

ПРАВЦИ ЗА ИДЕН РАЗВОЈ НА ПРИВАТНАТА БЕЗБЕДНОСТ ВО
РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Марина Митревска
Николина Кениг



МАРИНА МИТРЕВСКА

НИКОЛИНА КЕНИГ

ПРАВЦИ ЗА ИДЕН РАЗВОЈ НА ПРИВАТНАТА БЕЗБЕДНОСТ ВО
РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

СКОПЈЕ, 2019

Авторки:

Проф. д-р Марина Митревска

Проф. д-р Николина Кениг

ПРАВЦИ ЗА ИДЕН РАЗВОЈ НА ПРИВАТНАТА БЕЗБЕДНОСТ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Издавач:

КОМОРА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

ул. „50-та дивизија“, бр.34

1000 Скопје, Република Македонија

www.obezbeduvanje.org.mk

info@obezbeduvanje.org.mk

За издавачот: м-р Верица Милеска Стефановска,

Претседател на Комората на Република Северна Македонија за приватно обезбедување

Јазична редакција: Д-р Жанет Ристоска

Корица: АЛФА-94 М.А

Графички уредник: АЛФА-94 М.А

Печати: АЛФА-94 М.А

Тираж: 200

Сите права се заштитени. Ниту еден дел од овој прирачник не може да биде репродуциран или пренесен во која и да било форма или со кои и да било средства, електронски или технички, вклучувајќи фотокопирање, преснимување и чување во информативни системи, без претходна писмена дозвола од издавачот и авторките.

ПРАВЦИ ЗА ИДЕН РАЗВОЈ НА ПРИВАТНАТА БЕЗБЕДНОСТ ВО
РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
Марина Митревска
Николина Кениз



КОМОРА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

ул. „50-та дивизија“, бр.34

1000 Скопје, Република Северна Македонија

www.obezbeduvanje.org.mk

info@obezbeduvanje.org.mk

CIP-Каталогизација во публикацијата

СОДРЖИНА

ПРЕДГОВОР	5
Вовед.....	7
Прв дел.....	9
◀ БЕЗБЕДНОСТА НИЗ ПРИЗМА НА ПРИВАТНАТА БЕЗБЕДНОСТ	9
◀ ПРИВАТНАТА БЕЗБЕДНОСТ ВО СОВРЕМЕНАТА БЕЗБЕДНОСНА СРЕДИНА.....	9
◀ АКТЕРИ НА ПРИВАТНАТА БЕЗБЕДНОСТ.....	11
◀ ПРИВАТНОТО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ НИЗ ЗАКОНСКАТА И СТРАТЕГИСКАТА ПЕРСПЕКТИВА	13
Втор дел.....	16
◀ МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО	16
▲ ИСПИТАНИЦИ.....	16
▲ ИНСТРУМЕНТИ	17
▲ ПОСТАПКА	18
◀ НАОДИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО	18
▲ Основна обука за добивање лиценца и потреба од дополнителни професионални обуки.....	18
▲ Евалуација на работата на Комората за приватно обезбедување.....	27
▲ Евалуација на работата на компаниите за приватно обезбедување и нивниот менаџмент.....	30
▲ Можности за подобрување на работењето во дејноста	39
▲ Перспективата на менаџерите: квалитативни податоци	41
◀ ЗАКЛУЧНИ СОЗНАНИЈА И ПРЕПОРАКИ.....	43
◀ КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА	47
◀ ПРИЛОГ 1	48
◀ ПРИЛОГ 2	53

ПРЕДГОВОР

Приватното обезбедување во Република Северна Македонија речиси две децении функционира како етблирана, нормативно уредена дејност, која има дуална функција. Од една страна да се грижи за приватната безбедност на граѓаните и нивниот имот, во смисол на издвоен дел од јавната безбедност во државата, но со јавни овластувања и одговорности, кои се пандан на овластувањата на државните безбедносни органи, но се применуваат исклучиво во границите на просторот кој се обезбедува. Од друга страна, приватниот безбедносен сектор е дел од пазарната економија на нашата држава и функционира заради остварување на профит, задоволување на побарувања и потребите на клиентите, со грижа и општествена одговорност за заедницата.

Во наведениот контекст, може да се заклучи дека неспорна е суштествената позиција, функцијата и улогата на приватниот безбедносен сектор како рамноправен, стратешки партнери во интегралниот, државниот безбедносен систем и евидентен партиципиент во македонската економија, преку сопствен придонес во националниот бруто домашен приход. Оттука, сосема е логична потребата и одговорноста за континуиран напредок на секторот приватно обезбедување и постојани вложувања во натрошна професионализација и надградување на квалитетот во вршење на оваа дејност со јавни овластувања.

Комората на Република Северна Македонија за приватно обезбедување веќе речиси 20 години ги вложува своите капацитети во функција на утврдување на правците за развој на приватниот безбедносен сектор како адекватен одговор на постојано променливото глобално опкружување, новите безбедносни трендови, ризици и закани, но и современите потреби на општественото живеење во 21 век. Заложбите на Комората секогаш се пресликани во конкретни стратешки документи и публикации, а генералната рамка секако ја утврдува Стратегијата за развој на приватното обезбедување во Македонија, која ја има својата верзија 2016-2020, што аналогно наметнува потреба од концептирање и дефинирање на следниот тек на настаните од стратешки аспект за развој на професијата приватно обезбедување.

Токму од таа причина Комората за приватно обезбедување поддржа спроведување на сеопфатно истржување, кое резултираше со студијата „*Правци за иден развој на приватната безбедност*“ за која сметаме дека ќе одговори на круцијалните прашања, неопходни за поставување на темел на кој ќе се надогради стратешкиот развој на дејноста приватно обезбедување во Република Северна Македонија во наредниот период.

Интенцијата на Комората беше студијата да ја испита перцепцијата на вработените и менаџерите во секторот за приватно обезбедување, како и на други релевантни лица и институции од безбедната сфера заради утврдување на актуелните состојби, но и потребите и очекувањата за идно стратешко дејствување. Реализација на наведената сериозна и одговорна активност, беше спроведена од страна на проф. д-р Марина Митревска, редовен професор на Институтот за безбедност, одбрана и мир при Филозофскиот Факултет во Скопје, ангажирана во областа на безбедноста и проф. д-р Николина Кениг, редовен професор на Институтот за психологија при Филозофскиот факултет во Скопје, ангажирана во областите методологија, психометрија и статистика. На авторите на студијата

Марина Митревска и Николина Кениг со должно почитување им изразуваме искрена благодарност, пред сè заради интересот и секако заради несебичниот стручен ангажман и личен експертски придонес во генералната заложба за унапредување на дејноста приватно обезбедување во Република Северна Македонија.

Се надеваме дека оваа студија насловена „*Правци за иден развој на приватната безбедност*“ покрај директниот бенефит кој го реализира за потребите на Комората за приватно обезбедување, ќе биде препознаена со своето индиректено влијание кон креаторите на политиките во безбедносниот сектор, стручната и научната јавност и секако за непосредните вршители на дејноста приватно обезбедување во нивниот компаниски и личен професионален развој.

Скопје, ноември 2019

Претседател
М-р Верица Милеска Стефановска

ВОВЕД

Студијата „*Правци за иден развој на приватната безбедност*”, којашто со помош на Комората на Република Северна Македонија за приватно обезбедување ѝ ја предаваме на стручната и научната јавност, има амбиција да анализира и да ја истражува приватната безбедност како нов феномен, која во услови на современото општествено живеење, има исклучително значајна улога во нашата држава. Нејзината поддршка на современите општествени случаувања се од непроценливо значење, затоа што нејзиниот статус, улогата, регулацијата, легитимацијата и сите практични искуства, проблеми и предизвици со кои се соочува приватната безбедност се прашања тесно поврзани со многу сфери на општественото живеење. Поради овие факти, приватната безбедност е предмет на интерес на истражувачите од повеќе научни дисциплини, бидејќи како што покажува практиката, од нејзиното етаблирање и функционирање зависат клучни темелни општествени вредности. Од овие причини, се одлучивме да понудиме автентична анализа на актуелни состојби поврзани со работењето на агенциите за приватно обезбедување, за предизвиците и гледиштата за потребите и можностите за унапредување на професионалното функционирање.

За таа цел, студијата опфати: изработка на прашалник, протокол за интервју, статистичката обработка и интерпретација на квантитативните податоци и нивно графично прикажување, и анализа на добиените квалитативни податоци, кои се изработени од проф. д-р Марина Митревска, редовен професор на Институтот за безбедност, одбрана и мир при Филозофскиот Факултет во Скопје, ангажирана во областа безбедност и проф. д-р Николина Кениг, редовен професор на Институтот за психологија при Филозофскиот факултет во Скопје, ангажирана во областите методологија, психометрија и статистика. Прашалникот обезбеди квантитативни податоци за: перцепираните актуелни состојби поврзани со работењето на агенциите за приватно обезбедување, предизвиците и гледиштата за потребите и можностите за унапредување на професионалното функционирање. Интервјуата беа спроведени со помала група стручњаци на раководни позиции, со цел да се обезбедат квалитативни податоци, кои ни послужија за продлабочен увид во појавите кои се предмет на истражувањето.

Искрено се надеваме дека оваа студија, која има цел да ги претстави и образложи перцепциите на менаџерите и вработените, со резултатите и препораките кои од нив се изведени, ќе придонесе за развој на мерки со кои ќе се надминат проблемите со кои се соочуваат професионалците во сферата на приватното обезбедување и, воедно, да инициира активности за подобрување на работењето во дејноста. Исто така, се надеваме дека оваа студија ќе наиде на интерес и кај стручната јавност и ќе биде од особена важност за надлежните институции во процесот на креирање на програми за обуки и стратегија за развој на приватното обезбедување.

Изразуваме голема благодарност до Комората на Република Северна Македонија за приватна безбедност, која го помогна овој проект и публикувањето на оваа студија. Континуираната и несебична поддршка на научната

мисла од страна на Комората за приватна безбедност на Република Северна Македонија придонесува да се избере вистинскиот начин да се помогне за развојот на дејноста.

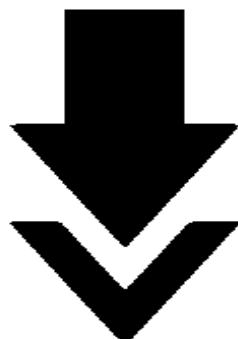
Подеднакво, би сакале оваа студија да претставува и поттик за домашната стручна и научна јавност, на ваков или сличен начин, со систематски пристап, со сила на научните факти да продолжат во континуитет да го истражуваат овој феномен.

Авторките и натаму остануваат благодарни на сите добронамерни сугестиии, што ќе ги имаат предвид за евентуално ново издание.

Скопје, ноември 2019 година

проф. д-р Марина Митревска,
проф. д-р Николина Кениг,
редовни професори на Филозофскиот факултет,
Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ - Скопје

1



Прв дел

◀ БЕЗБЕДНОСТА НИЗ ПРИЗМА НА ПРИВАТНАТА БЕЗБЕДНОСТА

Безбедноста е драгоцено јавно добро и нужен елемент на секое општество, а државата има доблесна задача да го создаде и одржи тоа јавно добро.

Јан Лоудер и Нил Вокер (Ian Loader and Neil Walker)

◀ ПРИВАТНАТА БЕЗБЕДНОСТА ВО СОВРЕМЕНАТА БЕЗБЕДНОСНА СРЕДИНА

Во изминатите неколку години, безбедносната парадигма е соочена со предизвици, проблеми, загрозувања и процеси, и новиот милениум во споредба со минатото се здоби со значително нови специфики и карактеристики. Во тие услови, темелно се изменија и значајните објективни фактори (од кои би ги апострофирале геостратегиските, безбедносните, еколошките и други) кои примарно ја одредуваат безбедносната реалност во поедини држави. Сите овие измени настануваат под силно влијание на процесот на глобализација и интернационализација на проблемите, што државите ги става пред нови предизвици и проблеми. Во тие услови, станува евидентно дека изградбата на новиот светски поредок и мировната дивиденда по уривањето на Берлинскиот ѕид траеше многу кратко и во новиот милениум човештвото со себе го внесе наследството на старите сфаќања и методи за решавање на најгорливите проблеми на глобален, регионален или на национален план. Во тие околности, ако нешто воопшто се измени, тоа е реториката со која се оправдуваат акциите и концептите кои треба да покажат и докажат степен на иновативно и креативно размислување кај најважните актери. Овој пат, како најинтересни се издвојуваат концептот на човековата безбедност, еколошката безбедност, приватната безбедност и др.

Веќе нема ниту малку сомневање дека еден од популарните концепти на денешнината е концептот на приватната безбедност. Причини за тоа има повеќе.

Прва, генеричката врска меѓу концептот за приватната безбедност и оној на безбедноста сфатен во најопшта смисла на зборот.

Втора, приватната безбедност како концепт е базирана на ситуации во национални и во меѓународни односи произлезени од безбедноста и содржани во многу аспекти на економското, политичкото и на социјалното организирање.

Трето, приватната безбедност како концепт покрива широка област во која се случуваат сложени процеси и функции, коишто заедно со другите актери/субјекти придонесуваат во одржувањето на безбедноста.

Четврто, приватната безбедност има своја структура, дефинирана според видот на безбедноста, според услугите што ги нуди и според пазарот.

Петто, приватната безбедност како концепт денес ги обезбедува виталните точки, како што се критичната инфраструктура, резервите со вода, ги чува трговските центри, училиштата, болниците, банките, приватниот имот и лица и др.

Шесто, постои тенденција за зголемување на приватизација на безбедносниот сектор и тоа стана широко прифатен феномен. Анализите покажуваат дека приватниот безбедносен сектор се состои од приватни воени и безбедносни компании и од приватни агенции за обезбедување.

И денес, во практиката, приватната безбедност регулира голем дел од животот и бизнисот, со широк дијапазон на активности, кои ја прават комплексна и разновидна. Токму затоа можеме да тврдиме дека приватната безбедност, со нејзината активност во општествениот дискурс и со начинот на кој функционира, има важна улога во остварување на безбедноста на секоја држава. Токму затоа, интересот од истражувачки аспект на значењето на „приватната безбедност“ може да се согледа и преку неколку пристапи. Последователно се граделе и терминолошките и теоретските рамки на дефинирањето на „приватната безбедност“ во литературата. Разбирањето на „приватната безбедност“ се движи во рамки на описувањето на приватната безбедност како нов феномен, концепт, кој се грижи за безбедноста на компаниите и имотот од различни опасности, или како превенција од криминал, одржување на редот, превенција од загуба и заштита. (Button M., and George B., 2006: 563-585, Bruce G., Kimber S., 2006:21).

Во процесот на целокупниот современ развој на сите сегменти во општеството и приватната безбедност добива други насоки на промени кои, според Дајмонд, се препознаваат преку задржување на дефинираната бенефицирана структура и инвестирање во акции и компаративни обврзници (Diamond A.P., 1999: 5).

Натамошните истражувања на приватната безбедност воведуваат модификација на основната теза дека целта на приватната безбедност, пред сè е насочена кон намалување на последиците предизвикани од намерна или ненамерна човечка грешка, катастрофи или пак од криминални дејствија/активности. Во практиката, консеквенците од ваквите цели на приватната безбедност опфаќаат многу повеќе и тие ги вклучуваат посебните цели, и тоа: подобрување на стандардите на вработените, стекнување на квалитетна обука, зголемување на контролата во работењето, воведување на современа технологија во работата и создавање на можноста за зголемување на спектарот на услуги. Оттука, станува очигледно дека една од најважните задачи на приватната безбедност е нејзиниот придонес кон одржувањето на безбедноста на имотот и лица (заштита на сопственоста на домот, на објекти, на опрема, заштита на персоналот и сл.).

Колебањето помеѓу она што е денес „приватната безбедност“ и она што треба да биде, најспиковито ја опишува Ребека Дунинг (Dunning R., 2007: 11-18), според која приватната безбедност има потенцијал да ја подобри денешната вкупна безбедносна состојба, но само ако нејзините услуги се нудат професионално и на одговорен начин. Оттука, сосема оправдан е ставот дека детерминирањето на содржината на приватната безбедност зависи од три есенцијални елементи, и тоа: *суштински вредности* (кои се однесуваат на аспектите на она што сакаме да го обезбедиме и на активности за заштита на имот и капитал до приватни услуги за чување аеродроми, банки како дел од критичната инфраструктура, но и обезбедување на физички лица), *актери* (кои обезбедуваат безбедност по договор и за соодветна добивка) и *способностите* (ресурсите и актерите кои можат да се справат со опасностите, односно да ја гарантираат безбедноста). Во тој контекст, може да се заклучи дека сфаќањето на приватната безбедност не е можно, ако не се земат предвид сите три елементи заедно, како и нивните заемни односи. Затоа што крајната цел на приватната безбедност треба да се бара во преклопувањето на условите за развој на индивидуалните способности, потоа во создавање на услови за развој на услуги за приватно обезбедување за физичко обезбедување на голем број разновидни простории, места и области, транспорт на вредни работи, мобилна патрола, интервенција по аларм, мониторинг, заштита на лица, одржување системи и опрема за обезбедување и др.

◀ АКТЕРИ НА ПРИВАТНАТА БЕЗБЕДНОСТ

Денес, подемот на приватната безбедност и дејствувањето на приватниот безбедносен сектор за многу земји не претставува алтернатива, туку е легитимен, потврден, еtabлиран и регулиран сектор, и тоа од неколку причини. Прво, приватните безбедносни актери претставуваат нераскинлив дел на јавната безбедност (*public polising* и *private polising*). Второ, тоа е регулиран сектор со јасно разграничување на јавната и на приватната сфера во делот на вршењето на безбедносните функции. Трето, еtabлираноста на приватната безбедност, каде што легитимно место зазема и дејноста приватното обезбедување. Драстичните промени во безбедносното опкружување, предизвикани од енормната дистрибуција на невоените ризици доведоа до промени во разбирањето и перцепирањето на безбедноста, а со тоа и на приватната сфера на полето на безбедноста. Така, зголемената свест за поврзаноста и за клучното влијание на невоените ризици врз безбедноста придонесаа таа да се реконцептуализира и да се ревидираат принципите и инструментите на традиционалниот безбедносен концепт. Според ова, значајно е да се нагласат неколку прашања кои во одредена мерка влијаја при новото разбирање на безбедноста и врз правецот на појавата и развој на нови концепти како што е приватната безбедност, како и нови актери на безбедноста, преку кои се овозможи поинаков поглед на безбедноста. Од една страна, прашањето за меѓувисноста ги мултилицира безбедносните проблеми, но од друга страна, како што тие ги преминуваат бариерите така како примарни се поставија прашањата за нови безбедносни задачи и нова улога на јавните и на приватните безбедносни актери.

