecev na zaupanje ministra, nato pa pridobi redno zaposlitev oziroma drugačno obliko zaposlitve za določen čas. Tako »kolobarjenje« se nam zdi, tudi z vidika kratkotrajne zaposlitve na zaupanje ministra, nenavadno. Če je oblika zaposlitve na zaupanje namenjena tistim osebam, ki morajo imeti še posebej zaupen odnos z ministrom, in je obenem namenjena točno določenemu zaposlitvenemu profilu (politični svetovalci, ministrov predstavnik za odnose z javnostjo), je nenavadno, da jo MZZ uporablja kot »vmesno postajo« med oblikami zaposlitve, in ne v skladu z implicitnim namenom zaposlitve.

Na ministrstvu za pravosodje (v nadaljevanju: MP) oziroma nekdanjemu ministrstvu za pravosodje in javno upravo oziroma na nekdanjemu ministrstvu za javno upravo oziroma ministrstvu za notranje zadeve, kamor zdaj spada resor javne uprave, se je po naših ugotovitvah za določen ali nedoločen čas zaposlilo 15 oseb, ki so bile pred to zaposlitvijo v državni upravi zaposlene na zaupanje funkcionarja.

Ob pregledu dokumentacije na ministrstvu in pogovoru s kadrovske uslužbenko je bilo ugotovljeno, da ministrstvo za zaposlitve za delovna mesta za določen čas (ki niso delovna mesta na zaupanje) ni izvedlo razpisa in s tem tudi ne postopka izbire najboljšega kandidata. Na ta način so za določen čas, za čas nadomeščanja porodniške odsotnosti, zaposlili dve osebi, ki sta bili prej zaposleni na zaupanje funkcionarja (obe zaposlitvi sta že opisani v analizi zaposlovanja v zadnjem mesecu vlade v tem dokumentu). Tak način zaposlovanja, čeprav gre za določen čas, bi lahko označili kot netransparenten in kot tak predstavlja pomembno korupcijsko tveganje.

Kot že rečeno smo v primeru MP ugotovili podobno kot v primeru GS Vlade, namreč da določene osebe, ki so bile prej zaposlene na zaupanje, relativno v začetku svoje kariere kandidirajo in nato pridobijo redno zaposlitev za nedoločen čas na mestu sekretar ali podsekretar, ki sta najvišja karierna razreda v državni upravi. Izmed omenjenih 15 zaposlenih je kar sedem takih, ki so zaposlitev v tem nazivu dobili med 32 in 39 letom starosti.

Ocenjujemo tudi, da je v teh primerih izbirni postopek bolj ali manj favoriziral osebe, ki so bile prej zaposlene na zaupanje. Postopek izbire je potekal tako, da je tričlanska komisija najprej pregledala prijave kandidatov za delovna mesta, nato pa tiste, ki so ustrezali razpisnim pogojem povabila na intervju. Odgovore na vprašanja, ki so jih na intervjuju dali kandidati, je nato točkovno ocenila in izbrala kandidata, ki je izbral največ točk. V nekaterih primerih je bil namesto intervjuja izveden pisni preizkus. Vprašanja na

intervjuju oziroma preizkusu pa so bila v veliki meri takšna, da so dajala prednost osebam, ki so bile pred tem na delovnem mestu, za katerega so kandidirale na razpisu, zaposlene na zaupanje.

Na primer, na intervjuju za delovno mesto podsekretar na področju odnosov z javnostmi je izbirna komisija kandidatom zastavila naslednja vprašanja:

1. Naštejte delovna področja ministrstva za javno upravo ter vsakega v grobem in na kratko opišite.
2. Kaj je temeljna razlika med komuniciranjem državnih organov z javnostjo in komuniciranjem zasebnega sektorja z javnostjo? Kaj vam predstavlja javni interes?
3. Pravna podlaga za delo sodelavca za odnose z javnostmi in promocijo (za državne organe).

