

Александра Деаноска Трендафилова  
Марина Малиш Саздовска  
Сања Керметчиева



**ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА КОНКУРЕНТНОСТА НА ПРАВНИТЕ ЛИЦА  
КОИ ВРШАТ ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ ПРЕКУ ПРОФЕСИОНАЛИЗАЦИЈА  
НА КАДРИ И СТРУЧНО ВРШЕЊЕ НА ЈАВНИТЕ ОВЛАСТУВАЊА**  
*(професионален и стручен развој)*

студија





**Александра Деаноска Трендафилова  
Марина Малиш Саздовска  
Сања Керметчиева**

**ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА КОНКУРЕНТНОСТА НА ПРАВНИТЕ ЛИЦА  
КОИ ВРШАТ ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ ПРЕКУ ПРОФЕСИОНАЛИЗАЦИЈА  
НА КАДРИ И СТРУЧНО ВРШЕЊЕ НА ЈАВНИТЕ ОВЛАСТУВАЊА**

*(професионален и стручен развој)*

**2021**

**Автори:**

Александра Деаноска Трендафилова  
Марина Малиш Саздовска  
Сања Керметчиева

**Наслов:** Зголемување на конкурентноста на правните лица кои вршат приватно обезбедување преку професионализација на кадри и стручно вршење на јавните овластувања

**Издавач:** Комора на Република Северна Македонија за приватно обезбедување

**За издавачот:** Верица Милеска Стефановска, Претседател на Комората на Република Северна Македонија за приватно обезбедување

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

334.728:351.746.3]:005.963(497.7)(047.31)

334.728:351.759.5]:005.963(497.7)(047.31)

ДЕАНОСКА Трендафилова, Александра

Зголемување на конкурентноста на правните лица кои вршат приватно обезбедување преку професионализација на кадри и стручно вршење на јавните овластувања : (професионален и стручен развој) : студија / Александра Деаноска Трендафилова, Марина Малиш Саздовска, Сања Керметчиева. - Скопје : Комора на Република Северна Македонија за приватно обезбедување, 2021. - 1 ЦД ; 12 см

Начин на пристапување (URL): <https://obezbeduvanje.org.mk/publikacii/>. - Текст во PDF формат, содржи 82 стр., илустр. - Наслов преземен од екранот. - Опис на изворот на ден 28.12.2021. - Фусноти кон текстот. -

Библиографија: стр. 80-81

ISBN 978-608-66545-2-8

1. Малиш Саздовска, Марина [автор] 2. Керметчиева, Сања [автор]

а) Приватно обезбедување -- Правни лица -- Професионален и стручен развој -- Македонија -- Истражувања

COBISS.MK-ID 55993349

## СОДРЖИНА

	Предговор	
I ДЕЛ.	ВОВЕДНИ ИЗЛАГАЊА: ПРОФЕСИОНАЛИЗАЦИЈА, КОНКУРЕНТНОСТ, СТРУЧНОСТ, КВАЛИТЕТ	1
	1.1 Вовед	2
	1.2 Конкурентност на правните лица, професионализација на дејноста и стручност во вршењето на овластувањата: краток дискурс	6
	1.2.1 Конкурентност	
	1.2.2 Професионализација	
	1.2.3. Стручност во вршењето на јавните овластувања	
II ДЕЛ.	ДВИГАТЕЛИ НА ПРОМЕНИТЕ И ПРЕПОРАКИ ЗА АДАПТАЦИЈА НА МОДЕРНАТА КОМПАНИЈА ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ	20
	2.1 Двигатели на промените во областа на приватното обезбедување	21
	2.1.1. Глобализација	
	2.1.2 Демографија, стареење на работната сила, миграции	
	2.1.3 Технолошки напредок	
	2.1.4 Криминал и други закани	
	2.2. Проширување на обемот на работа (делокруг) на приватното обезбедување	26
	2.3. Европски препораки и насоки за подготовка и менаџирање на промените поврзани со вработувањето и човечките ресурси во секторот приватно обезбедување	28
	2.4. Модерна компанија за приватно обезбедување	39
	2.4.1 Менаџмент и човечки ресурси	
	2.4.2 Обуки, професионални капацитети	
III ДЕЛ.	ИСТРАЖУВАЧКИ ИЗВЕШТАЈ – НАЦИОНАЛНИ И КОМПАРАТИВНИ АСПЕКТИ	46
	3.1. Анкетно истражување – Република Северна Македонија	47
	3.2. Компаративна анализа – состојбата во Европа	68
IV ДЕЛ.	ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА И ПРЕПОРАКИ	73