Вообичаено, во новото безбедносно опкружување се поставува уште едно клучно прашање: на кој начин поединците и институциите се изложени на несигурност и ризици, односно како и со кои средства да се остварува безбедноста во услови на безбедносна меѓувисност. Набљудувано од тој контекст, обидите да се искристализира новото разбирање на безбедноста најсуштински влијае врз промовирањето на релативно нови концепти преку кои се овозможи нов поглед на безбедноста. Затоа во право е Лиота (Liotta, 2005:58) кога тврди дека токму како последица на комплексноста на безбедносните проблеми во современата меѓународна заедница се јавија нови концепти преку кои се овозможи поинаков поглед на безбедноста. Затоа е важно да се потенцира дека во услови на глобализирано и меѓувисно општество безбедноста не е само атрибут на државата и резултат на динамиките на

безбедносното опкружување. Исто така, треба да се земе предвид дека истражувањата докажуваат дека безбедноста претставува конструкција и последица на фактори кои дејствуваат на различити нивоа и влијаат врз не/сигурноста. Оваа карактеристика дава широчина бидејќи преку иновативното сфаќање безбедноста се перцепира како споделена вредност и подразбира дека и државата, поединците и институциите претставуваат подеднакво значајни безбедносни актери/субјекти. Затоа во практиката овој широк спектар на предизвици бара малите држави (како што е и Северна Македонија) да располагаат со соодветни способности, бидејќи имаат помали економии и војска, страдаат од економски и од политички потешкотии и имаат помалку средства за справување со предизвиците. Оттука, оваа состојба објаснува зошто безбедносната дилема на една мала држава се состои од елементот-можноста да влијае. Притоа е значајно да се има предвид дека проценувајќи ги условите, малите држави треба да изберат политики кои најдобро ќе ги изразуваат нивните потреби. Токму оваа карактеристика дава широчина бидејќи преку иновативното сфаќање безбедноста се перцепира како споделена вредност и подразбира дека и државата, поединците и институциите претставуваат подеднакво значајни безбедносни актери/субјекти.

Токму затоа ќе ја издвоиме приватната безбедност како нов феномен, кој се темели на сите прогресивни идеи и концепти создадени во текот на изминатите години, а иновацијата која ја нуди треба пред сè да се бара во видеоизмените услови во кои егзистира поединецот, институциите или воопшто државата.

Набљудувано од тој контекст произлегува и атрактивноста на прашањето за идните правци на развој на приватната безбедност во Република Северна Македонија. Настаните кои се случија во последната деценија од минатиот век го одбележаа почетокот на етаблирање на приватната безбедност во Северна Македонија. Во практиката овој сектор доживеа подем, со тоа што приватните агенции за обезбедување станаа реален партнери на јавниот безбедносен сектор во државата. Практиката покажува дека јавниот безбедносен сектор имаше изразити елементи на апсолутна доминација на сопственоста, а во вакви околности приватизирањето на само еден дел од функциите што беа ексклузивно право на јавната безбедност беше феномен и тоа не својствено само за нашата држава, туку и за многу други држави. Современото општество обременето со ризици, со многу дилеми како да се избегнат или ублажат промените, доведе до можност, покрај полицијата, и приватните агенции за обезбедување да се вклучат во заедничките напори за заштита на граѓаните и на нивниот имот. Со други зборови, почнува да се создава потенцијал за заемна сензибилност за заедничка изложеност на ризици и потреба од соработка за општо добро. Денес, грижата на приватното обезбедување е насочено кон заштита на четири подрачја, и тоа: заштита на луѓето, заштита на имоти, заштита на информациите и обезбедување на потребната репутација на индивидуата или на организацијата.

Субјект на приватната безбедност во Република Северна Македонија, кој ги покрива сите четири подрачја е Комората за приватно обезбедување. Во најопшта смисла, Комората за приватно обезбедување е производ на правното врамување на дејноста на приватното обезбедување во Републиката и на негова институционализација. Денес, ако нешто е лесно да се докаже со статистички податоци, тоа е сигурно деветнаесет години континуирана работа на Комората, со вкупен број на 83 членки. Имено, во континуитет се потврдува дека таа е важен фактор на успешното етаблирање на дејноста и на нејзиниот висок професионализам (Комора на Република Македонија за приватно обезбедување, 2005:25). Ваквата слика, на прв поглед наведува на заклучокот дека Комората е сервис на македонското стопанство и партнери на јавната власт. Но подеднакво е важно приватната безбедност да биде доволно структурирана и подготвена за зголемениот број на субјекти кои имаат потреба од разни видови обезбедување и да остане неопходен столб и гарант за вршење на дејноста. Ако на тоа се надоврзе и потребата од имплементација на европските стандарди и достигнувања, тогаш е јасно дека потребата од континуираната

професионализација на дејноста може да доведе до унапредување на квалитетот на услугите на приватното обезбедување во Република Северна Македонија.

◀ ПРИВАТНОТО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ НИЗ ЗАКОНСКАТА И СТРАТЕГИСКАТА ПЕРСПЕКТИВА

Почетната премиса од која тргнуваме во истражувањето се состои од анализа на Законот за приватно обезбедување и Стратегијата за развој на приватното обезбедување, затоа што претставуваат два „клучни документи“ со кои се регулираат и креираат прашања врзани за приватното обезбедување.

Конкретно, регулирањето на прашањата врзани со приватното обезбедување во законска форма значи дека е воспоставен избалансиран систем на односи меѓу субјектите кои активно партиципираат во оваа област, и тоа: *правното лице* регистрирано за вршење на дејноста приватно обезбедување, во улога на давател на услугата; *корисниците на услугата*: лица, имот и др.; *Министерство за внатрешни работи на Република Северна Македонија* во својство на контролор на активностите на агенциите и *Комората на Република Северна Македонија за приватно обезбедување* како субјект кој што создава услови за континуиран развој на дејноста.

Оттука, со Законот за приватно обезбедување се уредуваат условите за вршење на приватното обезбедување, вршењето на приватното обезбедување, приватното обезбедување за сопствени потреби, задолжително приватно обезбедување, овластувањата на работниците за приватно обезбедување и др. Тука има уште една многу битна поента: со Законот за приватно обезбедување се регулира формирањето, овластувањата и финансирањето на Комората на Република Северна Македонија за приватно обезбедување. Тоа значи дека, Комората има законски овластувања преку креирање на политики да помогне во однос на развој на приватното обезбедување. Следна законска одредба со која можеме да потврдиме дека основен принцип на приватното обезбедување во Република Северна Македонија е дека тоа е регулирана професија од јавен карактер. Од друга страна пак, во однос на целта на приватно обезбедување Законот регулира дека „правните лица кои имаат дозвола за приватно обезбедување преземаат мерки и активности утврдени со закон заради спречување и откривање на штетни појави и противправни дејствија кои ги загрозуваат телесниот интегритет и достоинството на личноста и имотот што се обезбедува“ (Закон за приватно обезбедување, 2013: чл.3).

При анализа на Законот, сепак, потребно е и едно дополнително објаснување на синтагмата „недозволени работи на приватно обезбедување“, со која се регулира што и кога е недозволено во остварувањето на дејноста за приватното обезбедување. Оваа одговорност има две димензии:

- правните лица кои имаат дозвола за приватно обезбедување не смеат да обезбедуваат лица и имот кои врз основа на посебни прописи ги обезбедуваат надлежни државни органи, и
- приватното обезбедување не смее да врши работи поврзани со наплата на долг.

Исто така, во Законот се прецизирани видови на приватното обезбедување, според кои компаниите за приватно обезбедување и нивниот менаџмент имаат законска можност за организирање на сите видови обезбедување, притоа водејќи сметка за високо ниво на организираност и професионализам на дејноста. Со други зборови, оваа законска одредба овозможува приватното обезбедување да извршува многу сервисни функции, преку кои ќе бидат во секојдневна комуникација подеднакво со сите клиенти. По правило, овој начин на законска регулатива дава можност за напредок на дејноста и добивање на ефикасно и ефективно приватно обезбедување, а

за креаторите на политиката на приватното обезбедување можност да ги исполнат сите барања во однос на сите вида на обезбедување.

Во овој контекст, значајно е да се наведе дека Законот за приватно обезбедување одредува седум компоненти. Со првата Законот ја регулира улогата на приватното обезбедување во остварувањето на безбедноста, каде што предмет на безбедноста се личната и имотната сигурност на граѓаните и на фирмите. Втората ги регулира овластувањата. Додека пак, третата овозможува приватното обезбедување да биде активен чинител во создавањето и одржувањето на безбедноста. Четвртата компонента нуди можност да се обликуваат и артикулираат потребите на граѓаните и на фирмите во остварувањето на безбедноста. Петтата, нуди регулација на заштитата на граѓаните и на фирмите и тоа преку услуги и превенција. Шестата компонента дава правна можност за градење ефикасен систем на управување со агенциите. Со седмата компонента Законот ја регулира дејноста приватно обезбедување и дава можност од нејзино организирање во практиката.

За да може да се следи остварувањето на дејноста, Законот за приватното обезбедување јасно ги дефинира условите за вршење на приватното обезбедување. Оттука, за приватното обезбедување се вели (се смета) дека е функционално затоа што со Законот се регулира јасно овластување на работниците за обезбедување, и тоа преку: видови овластувања, легитимирање на работник за обезбедување, постапување по наредба, проверка на идентитет, предупредување, забрана на влез и неовластено снимање, задржување, преглед на лица, предмети, возила и багаж, употреба на средства за присилба, употреба на огнено оружје и сл. Интенцијата во оваа студија е врз основа на овластувањата кои произлегуваат од Законот, да направи првичен преглед на тоа како на себе и на својата работа гледаат професионалците од оваа дејност (вработените во компаниите за обезбедување имоти и лица) и што мислат во поглед на дополнителни професионални обуки.

Оттука, почетната премиса во ваквите истражувања лежи во прашањето „кој ќе ги менаџира очекувањата“ во оперативна смисла, т.е. за да може да се следи и мери напредокот во остварувањето на целите на приватното обезбедување. Заради таа можност, Комората донесе Стратегија за развој на приватното обезбедување во Република Македонија со која ги дефинира столбовите на „кредибилен развој на приватното обезбедување во Македонија за период од пет години“.

Стратегскиот документ претставува важен патоказ по кој овие години дејноста функционира. Точно е дека носењето на Стратегијата во голема мера беше мотивирано од констатацијата дека дејноста е динамична, а промените треба да се третираат како тенденција за уште поголем успех и амбиција за идно усвршување. Оттука, влијанието кое треба да го има Стратегијата во делот на идните правци на приватното обезбедување и понатака треба да се остварува преку креирање на: визија, мисија и принципи. Три начини, клучни во етаблирањето, регулацијата и јавната легитимација на приватното обезбедување во наредните пет години. Визијата за дејноста и понатака треба да се насочува кон креирање на политики за одржлив висок степен на професионализам и стручно вршење на работните задачи. Гледано од аспект на приватната безбедност, ова е само една активност со која степенот на безбедноста континуирано ќе се зголемува.

Од друга страна, приватното обезбедување е принудено не само на континуирана надградба на воспоставената правно-институционална рамка, туку и да го зајакне превентивниот карактер на функциите на приватната безбедност. Така, Стратегијата треба да регулира материја со којашто во иднина нејзината мисија ќе се фокусира на моделирање и приспособување на приватното обезбедување кон ефикасно превенирање и справување со нови ризици и опасности. Во контекст на ова, важно е да се напомене дека Стратегијата и понатака треба да ги

практикува следните водечки принципи: одговорност, ефективност, одржливост, транспарентност и недискриминација. Ваквиот пристап ја продолжува основата за креирање на ефективно приватно обезбедување.

Основното прашање на кое сега бараме одговор е: кои се идните правци за развој на приватното обезбедување во Република Северна Македонија? Првичниот одговор бил дека општите цели се, прво, клучни за развојот на приватното обезбедување, бидејќи треба да понудат хармонизација на регулативата и практиката, со јасно дефинирана цел и тоа превентивниот карактер, и второ, професионализација на дејноста. Останува прашањето за конкурентската способност за остварување на подобри позиции и на кој начин тоа треба во иднина да се работи.

Исто така, остануваат отворени прашањата дали тоа може да се оствари и како до тие цели. Како појдовна основа за одговор на овие прашања, треба да ни послужи сегашната Стратегија, односно зацртаните и остварените цели. За таа цел, а и да се стекне увид во главните проблеми со кои се соочуваат професионалците во сферата на приватното обезбедување, и со крајна цел да продолжи промени кои ќе унапредиле дејноста, заедно со Комората на Република Северна Македонија за приватно обезбедување спроведовме истражување во сите поголеми компании што ја вршат оваа дејност.

Изборот за истражувањето беше воден од релевантноста на вработените во оваа дејност, но и од нивната актуелност, значење и потреба за креирање на стратегиски насоки и мерки, и тоа: за надградување на нормативната рамка како примарен предуслов за натамошна успешна работа, континуирана професионализација, квалитетот на услугата и работењето и континуирана обука.

Тргнувајќи од овие сознанија, нашето истражување ги зеде предвид овие факти како почетни за детерминирањето на идните насоки во развој на приватното обезбедување, а со клучна цел добиените сознанија да се употребат во насока на креирање на идни политики за развој на приватното обезбедување.



2

Втор дел

◀ МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

За да се озбеди објективен и детален увид во перцепцијата на вработените и менаџерите во секторот за приватно обезбедување лица и институции, со истражувачкиот нацрт беше предвидено да се прибираат и квантитативни и квалитативни податоци.

▲ ИСПИТАНИЦИ

Во истражувањето учествуваа вкупно 172 лица вработени во компании за обезбедување имоти и лица лоцирани во различни градови, кои одговараа на онлајн формата на прашалник, како и седуммина менаџери кои даваа одговори на прашањата во структурирано интервју. Двата примероки испитаници се пригодни.

Просечната возраст на респондентите на прашалникот е $M=36,6$ години ($SD=8,26$), во опсег меѓу 21 и 60, а просечниот стаж во дејноста е $M= 6,2$ години ($SD=5,33$), во опсег меѓу неколку месеци и 19 години. Структурата на примерокот според пол, стаж во дејноста и завршено образование е презентирана на *Табела 1*. Односот на застапени мажи (83%) наспроти жени (17%), приближно ја рефлектира дистрибуцијата според пол во популацијата вработени во дејноста. Доминантна категорија на завршено образование е *средно* (76%), додека во крајните две категории, одговарале занемарлив процент испитаници. Во однос пак на стажот, мнозинството (61%) од испитаниците припаѓаат во категоријата *од 1 до 5 години*, а најмалубројна е категоријата со *над 15 години* работно искуство во дејноста.

Табела 1. Структура на примерокот според пол, образование и стаж во дејноста

Пол	Женски	Машки	Вкупно
	f (%)	f (%)	f (%)
Степен на образование			
магистратура/докторат	2 (1,2)	0 (.0)	2 (1,2)
високо	10 (5,9)	28 (16,3)	38 (22,1)
средно	17 (9,9)	114 (66,3)	131 (76,1)
основно	0 (0)	1 (0,6)	1 (0,6)
Стаж во дејноста			
до 5 години	15 (8,7)	90 (52,3)	105 (61,0)
од 6 до 10 години	7 (4,1)	28 (16,3)	35 (20,3)
од 11 до 15 години	4 (2,3)	15 (8,7)	19 (11,1)
над 15 години	3 (1,7)	10 (5,8)	13 (7,6)
Вкупно	29 (16,9)	143 (83,1)	172 (100)

Со оглед на тоа дека бројот на испитаници кои даваа податоци низ интервју е од разбираливи причини мал, од нив, пред сè заради гарантирање на анонимноста, не беа барани демографски податоци.

▲ ИНСТРУМЕНТИ

Квантитативните податоци се прибирани со користење на прашалник изработен од страна на истражувачките кој во својата првична верзија броеше 55 прашања. По сугестија на нарачателите на истражувањето, а заради ефикасноста во одговарањето, истиот беше сведен на 41 прашање, од кои 37 се носечки а 4 се демографски. Носечките прашања се поделени во неколку логички целини: (1) прашања во врска со обуките наменети за стекнување лиценца, процесот на лиценцирање и специјализираните обуки, (2) прашања за перцепција на работењето на Комората за приватно обезбедување, (3) прашања за перцепцијата на организацијата и функционалноста на компанијата во која работат испитаниците, вклучувајќи го и менаџментот и (4) прашања поврзани со можноста за подобрување и уапредување на работењето на секторот и на компанијата. Најголемиот дел од прашањата се од затворен тип и бараат одговарање со избор на една од понудените алтернативи (квалитативни категории), или, одредување на степен на согласност со понудени тврдења на скала од Ликертов тип со 5 степени на согласност (од 1-воопшто не се согласувам до 5 - сосема се согласувам). Мал дел од прашањата се отворени, односно, на испитаниците им е оставена можност самите да формулираат одговор во вид на сугестији или коментари по секоја логичка целина на прашања. Прашањата од прашалникот се прикажани во *Прилог 1*.

Квалитативниот дел од истражувањето се фокусира на перцепциите и мислењата на менаџерите на компаниите. Тој е реализиран со користење на структурирано интервју составено од 5 прашања (8 во првичната врезија, скратени по сугестија на нарачателот на студијата), поврзани со нивните видувања на главните проблеми и

предизвици со кои се соочува дејноста и компанијата која ја менаџираат, како и идеи за нивно надминување. Прашањата од интервјуто може да се видат во *Прилог 2*.

▲ ПОСТАПКА

Двата инструменти се дистрибуирани до учесниците онлајн, со постапка која обезбедува потполна анонимност. Учество на сите субјекти во истражувањето беше доброволно, а посредувано од Комората за приватно обезбедување.

По прибирањето на податоците, квантитативната обработка е правена со соодветни статистички постапки: спрведена е дескриптивна статистичка анализа, идентификувани се корелации помеѓу варијаблите и пресметана е значајност на ралики меѓу релевантни просеци (повторени мерки). Прашањата со слободни одговори, заради релативно слабата респонзивност на испитаниците, главно не се квантификувани, туку послужија само за поддршка или илустрирање на наодите. Статистичката анализа е направена со пакетот *Statistica 20*, а графичките прикази се работени во *Excel*.