Poudarjamo, da nismo strokovno kompetentni za izbor kadrov, vseeno pa lahko ocenimo, da so zgornja vprašanja zelo splošne narave oziroma kandidata sprašujejo po podrobnostih, ki se bi jih vsak zunanji kandidat priučil v zelo kratkem času po nastopu dela, in zato verjetno niso bistvena za oceno kompetentnosti kandidata. Delovno mesto podsekretarja je namreč mesto, ki predvideva oblikovanje samostojnih in zahtevnih rešitev na nekem področju dela, v konkretnem primeru na področju dela odnosov z javnostmi. Od članov razpisne komisije bi pričakovali, da bodo preverjali na primer pretekle izkušnje kandidata, njegovo preteklo oceno dela ministrstva na področju odnosa z javnostmi in vizijo za prihodnost, itd. Zastavljena vprašanja pa vzbujajo občutek, da so bila sama sebi namen oziroma so bila postavljena tako, da bi zunanji specialisti za odnose z javnostmi imeli težavo odgovoriti nanje (npr. vprašanje o pravnih podlagah⁵ - predhodno poznavanje pravnih podlag za zasedbo takega delovnega mesta ni bistveno oziroma se lahko izbrani kandidat z njimi seznanil prvi dan po nastopu službe). Tako splošna bi bila morda primerna za razpise za nižje oziroma začetne karijerne razrede, če sploh, zagotovo pa ne za razpise za podsekretarska ali sekretarska delovna mesta.

Kot nenavadno ocenjujemo tudi prakso imenovanja osebe, ki je bila od 15. 11. 2012 na zaupanje funkcionarja zaposlena na ministrstvu za notranje zadeve, nato pa 14. 2. 2013 imenovana na mesto vršilca dolžnosti glavnega inšpektorja takratnega Inšpektorata za javno upravo Ministrstva za pravosodje in javno upravo, do imenovanja novega glavnega inšpektorja, a največ za šest mesecev. Glede na to, da zaradi prejšnje zaposlitve na zaupanje obstaja dvom v politično neodvisnost osebe, ki je za položaj glavnega inšpektorja bistvenega pomena, smo mnenja, da je bilo to imenovanje, ki ga je z odločbo na predlog takratnega ministra za pravosodje Zvoneta Černača izvedla Vlada RS, neustrezno. Osebo je 4. 4. 2013 nova vlada na predlog ministra Gregorja Viranta nato razrešila s položaja.

Na podlagi podatkov, ki smo jih pridobili od mestnih občin ugotovljamo, da je zaposlitve na zaupanje funkcionarja (župana) v obdobju februar 2004 – november 2013 realiziralo tudi šest od enajstih mestnih občin: Ljubljana, Maribor, Celje, Kranj, Koper in Novo mesto. Največ oseb se je na zaupanje funkcionarja zaposlilo v Mestni občini Celje (sedem), sledijo Maribor (šest), Ljubljana in Novo mesto (vsaka po pet), Koper (štiri) in Kranj (ena zaposlitev na zaupanje). Izmed teh 28 oseb jih je po zaposlitvi na zaupanje kariero v javnem sektorju nadaljevalo 21.

⁵ Pri tem konkretnem vprašanju je vseh 5 točk za pravilen odgovor dobila le oseba, ki je bila prej na ministrstvu zaposlena na zaupanje, ostale pa so dobile med eno in tremi točkami).

Pregled postopkov zaposlovanja po zaposlitvi na zaupanje smo nato opravili še v mestni občini Celje (v nadaljevanju: MO Celje). Tu je namreč šest izmed omenjenih sedmih oseb po zaposlitvi na zaupanje dobilo zaposlitev za nedoločen čas na MO Celje.

Ob pregledu dokumentacije je bilo ugotovljeno, da je MO Celje za razpisana delovna mesta za nedoločen čas, na katera so kandidirale (in nato bile tudi izbrane) osebe, ki so bile prej zaposlene na zaupanje župana, dobila zelo malo prijav. V nekaterih primerih je občina dobila le eno prijavo za zasedbo delovnega mesta, v nekaterih pa je pogoje v razpisu izpolnjeval le en kandidat. Le v enem izmed šestih primerov sta za delovno mesto kandidirali dve osebi, ki sta izpolnjevali pogoje razpisa.

Malo ustreznih kandidatov je verjetno posledica tega, da MO Celje obvestila o prostih delovnih mestih ni objavila na spletnih straneh Zavoda za zaposlovanje oziroma je na obveznem obrazcu za prijavo delovnega mesta označila, da ne želi objave prostega delovnega mesta na spletnih straneh zavoda za zaposlovanje. Čeprav s tem ni kršila takrat veljavnega Zakona o javnih uslužbencih, ocenjujemo, da si občina ni prizadevala dobiti kar največjega števila možnih kandidatov za delovno mesto, da bi nato izbrala najbolj ustreznega. Razpis za delovno mesto so objavili le na spletnih straneh občine, a objav na tej spletni strani večina iskalcev zaposlitve z namenom iskanja razpisov za delovna mesta ne obiskuje pogosto.