Квалитативната анализа се потпира на генеричката форма на тематска анализа. Транскриптите од одговорите се кодирани со индуктивен метод, а по извлекувањето на главните категории, формулирани се носечките теми.

Целокупната постапка, вклучувајќи ја фазата на подготовкa на нацртот, се одвиваше во периодот од мај до ноември 2019 година.

◀ НАОДИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО

▲ ОСНОВНА ОБУКА ЗА ДОБИВАЊЕ ЛИЦЕНЦА И ПОТРЕБА ОД ДОПОЛНИТЕЛНИ ПРОФЕСИОНАЛНИ ОБУКИ

Испитаниците одговараа на три прашања за нивните искуства и перцепции за обуката за стекнување лиценца. На петстепена скала на согласност, тие проценуваа колку таа била соодветна за потребите на работењето според содржините и според обемот, како и колку им била интересна. Одговорите се прикажани на *График 1* до *График 3*, додека на *График 4* е направена споредба помеѓу просеците (аритметичките средини) за секој од прашањата.

График 1. Според содржините, основната обука за добивање лиценца е соодветна за моето работење

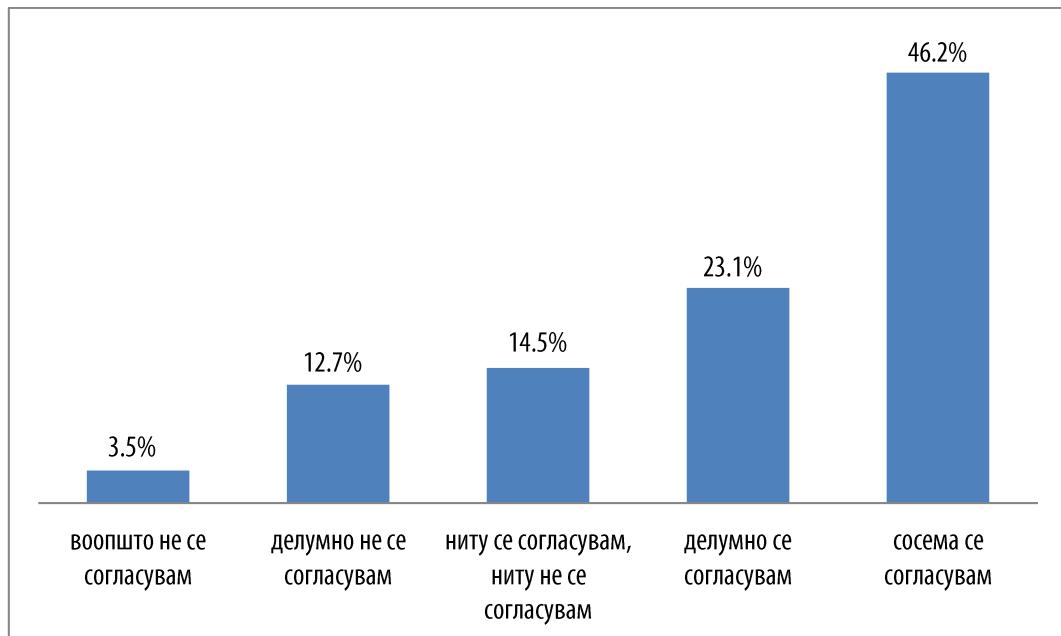


График 2. Според обемот, основната обука за добивање лиценца е соодветна за моето работење

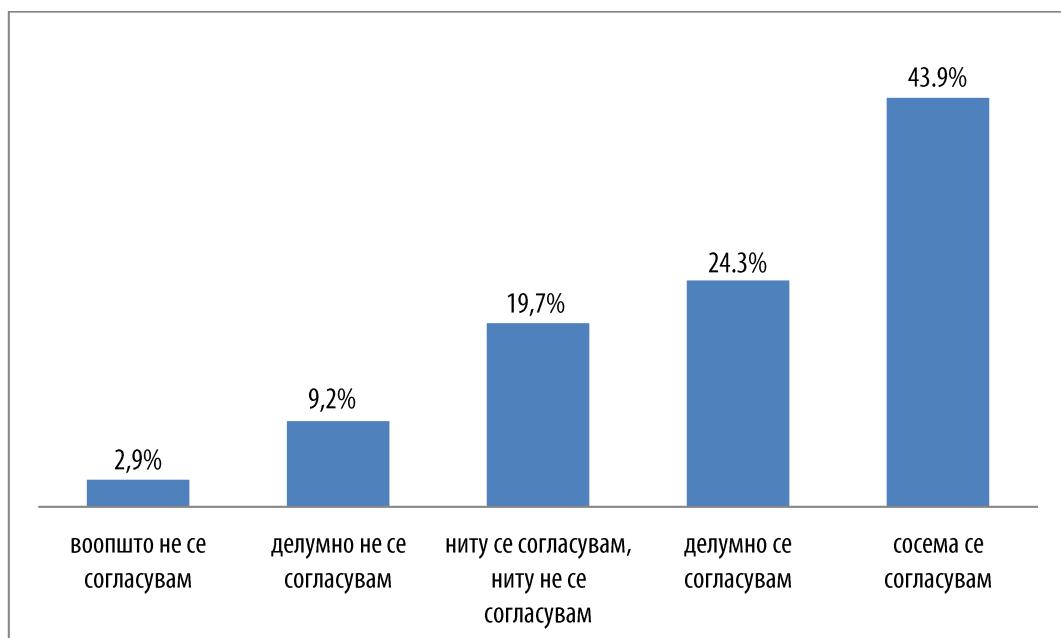


График 3. Основната обука за добивање лиценца беше интересна

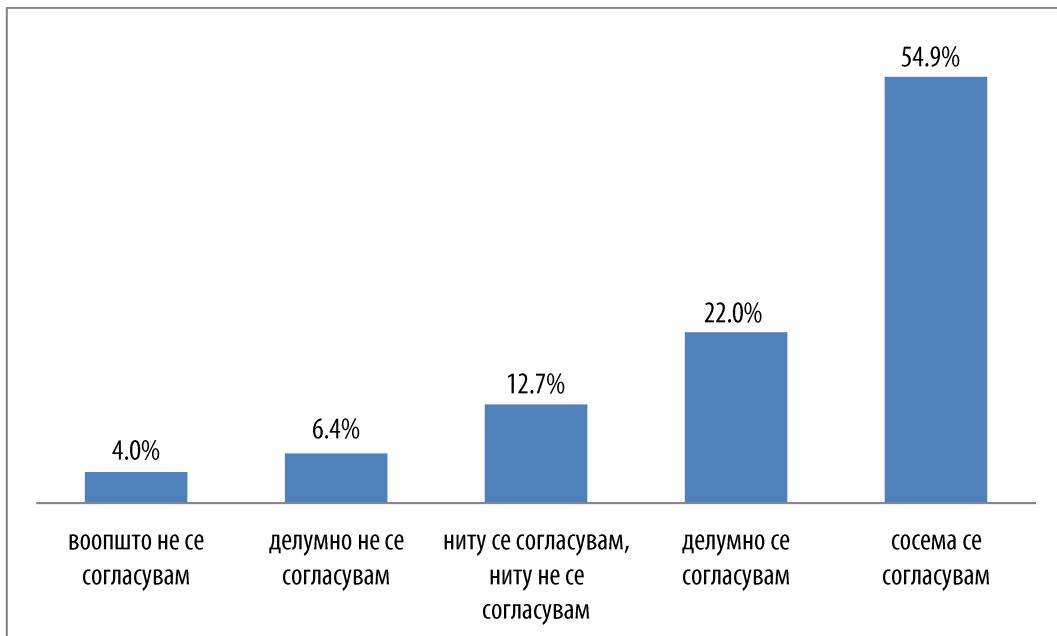
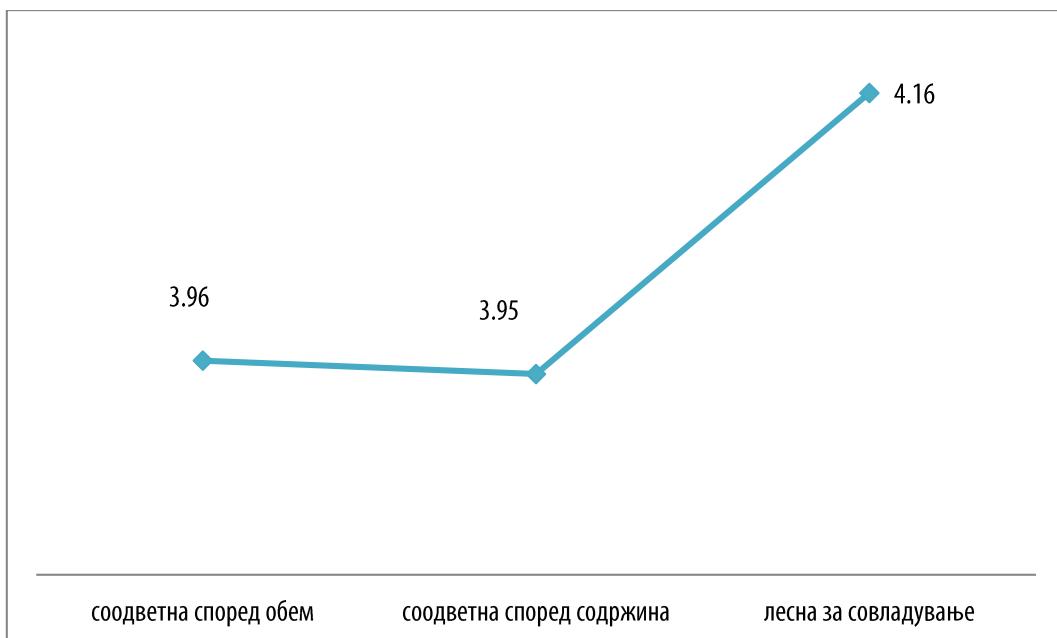


График 4. Споредба на просеците (M) на оценуваните аспекти на основната обука



Од График 4 се гледа дека просечните оценки за соодветноста на содржините на основната обука се високи (на позитивниот дела на скалата) и дека меѓу овие два аспекта нема разлики. Анализата покажа дека оценката за тоа колку обуката била лесна за совладување, во споредба со другите два аспекти, како највисока, е статистички значајно различна од нив ($t(170)=2.24; p<0.05$).

Анализата на поврзаноста на овие три аспекти на проценка на основната обука со демографските варијабли, прикажана на Табела 2, покажа дека корелација постои само меѓу возрастта и проценките за соодветноста

на обуката. Кај повозрасните испитаници, постои тенденција да ја проценуваат обуката за лиценца како посоодветна од аспект на содржините ($r(170)=-0,19$; $p<0,05$) и според обемот ($r(170)=0,24$; $p<0,0$). Полот, образоването и дужината на стажот не играат улога во тоа колку испитаниците се задоволни од испитуваните квалитети на основната обука.

Табела 2. Поврзаност на демографските карактеристики со проценетите аспекти на обуката за добивање лиценца

Обуката за добивање лиценца беше...	пол	возраст	стаж	образование
... соодветна за потребите на моето работење според содржините	-,15	,19	,14	,04
N=172	$p=.057$	$p=.015$	$p=.073$	$p=.527$
... соодветна за потребите на моето работење според обемот	-,08	,24	,15	-,07
N=172	$p=.293$	$p=.002$	$p=.050$	$p=.307$
... лесна за совладување	-,11	,12	,05	,02
N=172	$p=.151$	$p=.107$	$p=.515$	$p=.722$

Во дополнителните коментари, освен неколку афирмативни искази околу обуката за лиценца, може да се забележат и такви со критичкаnota. На пример, дел од респондентите сметаат дека „обуката треба да трае подолго“, и дека „разговорите и предавањата (треба) да бидат поопширни и со вежби,“ додека други, сосем спротивно, сметаат дека е „многу расплинат“ односно „многу обемна“. Најнакрај, добиени се и коментари во кои се гледа резигнација од тоа дека „одиши на пукање а немаш право на користење на оружје“ од „дополнителен трошок за зимање на лиценца“, но и од тоа дека секој може да дојде до лиценца независно од покажаниот успех.

Наспроти несомнено високиот степен на задоволство од обуката за добивање лиценца и фактот дека мнозинството испитаници потврдуваат дека тие самите, или останатите вработени во нивните компании, биле и на дополнителни специјализирани обуки (График 5 и 6), сепак, значителна пропорција од нив, сметаат дека постои потреба од дополнително вложување во нивните професионални знаења и вештини. На прашањето дали работниците за приватно обезбедување во Вашата компанија имаат потреба од дополнителни знаења и вежби, повеќе од две третини од испитаниците одговараат афирмативно (График 7).

График 5. Дали работниците за приватно обезбедување во Вашата компанија веќе посетувале специјализирани обуки за приватно обезбедување?

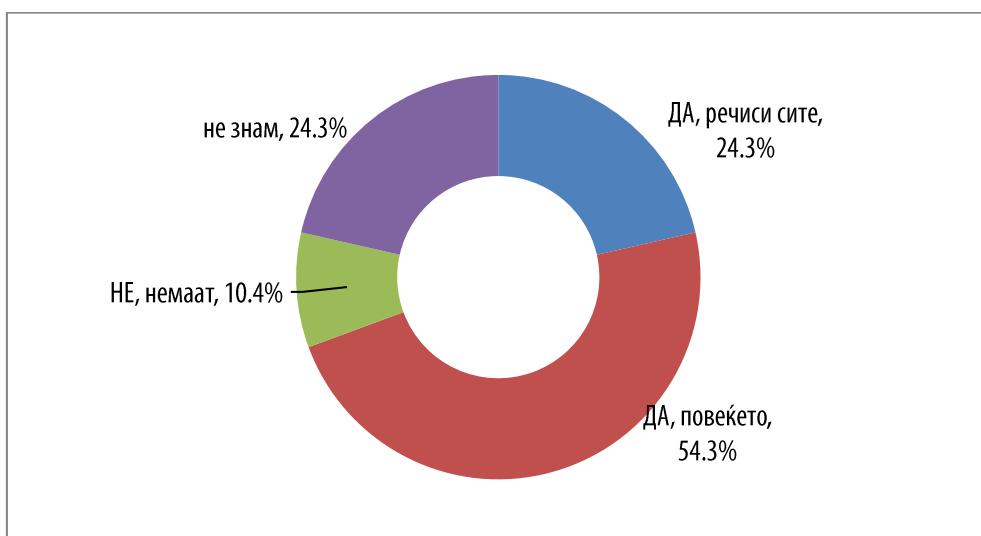


График 6. Дали Вие лично сте посетувале специјализирани обуки за приватно обезбедување организирани од Вашата компанија?

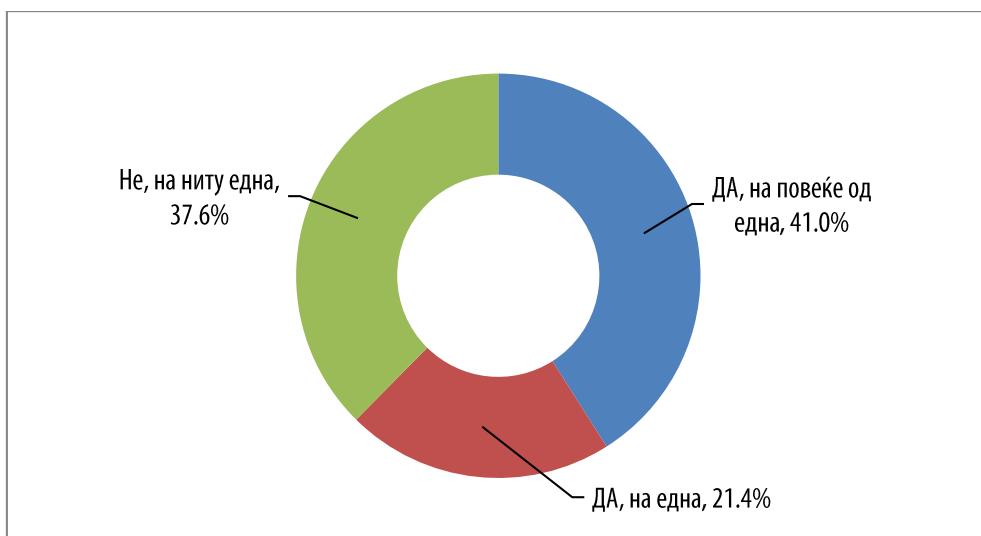
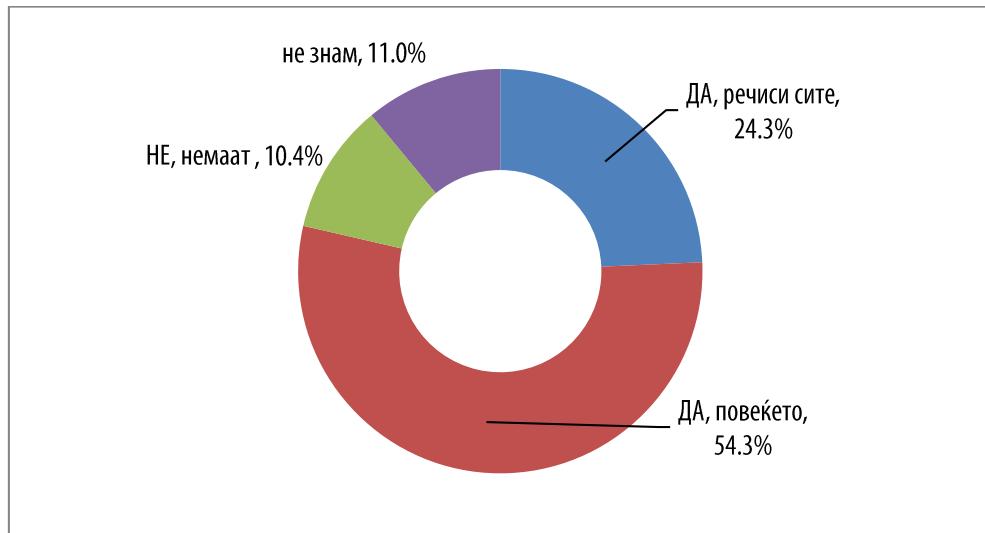
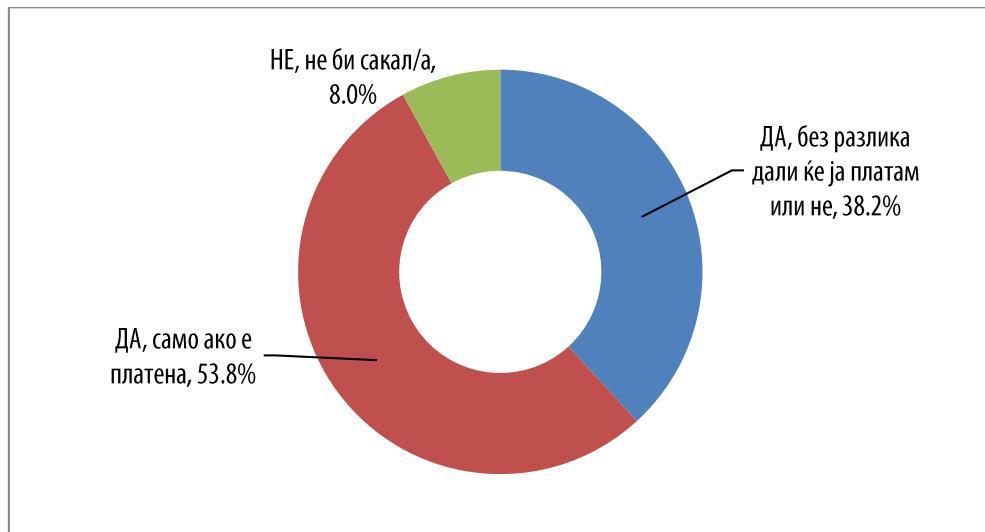


График 7. Дали работниците за приватно обезбедување во Вашата компанија имаат потреба од дополнителни знаења, вежби и др.?



Ова, генерално зборува за исклучително позитивен однос на испитаниците кон стекнувањето дополнителни компетенции, како и за висок степен на доверба дека обуките би биле од корист. За тоа особено јасно сугерира податокот (График 8) што голем број од респондентите изјавуваат дека би сакале да учествуваат на специјализирани обуки доколку компанијата ја обезбеди таа можност, дури и независно од тоа дали сами ќе си ја платат (38,2%), додека само 14 лица (8%) не би сакале да бидат дел од таква обука.

График 8. Дали би сакале да учествувате на специјализирани обуки доколку Вашата компанија Ви ја обезбеди таа можност?



Дури 82% (N=141) од испитаниците изјавиле дека веќе посетувале некаква дополнителна специјализирана обука/и во организација на Комората за приватно обезбедување. Од нив се бараше да ја оценат според четири аспекти. Генерално, може да се каже дека доминира позитивна евалуација која произлегла од ова искуство. Специјализираните обуки доминантно се проценуваат како мошне интересни, лесни за совладување, соодветни за потребите на професијата и соодветни според обемот. Така, повеќе од половината испитаници сосема се согласуваат

со тоа дека специјализираната обуката била интересна, лесна за совладување и корисна за работењето (График 9 до График 12).

График 9. Специјализираната обука беше интересна

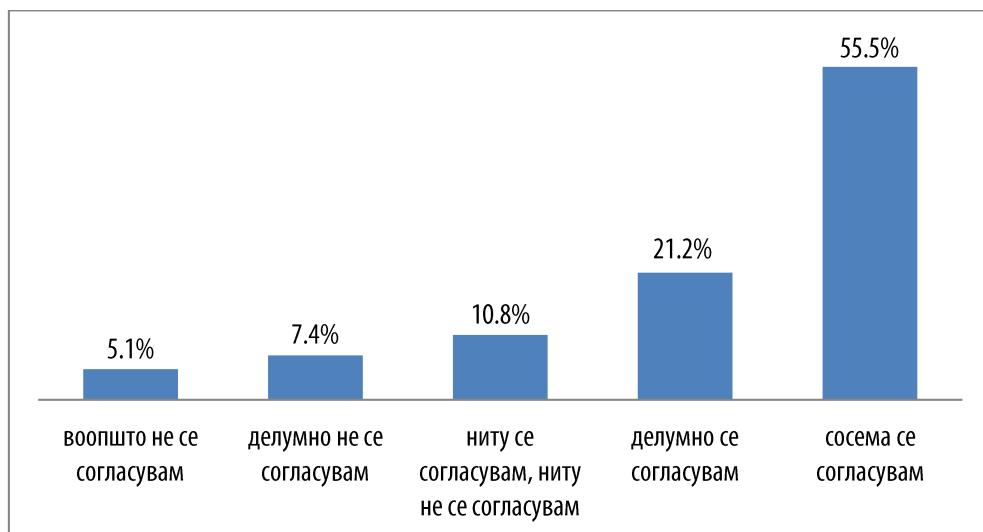


График 10. Специјализираната обука беше лесна за совладување

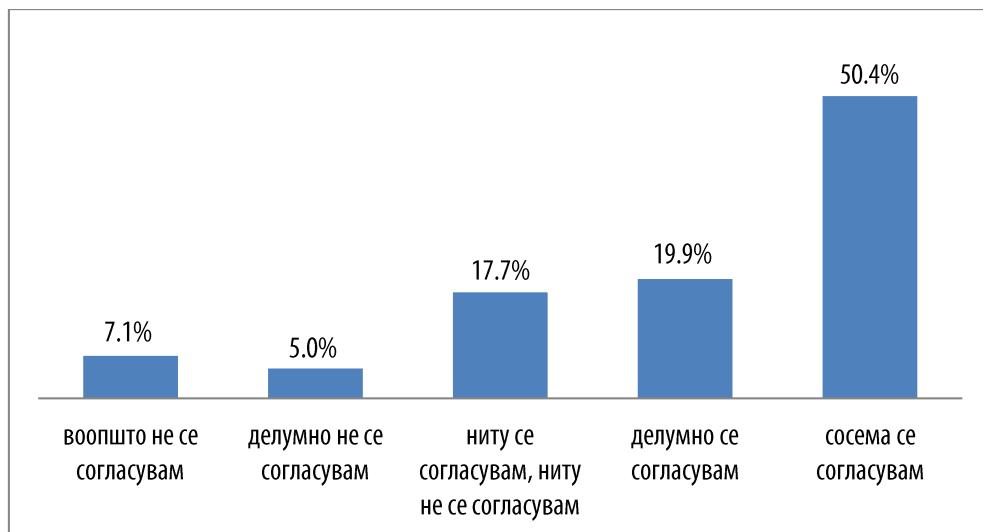
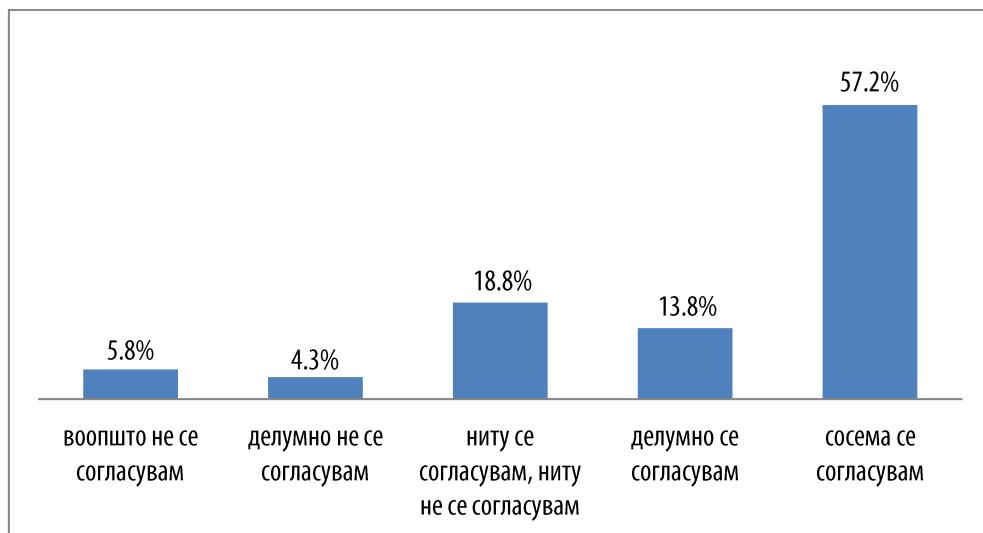


График 11. Специјализираната обука беше корисна за понатамошното работење



За неколку проценти помалку испитаници, сметаат дека специјализираните обуки, според обемот и содржините биле соодветни за дејноста со која се занимаваат. Индиректно, со оглед на големата заинтересираност за учество во дополнителни обуки, би можело да се заклучи дека обемот на посетуваните обуки е помал од потребниот, односно дека дел од содржините кои се неопходни не биле покриени (График 12 и 13).

График 12. Според обемот, специјализираната обука беше соодветна за потребите на моето работење

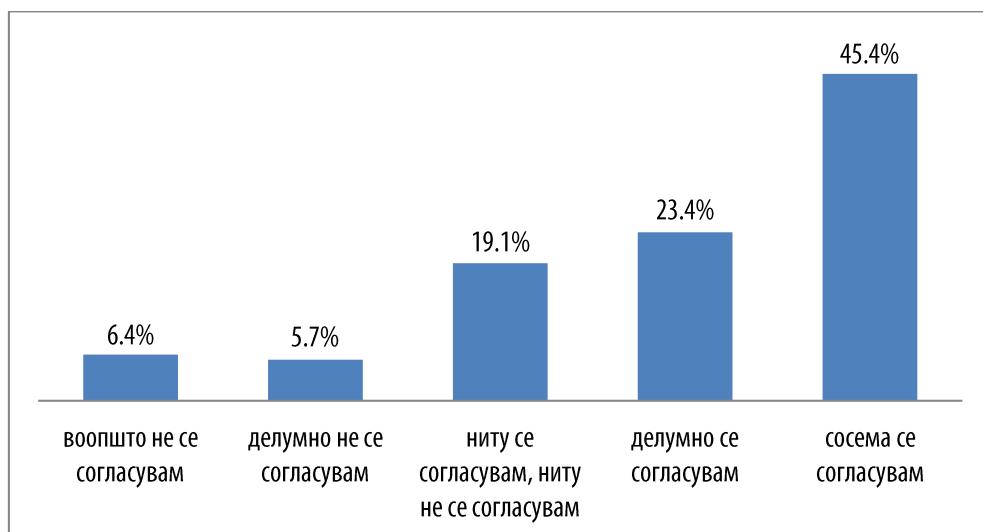
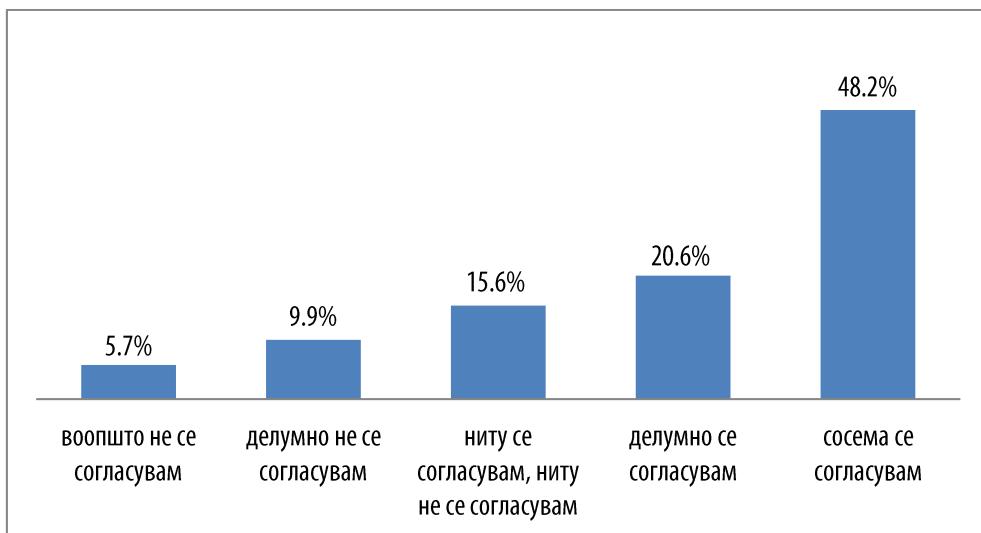
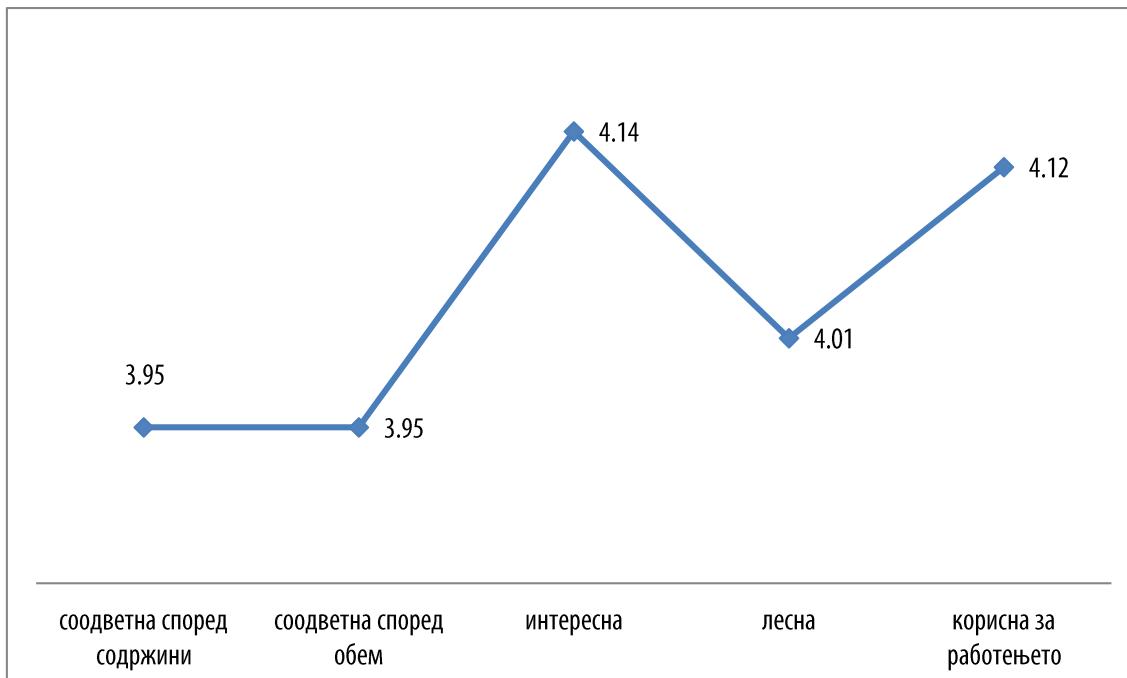


График 13. Според содржините, специјализираната обука беше соодветна за потребите на моето работење



Статистичката споредба на просеците од проценките за различните аспекти на специјализираната обука, илустративно прикажани на График 14, покажува дека меѓу нив не постојат статистички значајни разлики. Со други зборови, просеците за сите проценувани аспекти на специјализираните обуки не се разликуваат и покрај тоа што бројот на лица кои даваат највисоки оценки е малку поголем за аспектите *корисна* и *интересна*, отколку за другите проценувани аспекти.

График 14. Споредба на просеците (M) од процените за различните аспекти на специјализираната обука



Корелациската анализа на врските меѓу демографските варијабли и испитуваните аспекти на специјализираната обука (Табела 3), упатува на тоа дека повозрасните испитаници покажуваат тенденција да ја проценат оваа едукација како посоодветна според содржините ($r(139)=0,32$; $p<0,01$) и според обемот ($r(139)=0,28$; $p<0,01$), како и покорисна ($r(139)=0,27$; $p<0,01$) и поинтересна ($r(134)=0,28$; $p<0,01$) од помладите учесници, а

поврзаност меѓу возраста и тоа колку обуката е доживеана како лесна/тешка нема. Исто така, идентификувана е тенденција жените да даваат повисоки оценки за сите аспекти на специјализираната обука – за содржините ($r(139)=-0,21$; $p<0,05$), за обемот ($r(139)=-0,21$; $p<0,05$), за корисноста ($r(136)=0,28$; $p<0,01$) и за тоа колку обуката била интересна ($r(134)=-0,21$; $p<0,05$) и лесна ($r(134)=-0,19$; $p<0,05$). За истите аспекти, нема статистички значајни врски со ниту со должината на стажот ни со степенот на образование¹.

Табела 3. Поврзаност на демографските карактеристики со проценетите аспекти на специјализираната обука

Специјализираната обука беше...	пол	возраст	стаж	образование
... соодветна за потребите на моето работење според содржините	-,21	,32	,12	,09
N=141	p=,012	p=,000	p=,146	p=,29
... соодветна за потребите на моето работење според обемот	-,21	,28	,12	,08
N=141	p=,014	p=,001	p=,136	p=,04
...интересна	-,21	,28	,16	,09
N=136	p=,014	p=,001	p=,057	p=,631
...лесна за совладување	-,19	0,16	0,11	0,14
N=136	p=,021	p=,052	p=,184	p=,095
...корисна за понатамошно работење	-,28	,27	,16	,07
N=138	p=,001	p=,001	p=,064	p=,378

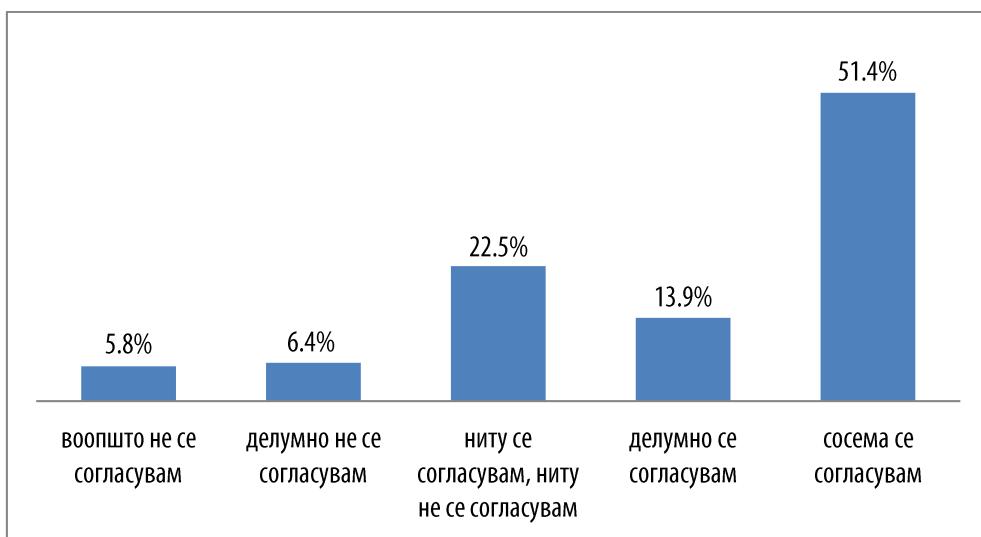
Од малкуте добиени дополнителни коментари кои испитаниците ги оставиле за овие обуки, вреди да се издвојат тие дека „секогаш (треба) да ги има повеќе зашто знаењето се надополнува, како и тоа дека на обуките, фалат повеќе практични примери“.