V dveh primerih ugotavljamo tudi nenavadno pogojevanje izobrazbe v razpisu. Prvi je primer razpisa za delovno mesto za nedoločen čas na delovno mesto »koordinator V« na Oddelku za finance in gospodarstvo MO Celje, sektorju za vodenje proračuna. Iz opisa del je razvidno, da se od zaposlenega zahteva opravljanje administrativnega dela, kot je vodenje evidenc, priprava računov za skeniranje, pregled poskeniranih dokumentov, opremljanje dokumentov z indeksi itd. Zahtevana izobrazba na razpisu pa je bila tehnična smer oziroma strojni tehnik, kar je glede na administrativno naravo del nenavadno. Na razpis sta se prijavili dve osebi – takratni voznik župana (zaposlen je bil na zaupanje) z izobrazbo strojne smeri srednje tehnične šole in še ena oseba z izobrazbo diplomirani upravni organizator. Drugi kandidat je bil izločen, ker ni imel zahtevane izobrazbe tehnične smeri. Pozneje je bil izbrani kandidat po pojasnilih kadrovske uslužbenke MO Celje prerazporejen na delovno mesto »računovodja V«, čeprav niti njegova personalna mapa niti navedbe v njegovem življenjepisju ne izkazujejo pridobljene izobrazbe, znanj ali certifikatov s področja računovodstva.

V drugem primeru pa je MO Celje kot pogoj za zasedbo delovnega mesta svetovalca za odnose z javnostjo zahtevala najmanj visoko strokovno izobrazbo, smer politologija. Tako izobrazbo je imela oseba, ki je pred objavo razpisa delo na področju odnosov z javnostjo opravljala na zaupanje župana. Na razpis sta se prijavila še dva kandidata, a nista izpolnjevala razpisnih pogojev. Tako ozko opredelitev izobrazbe v razpisu ocenjujemo kot neprimerno, saj kot primerna izobrazba predstavnikov za odnose z javnostjo največkrat navedena komunikološka smer oziroma smer novinarstvo, v takih razpisih pa se po navadi zahteva izobrazba (katere koli) družboslovne smeri.

c) Analiza imenovanja zaposlenih na zaupanje v nadzorne svete družb

Opravili smo tudi analizo, koliko izmed zaposlenih na zaupanje funkcionarja je v času te zaposlitve opravljalo funkcijo nadzornika v družbi v delni, večinski ali popolni lasti države. V preučevanem obdobju smo identificirali 24 takih oseb.

Prakso imenovanja oseb, zaposlenih na zaupanje, v nadzorne svete državnih podjetij označujemo kot neprimerno in smo mnenja, da bi se morali lastniki teh podjetij, torej vlada, občine ali druge družbe v državni lasti, tej praksi odpovedati. Že sam položaj zaposlenega na zaupanje namreč pomeni veliko povezanost s političnim funkcionarjem, kar ogroža neodvisnost na položaju člana nadzornega sveta družbe. To odvisnost dodatno potrjuje dejstvo, da zaposlitev na zaupanje ni »varna« zaposlitev, saj se avtomatsko prekine s prekinitvijo funkcije funkcionarja. Funkcionar lahko tako zaradi svoje velike politične oziroma družbene moči zaposlenemu na njegovo zaupanje obljubi drugo zaposlitev po koncu zaposlitve na zaupanje, v zameno pa od zaposlenega zahteva, da v nadzornem svetu deluje po njegovih navodilih.

Obenem publikacija OECD⁶ opozarja na tveganje interesov, ko so zaposleni na zaupanje hkrati člani nadzornih svetov podjetij, ki poslujejo z državo. Glede na to, da so vse družbe v tabeli 1 v času, ko je bila član nadzornega sveta oseba, zaposlena na zaupanje funkcionarja, poslovale z državo oziroma proračunskimi uporabniki, obstaja na tem področju veliko tveganje za konflikt interesov.

Pripravila:

Služba za analitiko in informacijsko varnost

⁶ OECD (2011), Ministerial advisors: Role, Influence and Management, OECD Publishing. http://www.oecd-ilibrary.org/governance/ministerial-advisors_9789264124936-en.