▲ ЕВАЛУАЦИЈА НА РАБОТАТА НА КОМОРАТА ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

Околу една третина од испитаниците (34,7% кои воопшто, или делумно не се согласуваат, односно одговараат неутрално) не се уверени во јасноста на мисијата, целите и задачите на Комората за приватно обезбедување (График 15). околу половина од испитаниците тврдат дека Комората презентира прецизна слика за тоа што припаѓа во делокругот на нејзино работење.

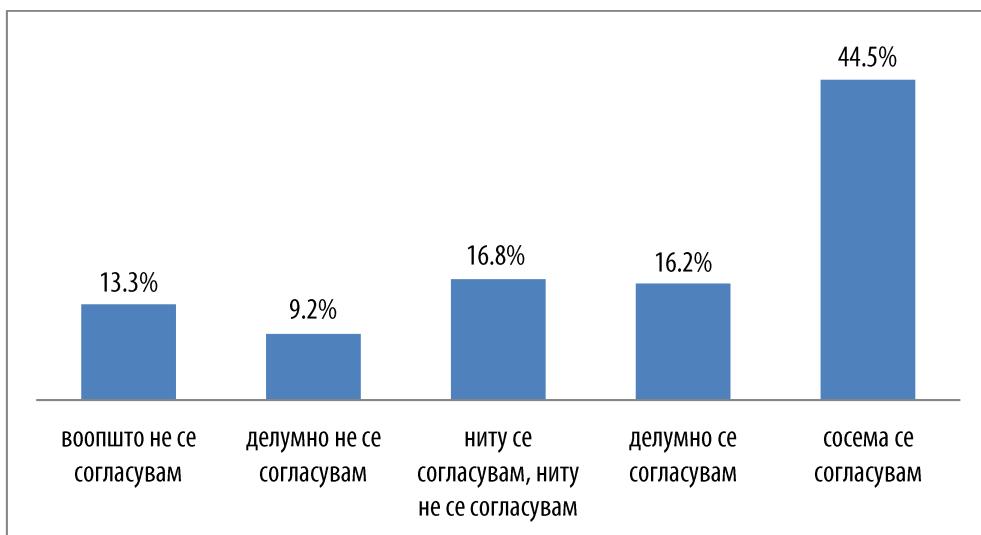
¹ Степенот на образование е мошне хомоген, па заради рестрикција на рангот, малку е веројатно дека со оваа демографска карактеристика може да се појават какви било корелати.

График 15. Комората за приватно обезбедување се карактеризира со јасна мисија, цели и задачи



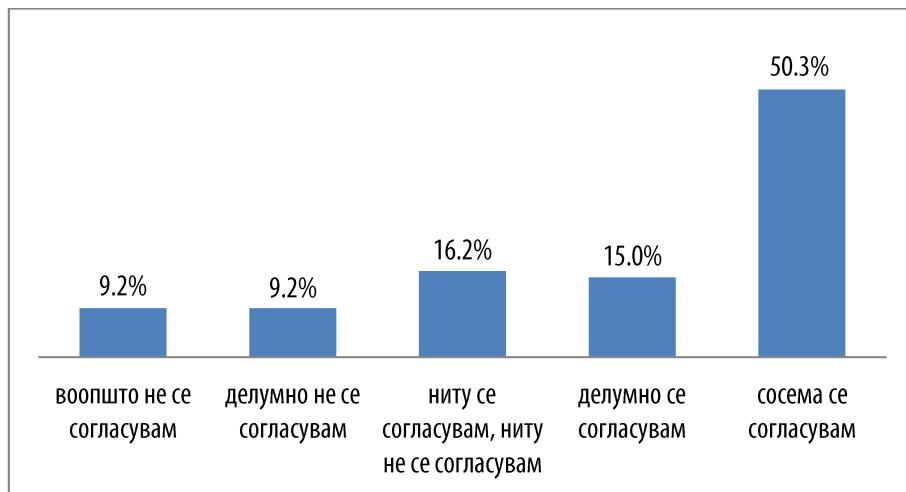
За речиси половина (44,5%) од учесниците во истражувањето, Комората покажува одлични резултати во унапредување на дејноста, додека по ова прашање, за негативниот дел на континуумот се определиле 22,5% од нив (График 16).

График 16. Комората за приватно обезбедување ефикасно се грижи за унапредување на професијата



За прашањето кое се фокусира на друга важна цел на функционирањето на Комората, а тоа е промоцијата на важноста на приватното обезбедување, процентот на испитаници кои го даваат највисокиот степен на согласност е малку повисок (50,3%). Дистрибуцијата на одговорите за ова прашање се прикажани на График 17.

График 17. Комората за приватно обезбедување ефикасно се грижи за промоција на важноста на приватното обезбедување



Дополнителните коментари во врска со функционирањето на Комората заслужуваат посебно внимание затоа што во извесна смисла се контрадикторни на претходно прикажаните проценти. Тие варираат во опсегот од најпозитивни (на пример: „*супер сте*“, „*супер професионално*“), до загрижувачки негативни. Негативните реакции сугерират (1) нездадовост од залагањата за висината на личниот доход (на пример: „*да се заложите за зголемување на платите, вреднување на труд на ноќни саати и друго*“) и (2) условите во кои работат вработените (пр. „*...тоа не е доволно, треба да влезе во самиот систем на приватните агенции да видат дали ги исполнуваат обврските кон нивните вработени*“) или, (3) од цената на лиценцата наспроти висината на платите (на пример: „*бутање луѓе, земање по 500 евра, само за пари е таа лиценца а ќе биде обичен чувар на објект градежен со ноќни смени за 12 000*“). Најверојатно, дискрепантата помеѓу задоволството искажано во квантитивниот дел и слободно формулираните одговори произлегува оттаму што потреба да дадат дополнителни коментари имале само малцинството лица кои се најнездадоволни, додека задоволните се воздржале од вербално образложување на дадената висока оценка.

График 18. Споредба на просеците (M) од процените за различните аспекти на работењето на Комората



На График 18. се прикажани просеците од оценките за различните аспекти на работење на комората. Статистичката анализа упатува на тоа дека постои значајна разлика меѓу степенот на задоволство во врска со ефикасноста во унапредување на професијата, за кој е добиена најниска аритметичка средина ($M=3,69$) и останатите два проценувани аспекти ($t(171)=1,99$; $p<0,05$ и $t(171)=31,9$; $p<0,01$). Меѓу просечните оценки за промоцијата на дејноста и јасноста на мисијата, нема значајна разлика ($t(171)=0,89$; $p>0,05$).

Корелацијската анализа (Табела 4) покажува дека испитаниците од женски пол се позадоволни од сите три аспекти според кои е проценета Комората од мажите, затоа што сите односни корелации се статистички значајни. Повозрасните испитаници се позадоволни од ефикасноста во унапредување на професијата ($r(169)=0,38$; $p<0,01$). Значајна е само уште поврзаноста меѓу оценката на јасноста на мисијата и целите и доджината на стажот, при што оние со подолг работен стаж даваат повисоки оценки ($r(169)=0,20$; $p<0,01$). Степенот на образование не прави разлика во врска со ниеден од проценуваните аспекти на работењето на комората.

Табела 4. Поврзаност на демографските карактеристики со трите проценети аспекти на работење на комората

Комората за приватно обезбедување...	пол	возраст	стаж	образование
...се карактеризира со јасна мисија, цели и задачи	-,21	,14	,20	,02
N=171	p=,004	p=,065	p=,007	p=,742
...ефикасно се грижи за унапредување на професијата	-,27	,15	,15	,09
N=171	p=,000	p=,051	p=,055	p=,219
...ефикасно се грижи за промоција на важноста на приватното обезбедување	-,26	,38	,19	,09
N=62	p=,034	p=,002	p=,127	p=,467

▲ ЕВАЛУАЦИЈА НА РАБОТАТА НА КОМПАНИИТЕ ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ И НИВНИОТ МЕНАЏМЕНТ

Низ неколку прашања, испитаниците го изнесоа своето мислење за важни аспекти на функционирањето на компаниите во кои се вработени. Оттука, сликата која е претставена со наодите е еден вид пресек за компаниите во кои работат лицата кои прифатиле да учествуваат во истражувањето, а не слика која лесно може да се генерализира за сите вакви компании.

Половината од вработените кои учествувале во истражувањето сосема се согласуваат дека компанијата во која работат има јасно поставени работни задачи (49,7%) и дека се карактеризира со соодветност во распоредувањето на вработените на работните места (44,5%). Речиси половината од испитаниците (49,1%) сосема се согласуваат дека компанијата се одликува со ефикасност во работењето (График 19, 20 и 21).

График 19. Компанијата во која работам се карактеризира со јасна поставеност на работните задачи



График 20. Компанијата во која работам се карактеризира со соодветност во распоредувањето на вработените на работните места

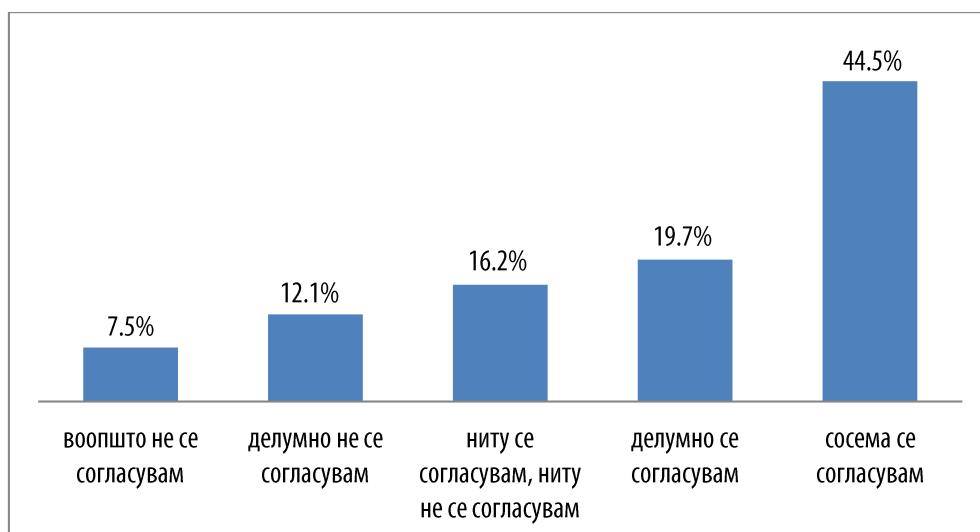
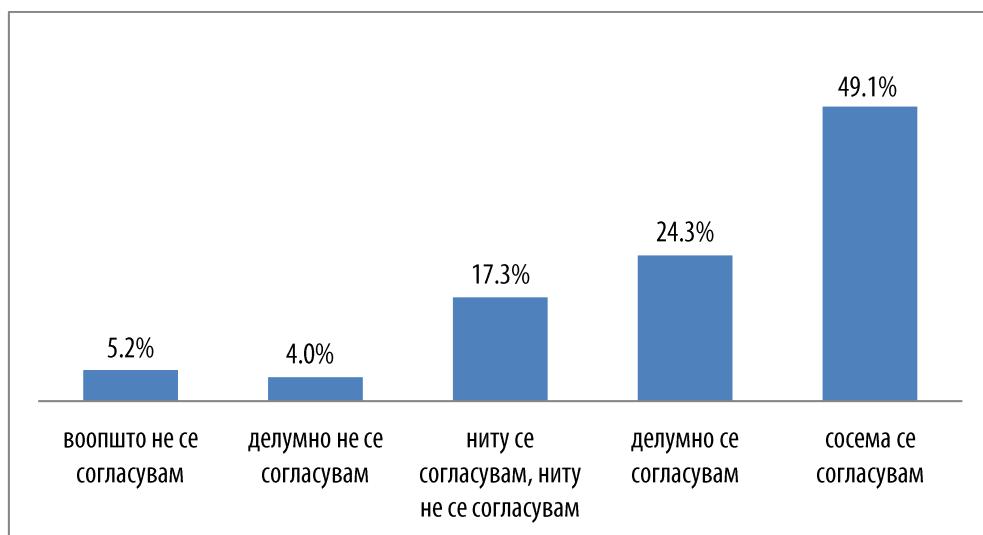


График21. Компанијата во која работам се карактеризира со ефикасност во работењето



Слични дистрибуции, иако со помала кумулација на екстремно позитивни одговори се добиени и за квалитетот на меѓучовечките односи во компаниите, како и за функционирањето на менаџментот (График 22 и 23). Оценките за инвестирањето на компаниите во развој на кадарот и за физичките услови на работење се прикажани на График 24 и 25. Слично како и за другите аспекти, паѓа во очи мошне малиот процент на одговори кои индицираат нездоволство со проценуваните аспекти.

График22. Компанијата во која работам има добри меѓучовечки односи

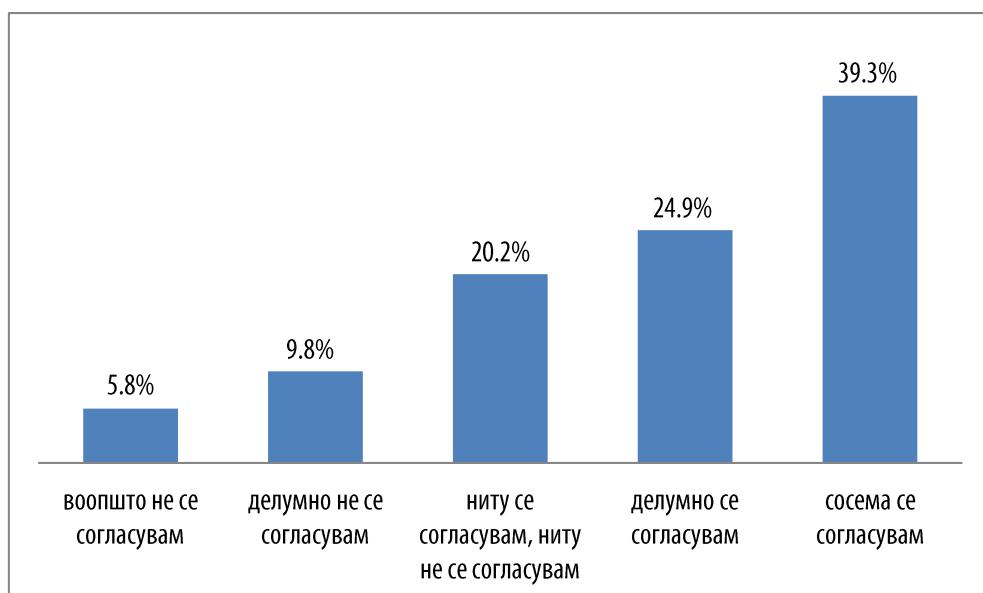


График 23. Во компанијата во која работам менаџментот добро функционира

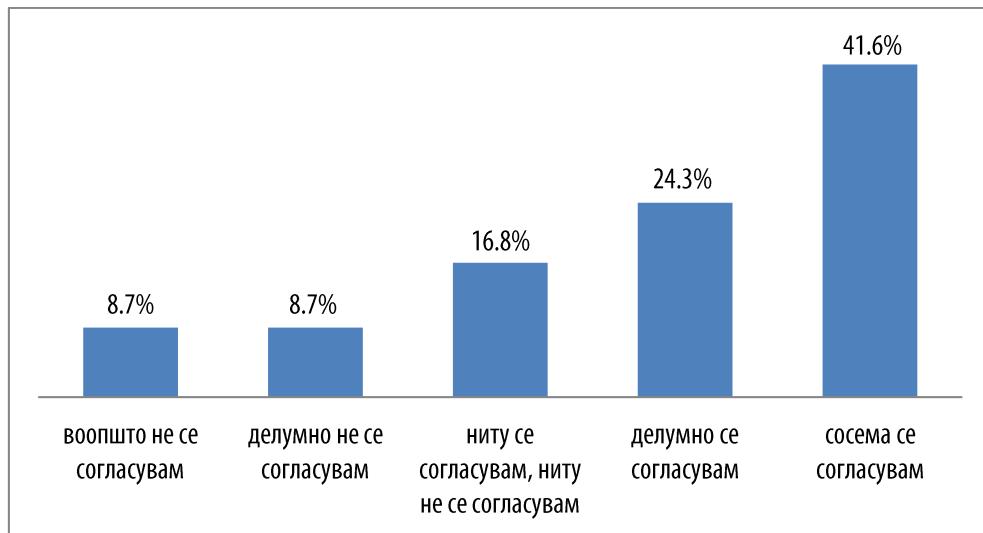


График 24. Во компанијата во која работам се води сметка за развој на кадарот

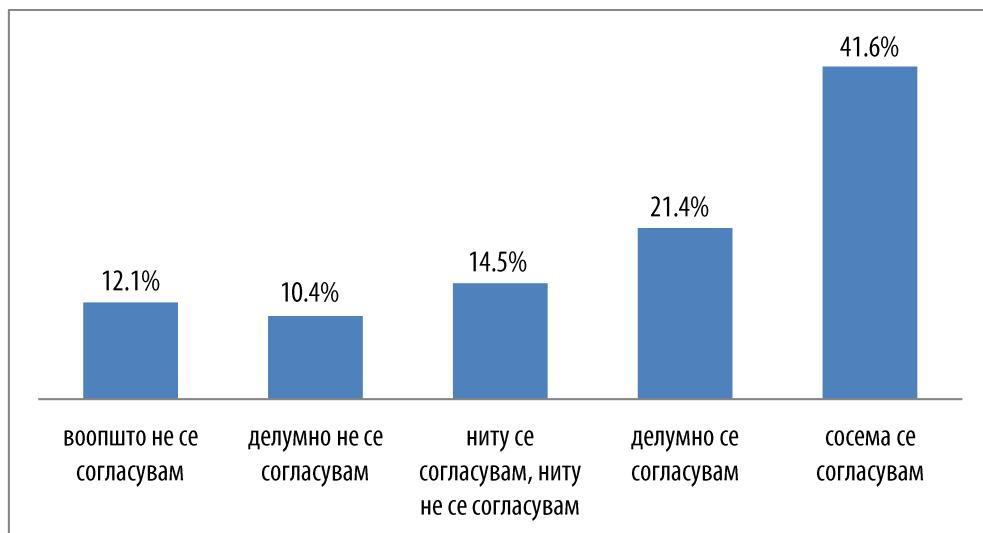
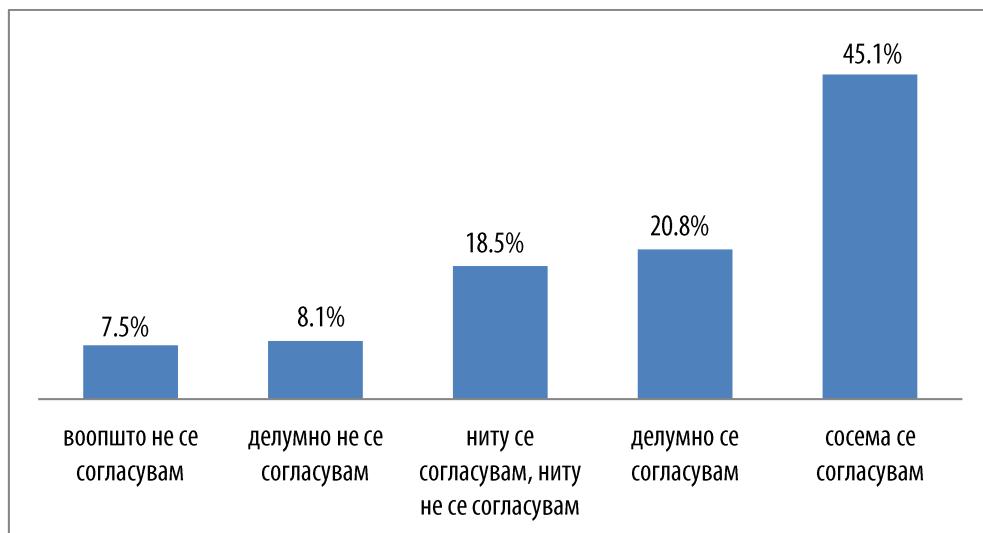
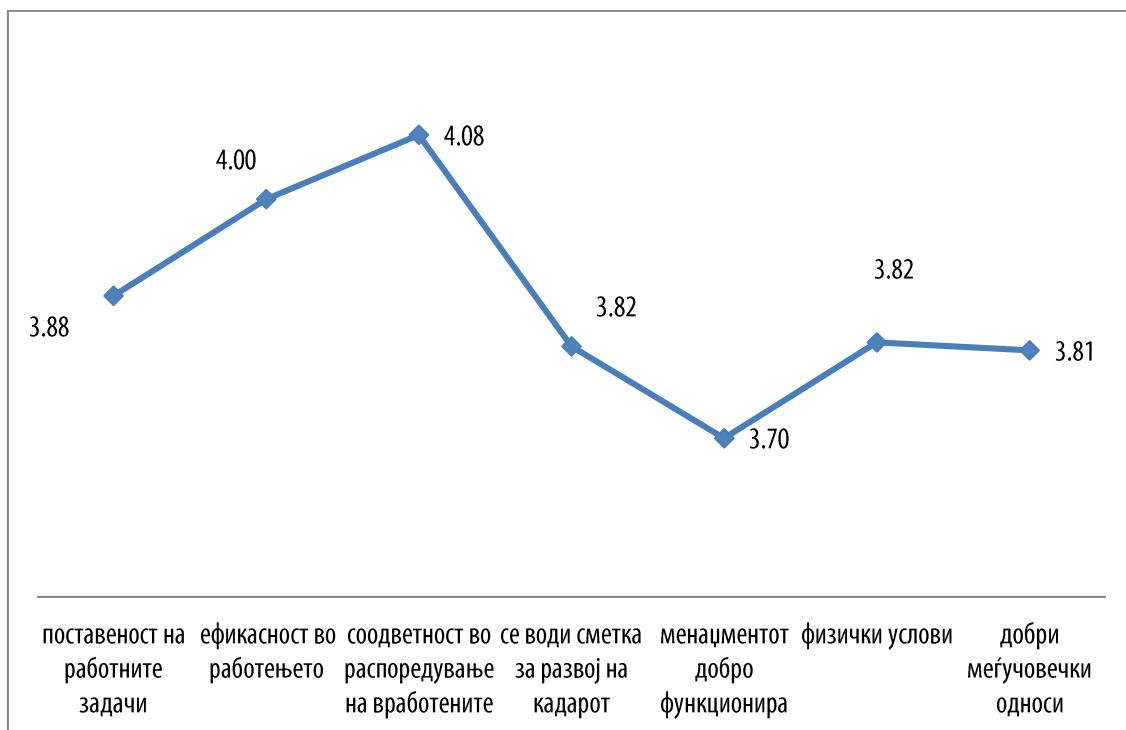


График 25. Во компанијата во која работам има соодветни физички услови за работење



На отвореното прашање оставено за коментирање на состојбите, дел од испитаниците имаат пофални зборови за компаниите во кои работат, велејќи дека се „најдобри“ или дека се „бренд“. Но, има и апели кон Комората за нивна поголема контрола. Така на пример, еден испитаник вели: *„Повеќе контрола е потребна, работниците за обезбедување се злоупотребени од страна на компаниите каде работат. Извршуваат работи кои не се во нивна надлежност, уценувани со бркање од работа, спречувани законски да си ја извршуваат работата“*. Се реагира и на неплаќање на прекувремената работа, на малите плати и на лошите услови за работење. Како и во претходниот случај, на ова прашање одговараат само мал број испитаници, па не е направена квантитативна анализа што би било соодветно само доколку беа добиени одговори од сите, или, барем од огромно мнозинство испитаници.

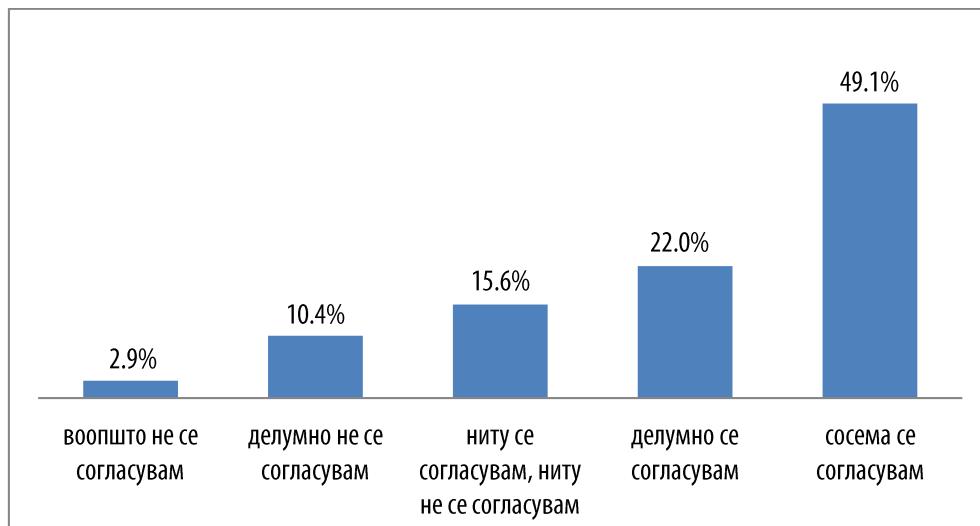
График 26. Споредба на просеците (M) од процените за различните аспекти на работењето на компанијата



Визуелниот преглед (*График 26*) на просеците за оценуваните аспекти на работењето на компаниите во која се вработени испитаниците, јасно покажува дека во просек, најниско задоволство е исказано за функционирањето на менаџментот, а највисоко за распоредувањето на вработените по работни задачи. Статистички значајни разлики се идентификувани меѓу двета формирани „кластери“ на пониски наспроти повисоки просеци: од една страна се јасноста на задачите, ефикасноста во работењето и соодветноста во распоредување меѓу кои нема разлики, а кои се повисоки од останатите во пониско оценетиот „кластер“: водењето сметка за развој на кадарот, физичките услови на работење, меѓучовечките односи и функционалноста на менаџментот.

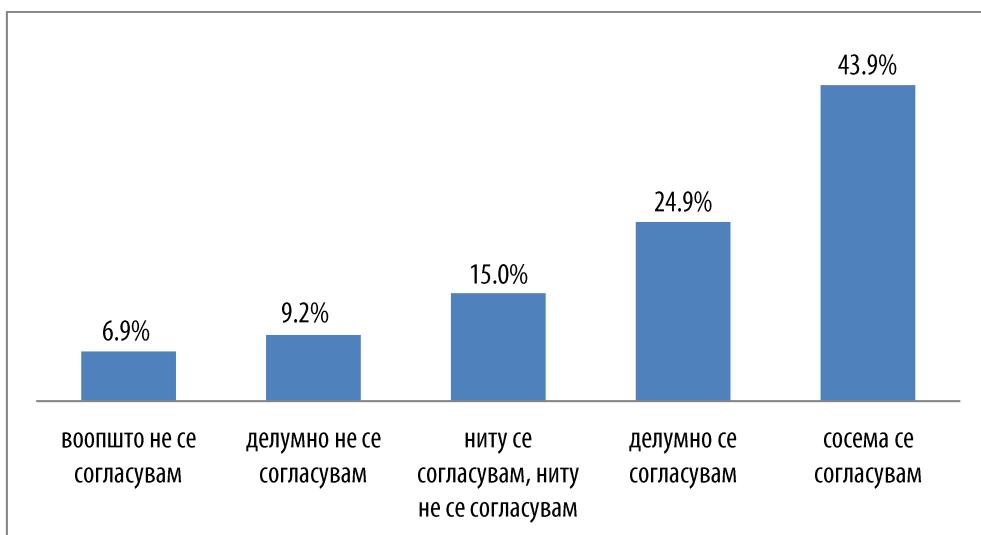
Во многу научни студии, јасно се укажува на важноста на менаџментот во успешноста на изведувањето на работните задачи, особено оние кои се соочуваат со висок ризик за физички повреди. Неодамнешна студија укажува на тоа дека успешноста на менаџментот во мотивирање на вработените учествува со неверојатни 70% од вкупната варијанса на фактори вклучени во тоа колку ангажиран и посветен ќе биде вработениот во реализацијата на работната задача (Randall & Harper, 2015). Управувањето е многу повеќе од делегирање на работите на другите вработени. Добар менаџер треба да поседува вештини за лидерство, комуникациски вештини, и компетенции за решавање на горливи прашања кои искрснуваат на работното место. Што се однесува до компетенциите, перцепцијата на испитаниците варира од мала пропорција (2,9%) кои ги проценуваат како крајно несоодветни, до голема пропорција кои сметаат дека тие се сосема соодветни (49,1%). Сите одговори за ова прашање се прикажани на График 27.

График 27. Менаџментот во компанијата во која работам има соодветно образование, обука или специјализација во областа со која управува



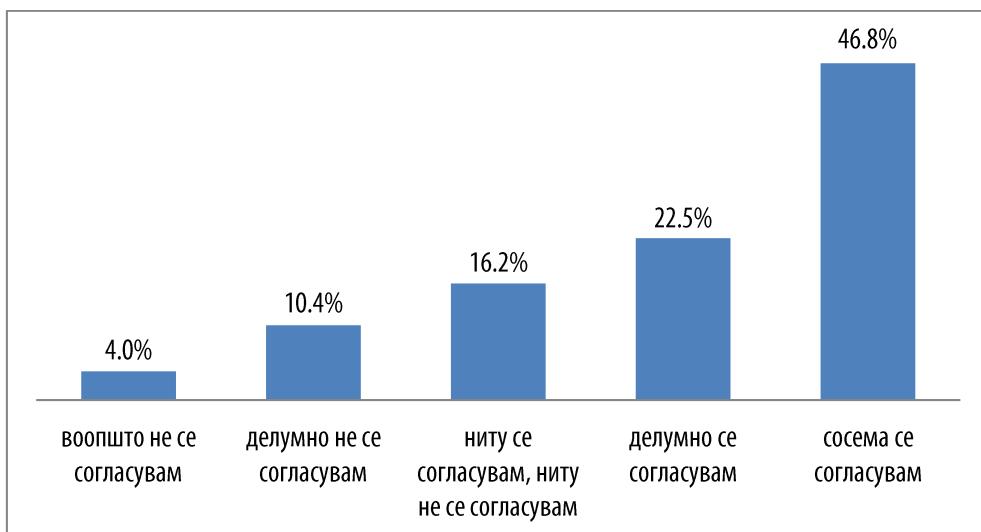
Во сферата на ризичните професии како што е обезбедувањето, дополнителен предизвик во управувањето се тешките теренски услови за дел од вработените и опасностите по здравје или живот. Според добиените одговори, менаџментот во организациите за приватна безбедност релативно успешно се справуваат со трите главни улоги – информативна, одлучувачка и интерперсонална. Така, според дистрибуцијата на одговори прикажани на *График 28*, позитивна оценка за јасноста на инструкциите кои доаѓаат од менаџментот дале околу две третини од испитаниците, а крајно незадоволни се само 6,9%.

График 28. Менаџментот во компанијата во која работам ми дава јасни инструкции за работа



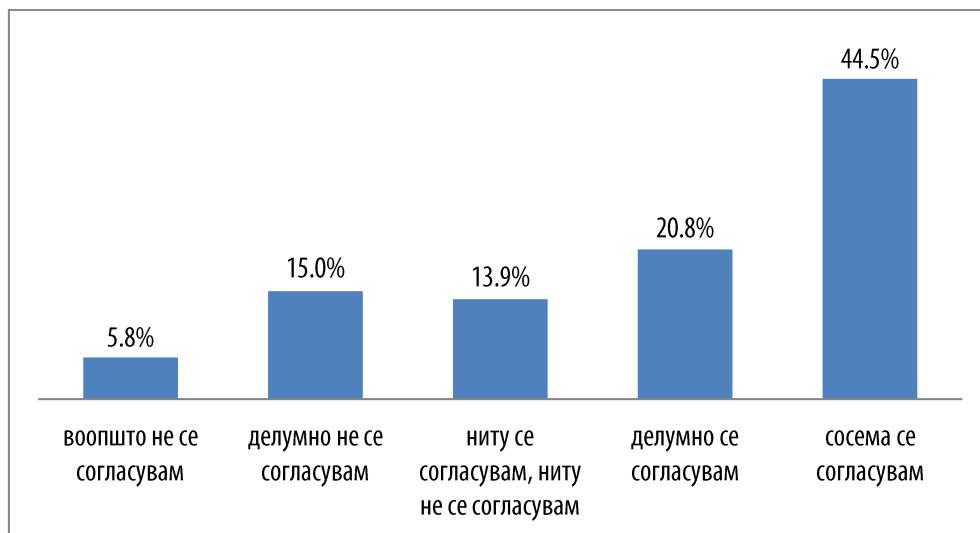
Ефикасноста во носење одлуки се перципира слично (График 29). Бројот на испитаници кои сметаат дека менаџментот не носи ефикасни одлуки е мошне мал, а околу половина од испитаниците (46,8%) дал највисоки оценки за овој аспект.

График 29. Менаџментот во компанијата во која работам е ефикасен во носењето одлуки



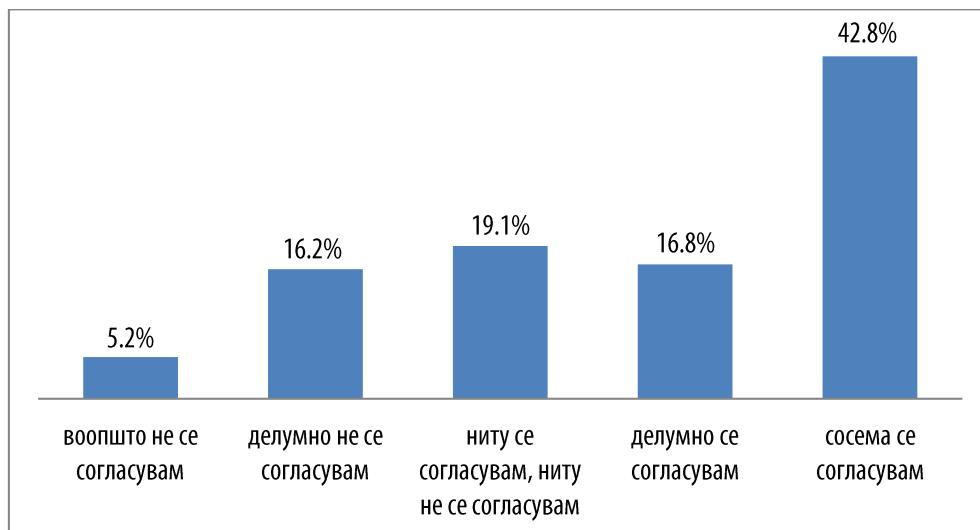
Перцепцијата за грижата на менаџментот за вработените е прикажана на График 30. Една третина од одговорите се лоцирани на негативниот односно, на неутралниот дел на скалата, што значи дека постои простор за подобрување, но, главно, оценката за овој аспект на работењето на менаџментот во компаниите е висока.

График 30. Менаџментот во компанијата во која работам е отворен за решавање на проблемите на вработените



Во комплексните врски меѓу перципираните карактеристики на организацијата, и себе-вложувањето во работењето, важен фактор е давањето на позитивен предзнак на напорите на менаџментот за воспоставување клима на еднаквост и фер однос (Greenberg and Cropanzano, 2002). Оттука, важно е што крајно задоволни од односот на менаџерите кон вработените се 42,8% од испитаниците (График 31), а крајно незадоволни се само 5,2%.

График 31. Менаџментот во компанијата во која работам има фер однос кон сите вработени



Имицот, угледот, односно брендот на компанијата веројатно е еден од најмоќните фактори на конкурентноста пред останататие компании во дејноста. Создавањето и одржувањето на позитивната слика за компанијата и нејзината препознатливост е голем предизвик, пред сè за менаџментот на врвот, но и по останатите хиерархиски слоеви. Според перцепцијата на вработените, менаџментот ова го прави мошне добро (График 32), иако, постои простор и за подобрување, бидејќи околу 10% од испитаниците даваат оценки лоцирани на негативниот дел на континуумот.