Tabela št. 1: Osebe, ki so bile zaposlene na zaupanje in hkrati člani nadzornih svetov družb v delni (poševna pisava) ali večinski (običajna pisava) državni lasti

Ime	Priimek	Družba	Vstop v NS	Izstop iz NS	Začetek zaposlitve	Konec zaposlitve
		Hotel Grad Podvin, d.d.	18.8.2006	23.9.2008	1.5.2007	31.1.2008
		<i>Krka, tovarna zdravil, d.d.</i>	<i>21.6.2005</i>	<i>21.6.2010</i>	<i>15.10.2007</i>	<i>23.11.2008</i>
		D.S.U., družba za svetovanje in upravljanje, d.o.o.	15.9.2005	30.3.2009	13.1.2005	30.9.2005
		<i>Istrabenz, d.d.</i>	<i>30.5.2005</i>	<i>21.5.2008</i>	<i>10.2.2005</i>	<i>19.1.2006</i>
		Regionalna razvojna agencija Mura d.o.o.	28.5.2009	17.6.2013	7.4.2013	
		Kontrola zračnega prometa Slovenije, d.o.o.	25.10.2007	22.4.2010	1.10.2007	30.9.2008
		<i>Aerodrom Ljubljana, d.d.</i>	<i>4.7.2005</i>	<i>3.7.2009</i>	<i>1.7.2005</i>	<i>30.1.2008</i>
		<i>Cimos, d.d.</i>	<i>27.8.2004</i>	<i>28.8.2008</i>	<i>1.7.2005</i>	<i>30.1.2008</i>
		DRI, d.o.o.	21.11.2012	20.3.2013	1.4.2012	20.3.2013
		<i>Aero, d.d.</i>	<i>31.8.2005</i>	<i>6.12.2009</i>	<i>1.8.2007</i>	<i>11.9.2007</i>
		<i>Geoplin, d.o.o.,</i>	<i>28.6.2009</i>	<i>1.7.2011</i>	<i>1.3.2011</i>	<i>31.8.2011</i>
		Pošta Slovenije, d.o.o.	5.11.2010	20.7.2011	1.3.2011	31.8.2011
		Javni sklad RS za podjetništvo	21.7.2005	22.1.2010	16.12.2004	21.11.2008
		Sklad RS za spodbujanje razvoja invalidov	10.2.2005	30.4.2009	12.1.2009	30.4.2010
		Slovenski filmski center	22.1.2009	16.12.2010	12.1.2009	30.4.2010
		<i>Terme Čatež, d.d.</i>	<i>17.1.2008</i>	<i>29.1.2008</i>	<i>20.12.2004</i>	<i>21.11.2008</i>
		<i>Plinovodi, d.o.o.</i>	<i>17.11.2005</i>	<i>17.11.2009</i>	<i>20.12.2004</i>	<i>21.11.2008</i>
		Steklarska nova, d.o.o.	14.12.2007	18.11.2008	7.5.2007	31.12.2007
		AJPES	19.7.2007	19.7.2012	7.5.2007	31.12.2007
		Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije	25.3.2010	26.1.2012	1.1.2010	11.1.2011
		D.S.U., družba za svetovanje in upravljanje, d.o.o.	22.7.2010	20.1.2011	1.7.2009	10.2.2012
		Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije	2.4.2009	25.3.2010	15.12.2008	22.10.2009
		PEKO, tovarna obutve, d.d.	30.8.2007	4.8.2009	2.6.2005	31.5.2008
		IUV Industrija usnja Vrhnika, d.d.	30.8.2007	9.6.2008	25.7.2005	21.11.2008
		Stanovanjski sklad RS	8.3.2012	6.2.2013	20.2.2012	1.2.2013
		Slovenski filmski center	20.6.2007	4.5.2009	25.7.2005	21.11.2008
		Družba za spodbujanje razvoja Triglavskega nar. parka	24.4.2008	25.11.2008	8.12.2004	9.11.2008
		Družba za spodbujanje razvoja Triglavskega nar. parka	28.3.2006	27.3.2008	8.12.2004	9.11.2008
		Eko sklad, Slovenski okoljski javni sklad	18.7.2012	24.1.2013	1.6.2012	7.1.2013
		Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije	14.4.2005	2.4.2009	1.4.2005	30.6.2005
		Stanovanjski sklad RS	8.3.2012	24.5.2012	1.4.2012	17.5.2012