График 32. Менаџментот во компанијата во која работам се грижи за имиџот на компанијата

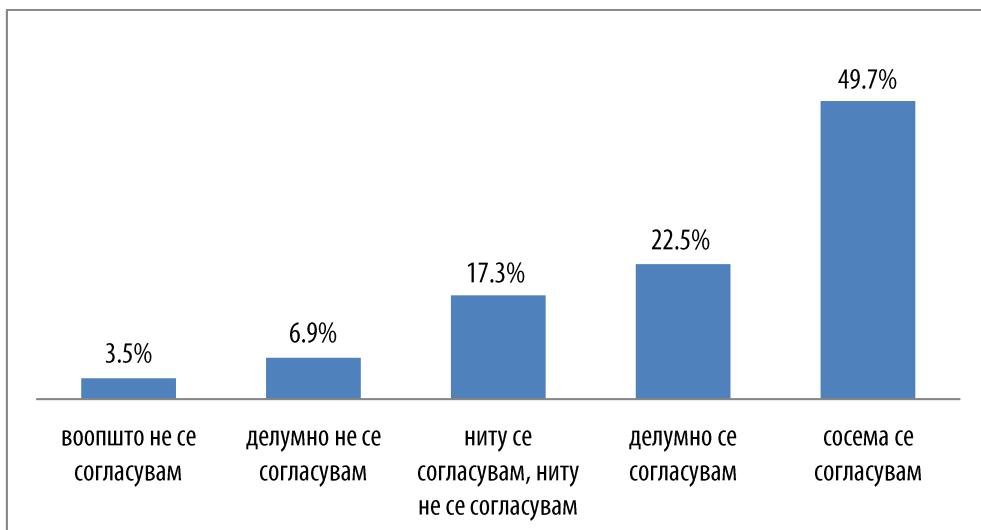
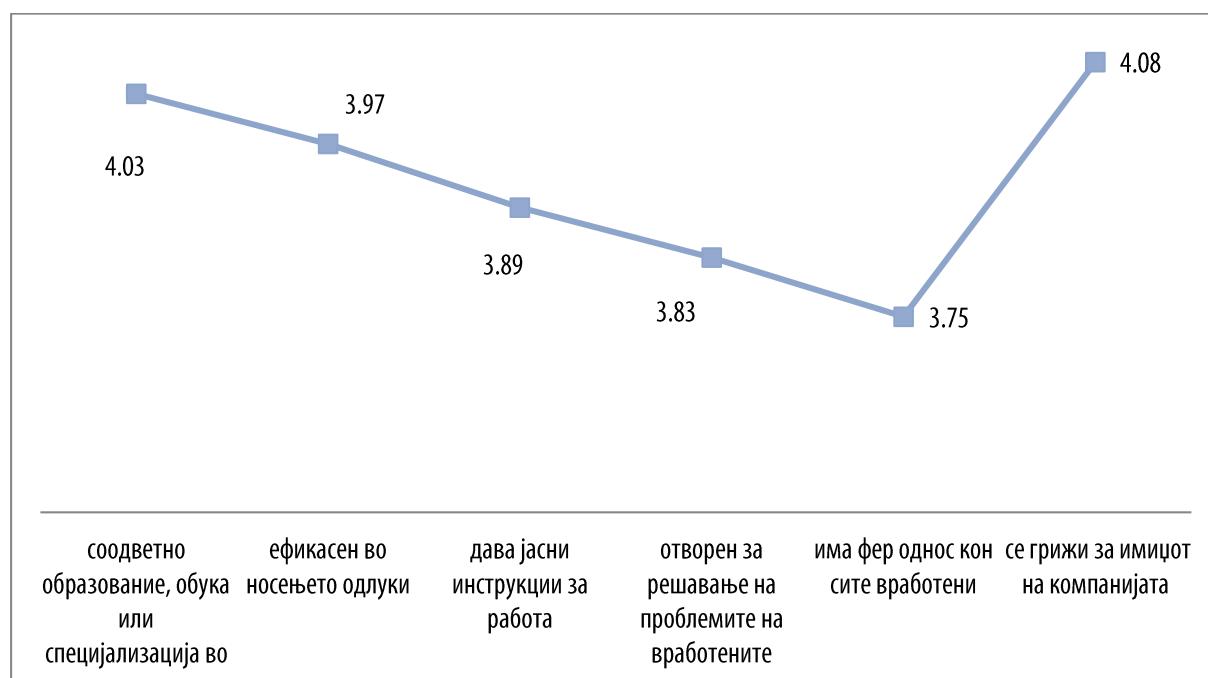


График 33. Споредба на просеците (M) од процените за различните аспекти на работењето на менаџментот



На График 33 се прикажани на просеците за оценуваните аспекти на работењето на менаџерите во компаниите во која се вработени испитаниците. Најнискиот просек е добиен за фер третманот кон сите, по што следува отвореноста за решавање проблеми на вработените и давањето јасни инструкции за работење. Ова е пониско оценетиот „кластер“ карактеристики, кои статистички се разликуваат од просеците дадени за повисоко оценетиот „кластер“ – грижата за имиџот на компанијата, ефикасноста во одлучувањето и перципираниите компетенции.

За да се поедностави организацијата на утврдување на корелатите со неколкуте испитувани аспекти на работењето на компаниите и менаџментот, оценките на проценуваните аспекти се агрегирани во единствен просек,

и тоа како „вкупна оценка за компаниите“ и како „вкупна оценка на менаџментот“. Потоа, беше проверувана нивната поврзаност со демографските варијабли, а резултатите се прикажани на *Табела 5*.

Табела 5 Поврзаност на демографските карактеристики со трите проценети аспекти на работење на комората

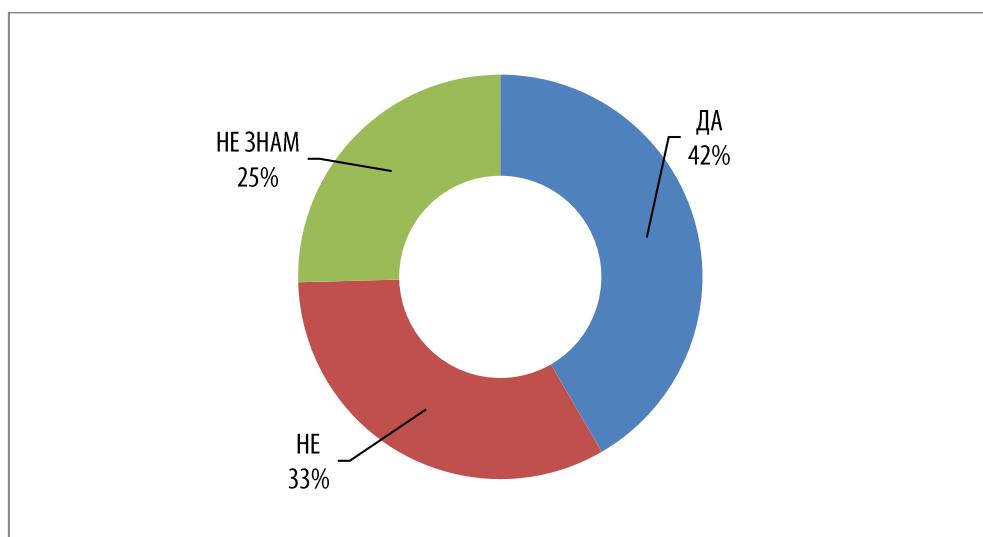
	пол	возраст	стаж	образование
Вкупна оценка за компанијата N=171	-,20 p=,007	,22 p=,004	,24 p=,002	,09 p=.236
Вкупна оценка за менаџментот N=171	-,18 p=,014	,18 p=,020	,24 p=,002	,08 p=.297

Според добиените наоди, жените дале повисоки оценки од мажите и за компаниите ($r(169)=-0,20$; $p<0,01$) и за менаџментот ($r(169)=-0,18$; $p<0,05$). Висината на оценката за двета аспекти расте со возраста ($r(169)=0,22$; $p<0,01$ и $r(169)=0,18$; $p<0,05$). и со стажот ($r(169)=0,24$; $p<0,01$), а со степенот на образование, тие не се поврзани.

▲ МОЖНОСТИ ЗА ПОДОБРУВАЊЕ НА РАБОТЕЊЕТО ВО ДЕЈНОСТА

Вработените може да бидат мотивирани а квалитетно работење на различни начини. Оценката дали компанијата води политика на грижа за мотивираноста е важна за успешно работење на вработените и за нивната општа добросостојба. За оваа група испитаници, не може да се каже дека ужива висок степен на стимулираност од компаниите, затоа што само 42% потврдно одговориле на прашањето дали компанијата води доволно сметка за тоа да ги мотивира вработените на добро работење (График 34).

График 34. Дали компанијата во која работите води доволно сметка за тоа да ги мотивира вработените на добро работење?



Оттука, беше важно да се приберат податоци што би биле најсилните поттици за поголемо вложување на испитаниците на нивните работни места. Одговорите се прикажани како фреквенции, а не како проценти, бидејќи испитаниците може да даваат повеќе од еден одговор. Од *График 35*, каде се прикажани одговорите, јасно се гледа дека најбројни се одговорите дека зголемувањето на платата (вкупно 136 избори) и можноста за професионално

напредување (вкупно 82 избори) се најчесто бираните одговори. За забележување е и тоа дека една петтина од респондентите посочиле дека подобрувањето на меѓучовечките односи би придонело тие подобро да работат.

График 35. Што за Вас лично би бил најсилен мотив за повеќе да се вложите на работното место? (презентиран е број на избори)



Респондентите имаат можност да одберат најмногу три од понудените опции за проблеми кои според нив, најмногу ја засегаат дејноста во која работат (*График 36*). Личните доходи повторно се истакнати како најгорлив проблем, па така, оваа опција тројкратно повеќе се избира во споредба со сите други, освен нелојалната конкуренција, која е втора по бираност (вкупно 62 избори).

График 36. Кои од неведените проблеми според Ваше мислење најмногу го засегаат секторот на приватно обезбедување (N)?



Најнакрај, на испитаниците им беше дадена можност сами да формулираат, најмалку еден, а најмногу три начини на кои мислат дека би можело да се подобри работењето на компаниите за приватна безбедност. На ова прашање одговориле само 32 испитаника, а нивните одговори се категоризирани на следниов начин: зголемување на личниот доход е најбројната ($N=17$) категорија, по што следи, почитување на закони за работни обврски ($N=4$), особено правото на одмор, обезбедување законски одредена минимална цена на работата ($N=3$) и уништување на нелојална конкуренција, можности за дообучување и техничко опремување ($N=3$), подобра организација на работата ($N=2$) и подобри меѓучовечки односи ($N=2$). Останатите препораки, како на пример, подобри менаџери, забрана за работа на лица над 50 години, спrega меѓу политика и работењето и бенефициран стаж се споменати само еднаш.

▲ ПЕРСПЕКТИВАТА НА МЕНАЏЕРИТЕ: КВАЛИТАТИВНИ ПОДАТОЦИ

Менаџерите кои учествуваа во интервјуто беа прашувани кои задачи ги вршат и кои од задачите најтешко се остваруваат. За мал дел од менаџерите, не постојат задачи кои може да се издвојат како потешко остварливи а тоа се припишува на фактот дека обезбедувањето функционира само за сопствените потреби (потреби на фирмата), односно се изведува на микро ниво. За менаџерите на компаниите кои ги нудат своите услуги на други фирми, тоа не е случај. За нив, низа комплексни околности, почнувајќи од оние во најширок контекст, како што се политиките и законите кои ја уредуваат дејноста, до информираноста на клиентите за важноста на обезбедувањето, може да го отежнат нивното работење. Еден од респондентите, тоа го артикулираше мошне прецизно во следната изјава:

“Менаџирањето на работните процеси во компанијата е комплексен процес кој е во директна корелација со постоечките фактори или бизнис услови во кои секојдневно егзистира нашето општество”.

Највисок степен на кохерентност во низата идентификувани тешкотии постои околу прашањето на компетентноста на кадрите, без разлика на тоа што се лиценцирани (при што се бара посодветно организрано континуирано обучување), како и нивната мотивираност за работење. Дел од менаџерите препознаваат дека платите на лицата кои работат во дејноста се ниски и апелираат дека мора да се регулира минималната цена на услугата. Исто така, се наведува и тоа дека самата дејност не е перципирана соодветно од барателите на услуги, дека тие не се доволно сензитивни ни за потребата од обезбедување ниту за тежината на работните задачи. Така, еден од менаџерите забележува дека сериозна отежнителна околност за изведување на работните задачи е тоа што:

“...понекогаш треба подолг временски период за одобрување финансиски средства додека сфатам дека треба што посекоро да се овозможи одредено барање со цел подигање на безбедноста на повисоко ниво”.

Најнакрај, но само во одредени сфери во кои се одвива работењето, предизвик претставува и физичката опременост на кадрите и на самиот терен кој се обезбедува.

Сепак, сите констатираат дека постојат показатели кои упатуваат на тоа дека нивното менаџирање се одвива успешно. Дел од респондентите, наспроти претходно идентификуваните потешкотии, нагласуваат дека, сепак, кај вработените е сочувана мотивацијата за работа и дека се работи тимски, па кога ќе се земе предвид целиот контекст, тоа би можело да се смета за напредок. Исто така, се истакнуваат и квалитетот на услугата, навременото извршување на задачите кон клиентите.

Еден од менаџерите дури има и мошне високи очекувања, истакнувајчи дека антиципира особена сатисфакција кај вработените „кога ќе станат свесни за припадноста на компанијата, за нивниот придонес во делот на безбедносната култура“, а се нагласува и постигањето во создавање услови за работа кои го подигаат нивото на воведени безбеносни мерки при работа, намалување на ризикот од повреди на работно место. Индиректно, како напредок се детектира и зголемениот интерес на индивидуите да се вработат во професијата.

На прашањето што би требало да се стори за да се подобри работата на компанијата, одговорите се повторно мошне хетерогени. Една препорака е да се подобрят условите за работа на работниците за обезбедување, вклучувајќи обезбедување на квалитетна работна облека на работниците за обезбедување согласно Нормативот за опрема, а другата е да се обезбедат разноврсни специјализирани обуки кои не се само теориски туку и насочени кон увежбување на релевантни вештини (комуникациски, боречки, гаѓање и сл.). Темата за мотивирање на вработените повторно е посочена како важна, заедно со работење на создавање позитивна клима на работното место.

Погенерално, кога се работи за целата дејност, менаџерите набројуваат повеќе подрачја како клучни за унапредување на фелата. Постои тенденција, респондентите или да се „фиксираат“ за еднед единствен проблем, или да наведат исцрпна листа на се што би можело да биде осзначење. Па така, се предлага интензивно работење на мотивацијата на вработените, особено преку платата. Паралелно, се смета за важно да се направи темелна професионализација на кадрите со подигање на нивото на обуките (воведување континуирани обуки и со воведување претходна селекција на кандидатите при полагањето на стручните испити за добивање Лиценца). Се тврди дека оваа мерка е особено важна заради тоа што „на тој начин би се спречил во голема мерка одливот на кадри на кои што оваа дејност им е од споредно значење заради времено задоволување на материјалната сатисфакција за егзистенција“. Се предлага доследно спроведување на Законот за приватно обезбедување од страна на МВР преку контрола на терен како и соработка и контактирање со Комората за обезбедување и следење на сите законски правила и прописи. Како конкретни мерки се предлага и организирање на состаноци со преставници од МВР и заеднички средби на претставници на фирмии кои работат на обезбедувањето за сопствени потреби поради заедничко детектирање и решавање на проблемите од областа на обезбедувањето. Во оваа сфера, добиени се и предлози за промени на конкретни членови во Законот кои го отежнуваат работењето. Понатаму се бара надминување на нееднаквиот третман на компаниите базиран на спретата со одредени политички партии. Некои инсистираат на намалување на цената на услугата како мерка, а некои работење на подобрување на видливоста и информирање на јавноста за важноста и потребата од оваа професионална услуга.

Најнакрај, но не најмалку важен е сетот предлози поврзан со залагање за добросостојбата на вработените преку преземање мерки за заштита, но и редовни превентивни прегледи и помош при соочување со професионални заболувања. Исто така, овие залагања не би смеело да го пренебрегнат фактот дека некои работници не се пријавуваат, односно дека работат „на црно“ и за многу мали надоместоци.

◀ ЗАКЛУЧНИ СОЗНАНИЈА И ПРЕПОРАКИ

Од спроведеното истражување произлегуваат значајни сознанија за перцепцијата на вработените и менаџерите во секторот за приватно обезбедување лица и имот, кои треба да послужат за унапредување на состојбите во приватното обезбедување во Република Северна Македонија. Добиените резултати можат да им користат директно или индиректно на креаторите на политиките во приватното обезбедување, на стручната и научната јавност за идни истражувања на приватниот безбедносен сектор.

Квантитативната и квалитативната анализа на резултатите од истражувањето укажуваат на следните клучни сознанија:

Иако за значителен дел од вработените во компаниите за обезбедување лица и имот во однос на нивните искуства и перцепции за обуката за стекнување лиценца и специјализираните обуки во однос на соодветноста, обемот и колку тие се интересни, може да се констатира дека постои простор за нејзино подобрување.

1. *Како препорака произлегува дека е потребно да се подигне квалитетот на обуките, нудејќи нови содржини во програмите за физичко и техничко обезбедување. За таа цел потребно е да се зголеми бројот на дополнителни/специјализирани обуки, кои ќе помогнат за добивање на специфични вештини и способности. Оптимално е обуките да се организираат на тој начин што ќе бидат давани практични примери од конкретни контексти на обезбедување, како на пример заштита на критична инфраструктура и сл. Се препорачува да се воведат специјализирани обуки за заштита, на пример за заштита на училишта, факултети, трговски центри, банки и сл. Во овој контекст, пожелно е да се зголеми бројот на часови за практични вежби.*
2. *Долж линиите на оваа препорака, внимание заслужува и наодот дека задоволството од обуките не е еднакво за мажите и жените, како и за повозрасните и помладите. Потребно е во континуитет да се евалуираат ефектите и задоволството од обуките непосредно по нивното изведување на начин што ќе овозможи подетален увид во тоа во добрите и слабите страни и потребите на двете споменатите категории.*
3. *Од ваквите податоци произлегува и препораката за воведување на оценки од теоретски и практични дел, со што ќе се овозможи до лиценца да се дојде во зависност од покажаниот успех, но и да се обезбедат основи за подогање на професионалноста во дејноста до тој степен да може да се идентификува вистинска, лесно препознатлива разлика меѓу оние кои се лиценцирани и оние кои не се.*

Во однос на прашањата за работата на Комората за приватно обезбедување, збирните податоци укажуваат дека и покрај угледот што таа го ужива, постои простор за презентирање, унапредување на дејноста и пред сè, промоција на важноста на приватното обезбедување. Во овој контекст, пожелно е да постојат активности поврзани со поголема информираност за дејноста и достапност до младите луѓе, низ целата територија на Република Северна Македонија.

4. *Се препорачува е да се интензивира информирањето, особено на помладите, во однос на можноста да се обучат и стекнат со лиценца за приватно обезбедување и запознавање со*

перспективите што ги има оваа професија. За таа цел да се продолжи со учество на саем за вработување и учество на Денови на образование и кариера. Еден можен начин да се постигне ова е организирање на настани во различни градови низ државата, како на пример „Недела на приватно обезбедување“, при што акцентот ќе биде ставен на промоција на дејноста приватно обезбедување.

5. *Исто така, се препорачува соработка помеѓу Комората и бизнис-секторот, средните училишта и факултетите од областа. Соработката треба да е континуирана и постојано да се унапредува низ различни форми на активности. Долж овие линии на резонирање, корисно би било да се спроведуваат посети од страна на студенти (кои студираат од областа) во Комората за приватно обезбедување и во агенции за обезбедување на лица и имот, и можност од близку да се запознаат со дејноста.*

Од статистичката анализа на резултатите може да се заклучи дека во дел од случаите, вработените се нездоволни од висината на цената за добивање на лиценцата, особено земајќи ја предвид и висината на личниот доход. Очигледно, недостасува поголема информираност дека формалното образование во голем дел од случаите не е доволно, па е неопходна и дополнителна обука.

6. *Се препорачува, пошироко и подетално информирање на потенцијалните учесници на обуките за добивање на лиценца кои се регулирани со закон, за тоа дека тие не се сведени на формалност, туку, напротив, дека од нивниот квалитет ќе имаат придобивки кои се незаменливи со друг вид учење (од искуство, или за време на школувањето), бидејќи се стекнуваат со знаење и вештини за дејноста. Нагласувањето дека висината на цената е диктирана од разновидноста на содржината предвидена за теоретскиот и практичниот дел од обуката и од потребата таа постојано да се иновира, може да помогне во подобрување на прифаќањето на висината на изност.*

Висината на платата за значителен дел од испитаниците претставува главен надворешен мотиватор и еден од најгорливите проблеми. Истото како проблем на вработените го посочуваат и менаџерите. Имајќи предвид дека е крајно непопуларно да се препорачува зголемување на висината на доходот, сметаме дека следниве чекори би можеле да помогнат овој извор на потешкотии релативно да се ублажи:

7. *Комората би можела да преземе различни активности за популяризација на важноста на приватното обезбедување, со што ќе се подобри соодветноста на перцепирање на нејзината важност кај барателите на услуги, нивната сензитивност ни за потребата од обезбедување, тежината на работните задачи и со тоа поврзаните трошоци. Се очекува, на подолг рок тоа да обезбеди поголем прилив на финансии во компаниите.*
8. *Повисокиот менаџмент би требало да преземе мерки за амортизација на чувството на слаба надворешна мотивација кај вработените заради ниски примања, со изнаоѓање други соодветни инсентиви, како што се на пример наградувања на најдобри работници, бонуси, можности за напредување, подобрување на климата за работење, создавање услови за работа кои го подигаат нивото на воведени безбедносни мерки при работа на сметка на намалување на ризикот од повреди на работно место. и обезбедување повисок степен на перцепирана дистрибутивна правда.*

- 9. Намалување на негативниот ефект од перцепцијата дека личните доходи се мали, може да се постигне и со систематска грижа за општата добросостојба на вработените (на пр. упракање за почетни лекарски систематски прегледи или флексибилност за смени исл.), со организирање повремени групни активности за тим билдинг или за градење на позитивен професионален идентитет.**

Во однос на прашањата кои се однесуваат на работата на компаниите за приватно обезбедување и нивниот менаџмент, треба да се има предвид дека наодите се еден вид просек за компаниите во кои работат лицата кои учествуваа во истражувањето. Од добиените сознанија може да се заклучи дека постои простор за подобрување во делот на работните задачи и соодветноста во распоредувањето на вработените на работните места и зголемена ефикасност во работењето. За испитаниците кои одговараа на прашалникот, во голема мера се значајни заложбите на компаниите во кои работат за развој на кадарот и обезбедување на физички услови за работење. Од ваквите податоци произлегува препораката за компаниите (секако во однос на можноста) да иницираат специјализирани обуки и континуирана едукација на вработените и на раководниот кадар. За таа цел, се препорачува соработката помеѓу компаниите и Комората за приватно обезбедување да продолжи и постојано да се унапредува. Како надоврзување на ваквиот податок, еден дел од испитаниците сметаат дека е битно компаниите да ги решат физичките услови за работење.

- 10. Како препорака произлегува дека е пожелно, избрано независно тело на Комората да направи квантивативно изразена разлика во репутацијата на врз основа на (полу)годишни анонимни евалуации на компаниите. Резултатите може да станат јавно достапни, сособено за барателите на услуги. Како индикатори во евалуирање, освен задоволството на клиентите, може да вклучат и варијабли релевантни за вработените (пр. превенирање ризици, опременост, пријатна работна атмосфера, меѓучовечки односи, услови за професионален и кариерен развој, повисоки примања, работа на менаџментот), а тие да бидат достапни на лицата заинтересирани за вработување.**
- 11. Во овој контекст, пожелно е и Комората да предложи воведување на различни модели (системи) на регуларна контрола на условите за работа во компаниите.**

Менаџментот има важна улога во успешноста на изведувањето на работните задачи, и тоа пред сè на оние кои се соочуваат со висок ризик за физички повреди. Се забележува дека перцепцијата на испитаниците во однос на различните вклучени аспекти за работењето на менаџерите варира од мала пропорција кои ги проценуваат своите менаџери со крајно лоша оценка, до релативно изедначени пропорции кои сметаат дека тие солидно односно одлично одговараат на улогите кои им се доделени. Со оглед на тоа дека сепак, постои простор за подобрување, врз основа на сумарниот увид во перцепцијата на менаџерите, може да се препорача следново:

- 12. Врвниот менаџмент, при избор на менаџерите на средно ниво, треба да води сметка за степенот на образование, за нивните вештини за лидерство, комуникациски вештини и компетенции за решавање на горливи прашања кои искрнуваат на работното место. Во оваа проценка може да се побара стручно мислење од психологи, но и да се земат предвид резултатите од предложената евалуација (види препорака бр. 10).**

Од перспектива на менаџерите, најмногу ги загрижуваат: недоследното спроведување на Законот за приватно обезбедување (во смисла на сузбијање нелојална конкуренција), и недоследно почитување на Законот за

работни односи, (особено правото на одмор, обезбедување определена минимална цена на работа) Во оваа смисла, може да се препорача:

13. *Комората би можела да организира регуларни состаноци со преставници од МВР и претставници на компаниите кои работат на обезбедувањето поради развивање заедничка стратегија за воспоставување функционални механизми за сузивање на нелојална конкуренција.*
14. *Препорачливо е Комората да организира дебатни средби на кои ќе се предложат конкретни измени во Законот кои ќе го подобрят работењето во дејноста.*
15. *Се препорачува осмислување релевантни активности за јакнење и интензивирање на соработката помеѓу јавниот и приватниот сектор на сите нивоа.*

Најнакрај, важно е да се напомене дека ова истражување може да детектира проблеми и да предложи препораки кои се само директно поврзани со поставените прашања кои беа одобрени од страна на нарачателот. Заради природата на методот кој е користен, а уште повеќе заради тоа што примерокот е пригоден а респонзивноста релативно мала, на наодите би требало да се гледа само како на ориентир. Сите би можеле да бидат иницијација за спроведување нови, истражувања, во кои би се идентификувало дали наведените проблеми ги засегаат повеќе или помалку сите компании или само одредени, како и длабински истражувања од кои би можноло да се стекне увид за нивните причини.

◀ КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- Bitton M., Bruce G., (2006). Regulation of Private Security: Models for Analysis in Gill, Martin (ed.). The Handbook of Security, Basingstoke: Palgrave Macmillan, p.563
- Bruce G., Kimber S., (2014). The History of Private Security and Its Impact on the Modern Security Sector. The Handbook of Security, Springer Link.p.21
- Diamond A.P., (1999). Issues in Privatizing Social Security. Report of an Expert Panel of the National Academy of Social Insurance, National Academy of Social Insurance, MIT Press, p.5
- Dunning R., (2007). Heroes or Mercenaries, Private Security Companies and the U.S. Military. Duke University, p.11.
- Greenberg J. and Cropanzano R. (2002). Advances in Organizational Justice. Redwood City: Stanford University Press.
- Liotta, P.H. (2005). Through the Looking Glass: Creeping Vulnerabilities and Reordering of Security, Security Dialogue, Vol.36, No. 1, p.17
- Loader I. and Walker N., (2007). Civilizing Security, Cambridge: Cambridge University Press.
- Randall, B. R and Harter, J. (2015). Managers Account for 70% of Variance in Employee Engagement, Business Journal, Available at <https://news.gallup.com/businessjournal/>
- 15 Години Комора на Република Македонија за приватно обезбедување 2000-2015. (2000). Комора на Република Македонија за приватно обезбедување, Скопје.

Законски и подзаконски акти

Закон за приватно обезбедување, Службен весникбр.166/2012 и 164/2013. Скопје, Република Македонија.

Стратегија за развој на приватното обезбедување во Република Македонија (2016). Комора на Република Македонија за приватно обезбедување, Скопје.

◀ ПРИЛОГ 1

Почитувани,

За да стекне увид во главните проблеми со кои се соочуваат професионалците во сферата на приватното и корпоративно обезбедување, а со крајна цел да предложи промени кои би ја унапредиле дејноста, Комората за приватно обезбедување спроведува истражување во сите поголеми компании што ја вршат оваа дејност.

Вашето учество во истражувањето е доброволно, а одговорите кои ќе ги дадете се сосема анонимни. Наодите од истражувањето ќе бидат објавени како групни, а никој нема да може да има увид во тоа што вие лично сте одговориле.

Вашето учество во истражувањето е многу важно, бидејќи претставува можност директно да се слушне гласот на луѓето кои работат во оваа сфера. Од Вас се очекува да одговорите што е можно поискрено на 15 прашања поврзани со неколку аспекти на Вашето професионално работење. Одговарањето трае околу десетина минути.

Ви благодариме на учеството!

◀ ДЕМОГРАФСКИ ПОДАТОЦИ

Следните податоци служат исклучиво за статистички цели:

1. Пол: Ж М
2. Возраст _____ години
3. Стаж во компанијата во која моментално работите: _____ години
4. Образование: а) основно б) средно в) вишо г) високо д) магистратура/докторат

◀ ОБУКА И ЛИЦЕНЦИРАЊЕ

Следните неколку прашања се однесуваат на тоа какви се Вашите искуства и мислења во врска со процесот на стекнување лиценца, обуки и работењето на Комората за приватно обезбедување:

Ве молиме, оценете ја **основната обука за добивање**, заокружувајќи ја бројката со значење описано во редовите (од 1- воопшто не се однесува на обуката, до 4-целосно се однесува на обуката), за СЕКОЈ од аспектите:

Основната обука за добивање лиценца е:	воопшто	сосема малку	делумно	целосно
■ соодветна за потребите на моето работење според содржините	1	2	3	4
■ соодветна за потребите на моето работење според обемот	1	2	3	4
■ лесна за совладување	1	2	3	4

Дали работниците за приватно обезбедување во Вашата компанија имаат потреба од дополнителни знаења, вежби и др.?

- Да, речиси сите
- Да, повеќето
- НЕ, немаат

Дали работниците за приватно обезбедување во Вашата компанија веќе посетувале специјализирани обуки за приватно обезбедување?

- Да, речиси сите
- Да, повеќето
- НЕ
- Не ми е познато

Дали Вие лично сте посетувале специјализирани обуки за приватно обезбедување организирани од Вашата компанија?

- Да, на повеќе од една
- Да, на една
- НЕ

Ако на претходното прашање одговоривте со **ДА, на повеќе од една** или со **Да, на една**, Ве молиме да ја /ги оцените според СИТЕ навенети аспекти:

Специјализираната обука беше:	воопшто	сосема малку	делумно	целосно
<input type="checkbox"/> соодветна за потребите на моето работење според содржините	1	2	3	4
<input type="checkbox"/> соодветна за потребите на моето работење според обемот	1	2	3	4
<input type="checkbox"/> интересна	1	2	3	4
<input type="checkbox"/> лесна за совладување	1	2	3	4
<input type="checkbox"/> корисна за работење	1	2	3	4

Ако на претходното прашање одговоривте со **НЕ, Ве молиме одговорете на следното прашање:**

Дали би сакале да учествувате на специјализирани обуки доколку Вашата компанија Ви ја обезбеди таа можност?

- Да, без разлика да ли ќе треба да ја платам или не
- Да, но само доколку е платена
- НЕ би сакал/а

Дали компанијата во која работите има сопствен кадар за интерни обуки или центар за обука?

- Да
- НЕ
- не сум сигурен/а

Ве молиме, оценете ја **работата на Комората за приватно обезбедување**, заокружувајќи ја бројката со значење описано во редовите (од 1- воопшто не се однесува на обуката, до 4-целосно се однесува на обуката), пред СЕКОЈ од аспектите

Комората за приватно обезбедување карактеризира со:	воопшто	сосема малку	делумно	сосема
■ јасна мисија, цели и задачи	1	2	3	4
■ соодветна грижа за унапредување и професијата	1	2	3	4
■ соодветна грижа за промоција на важноста на приватното обезбедување				

Доколку сакате, може да оставите Ваш дополнителен коментар за функционирањето на Комората

◀ СТРУКТУРА И ФУНКЦИОНАЛНОСТ НА КОМПАНИЈАТА

Следните неколку прашања се однесуваат на тоа какви се Вашите искуства и ставови во врска со условите во компанијата во која работите и нејзиното менаџирање

За секоја од наведените карактеристики, Ве молиме оценете ја колку го опишуваат функционирањето на компанијата во која сте моментално вработени:

Компанијата во која работам се карактеризира со:	воопшто	сосема малку	делумно	сосема
■ јасно поставеност на работните задачи	1	2	3	4
■ ефикасност во работењето	1	2	3	4
■ соодветност во распоредувањето на вработените на работните места	1	2	3	4
■ ефикасност во работењето	1	2	3	4
■ добро функционирање на менаџментот	1	2	3	4
■ добри меѓучовечки односи	1	2	3	4
■ соодветни физички услови за работење				

За секоја од наведените карактеристики, Ве молиме оценете ја колку го опишуваат менаџментот (раководството) на Вашата компанија:

Менаџментот во компанијата во која работам се карактеризира со:	воопшто	сосема малку	делумно	сосема
■ соодветно образование, обука или специјализација во областа со која управува	1	2	3	4
■ ефикасност во носењето одлуки	1	2	3	4
■ јасност во инструкциите кои ги даваат на останатите вработени	1	2	3	4
■ отвореност за решавање на проблемите на вработените	1	2	3	4
■ фер однос кон сите вработени	1	2	3	4
■ грижа за добросостојбата на вработените	1	2	3	4
■ грижа за имиџот на компанијата	1	2	3	4

- Дали вработените во компанијата во која работите се запознаени со визијата и мисијата на компанијата?
- ДА
 - НЕ
 - не знам
- Дали компанијата во која работите води доволно сметка за тоа да ги мотивира вработените на добро работење?
- ДА
 - НЕ
 - не знам
- Што за Вас лично би бил најсилен мотив за повеќе да се вложите на работното место (*одберете/дадете еден одговор*)
- можноста за професионално напредување
 - добивање повисока плата
 - подобри меѓучовечки односи
 - подобри физички услови за работење
 - флексибилно работно време
 - друго _____
- Дали во компанијата во која работите, цената по која се нудат услуги ги опфаќа задолжителните давачки по вработен?
- ДА
 - НЕ
 - не знам
- Како ја гледате компанијата во која работите во споредба со останатите кои нудат услуги во секторот приватно обезбедување (*заокружете само еден одговор*)?
- како најуспешна од сите во земјата
 - како поуспешна од повеќето други во земјата
 - како поуспешна од неколку други во земјата
 - како помалку успешна од повеќето други

◀ МОЖНОСТИ ЗА ПОДОБРУВАЊЕ

Следните неколку прашања се однесуваат на можностите да се подобрат општите и специфични услови во кои се одвива работењето во секторот приватно и корпоративно обезбедување

- Кои од неведените проблеми според Ваше мислење најмногу го засегаат секторот на приватно обезбедување? (*Ве молиме, заокружете најмногу три, а доколку сметате дека има и друг, впишете го на празното место*):
- нелојална конкуренција од „диви“ (нелиценцирани) даватели на услуги
 - недоследно придржување кон одредбите по склучување на договорот од страна на барателот на услуги
 - барателот на услугите не е запознаен со реалната цена на услугата
 - толерирање на незаконско работење на некои од понудувачите на услуги
 - висока цена на добивање лиценца за работа
 - ниски лични доходи (плати)

- слаба платежна моќ кај барателите на услуги
- спрека меѓу политиката и работењето на фирмите за приватно обезбедување
- незапознаеност на потенцијалните баратели на услуги со важноста на приватното обезбедување
- отсуство на препорачана цена на услугата (пропишана со законски или подзаконски акт)
- друго _____ (неведете што)

Ве молиме, наведете најмалку еден, а најмногу три начини на кои мислите дека би можело да се подобри работењето на компаниите за приватна безбедност

1. _____
2. _____
3. _____

Ви благодариме на соработката!

◀ ПРИЛОГ 2

За да стекне увид во главните проблеми со кои се соочуваат професионалците во сферата на приватното и корпоративно обезбедување, а со крајна цел да предложи промени кои ќе ја унапредиле дејноста во стратегијата за развој на приватното обезбедување, Комората за приватно обезбедување спроведува истражување во компаниите што ја вршат оваа дејност. Вашето учество во истражувањето е доброволно, а одговорите кои ќе ги дадете се сосема анонимни. Наодите од истражувањето ќе бидат објавени како групни, а доколку делови од одговорите бидат презентирани како илустрација и поддршка на наодите во истражувањето, тие ќе бидат сосема анонимизирани.

Вашето учество во истражувањето е многу важно, бидејќи претставува можност да се добие увид во перспективата на менаџерите и предизвиците со кои тие соочуваат. Од Вас се очекува да одговорите што е можно поискарено на прашањата поврзани со неколку аспекти на Вашето професионално работење. Одговарањето трае околу дваесетина минути.

1. Ве молиме, накусо опишете ги вашите задачи како менаџер во Компанијата!
2. Кои од наведените задачи најтешко се остваруваат? На што сметате дека се должи тоа?
3. Што би издвоиле како најважни показатели на успешноста во работењето на Вашата компанија?
4. Што би издвоиле како подрачја во работењето на Компанијата кои бараат подобрување?
5. Кои се според вас подрачјата или кои се предизвиците во работењето приватното обезбедување кои би требало да бидат отворени во иднина како прашања со цел да поуспешно да се развива и унапреди дејноста ?