**I ДЕЛ.**

**ВОВЕДНИ ИЗЛАГАЊА:  
ПРОФЕСИОНАЛИЗАЦИЈА,  
КОНКУРЕНТНОСТ, СТРУЧНОСТ,  
КВАЛИТЕТ**



## 1.1 ВОВЕД

Значењето на приватното обезбедување како дејност од јавен интерес станува сè поголемо имајќи го предвид неговиот импакт и ресурси важни за безбедносниот систем на секоја држава. Со порастот на криминалот воопшто, особено на имотните и насилничките казниви дела, значењето на професионално и стручно спроведената приватна безбедносна дејност добива на интензитет и директно е поврзано со општествените текови.<sup>1</sup>

За постигнување на стручност во постапувањето, висок степен на професионализам (па дури и за минималното ниво на професионалност и стручност во работењето), *conditio sine qua non*, односно неопходен услов е постојаното следење на новите текови: општествени, безбедносни, легислативни, техничко – технолошки и други.

Во исто време, правните лица коишто вршат приватно обезбедување во вид на давање услуги се во постојана тенденција на подобрување на пазарните услови за понуда на услугата и за потенцијално зголемување на цената на услугата. Оттука, нужно потребно е правните лица да вложуваат во подобрување на сопствените стручни и професионални капацитети, преку подобрување на стручните знаења и практики како би манифестирале одговорност во интенцијата за зголемување на цената на услугата.

Врз основа на претходнонаведеното, произлегува потребата да се истражи состојбата од аспект на реалните потреби на вршителите на дејноста „на терен“, односно утврдување на факторите кои претставуваат пречка за континуиран раст на правните лица од секој аспект: поголема конкурентност и демонстрација на високо ниво на стручност во давањето на услугите кои од своја страна квалитативно претставуваат вршење на овластувања чие практикување е комплексно и сензитивно. Имено, услугите кои ги нуди приватниот безбедносен сектор се реализираат практично преку вршење на посебни овластувања кои оригинално припаѓаат и потекнуваат од јавно-безбедносните служби и имаат често ограничувачки и репресивен карактер и навлегуваат во чувствителната сфера на човековите права. Оттука, нивното евентуално несовесно извршување не значи само штета која повлекува раскинување на договорот со клиентот и граѓанска одговорност, надомест на штета, туку и прекршочна па дури и кривично правна одговорност заради повреда на важни човекови слободи и права и повреда на јавниот интерес.

---

<sup>1</sup> Ѓуровски, М., Деаноска, А., Керметчиева, С., Безбедноста на домот преку приватното обезбедување и превенција на безбедносните ризици (студија), Скопје, 2019, стр. 21-23.

Од своја страна, пак, јавниот интерес како екстензивен поим кој нема дефиниција или јасни детерминанти е всушност природата на самата дејност приватно обезбедување. Во тој комплексен круг на взаемно испреплетени цели преку дејствување и последици се крие јадрото на вистинскиот поим на приватната безбедност. Извршителот на таквите дејствија кои воедно се посебни законски засновани овластувања е фигура блиска, па од одредени аспекти и изедначувачка со концептот на службено лице. Не случајно и во сферата која претставува *ultima ratio* – казнено правната област, извршителскиот круг на службените кривични дела го сочинуваат службените лица *stricto sensu*, но кај повеќето од нив и лицата кои вршат дејност од јавен интерес,<sup>2</sup> каква што е и дејноста приватно обезбедување. Натаму, нападот врз нив како и врз ваквите служби воопшто се третира (односно би требало исто така да се третира) на тоа ниво. Од друга страна, на субјектите кои постапуваат со вака високо ниво на одговорност им се придодава елементот на приватен бизнис, давање услуги и конкурентност на пазарот. Оттука, множеството аспекти (правни и економски) кои ја карактеризираат оваа сфера е тешко сфатлив дури и од гледиштето на научна опсервација, а камоли од аспект на вршителите на дејноста директно. Несомнено е дека за правилно вршење на законските овластувања од аспект на задачи, права, но и одговорности треба да се грижат самите работници за обезбедување, додека за корпоративните аспекти на целата оваа проблематика – менаџерите, односно раководните структури на правните лица. Но, тоа не е процес кој е стриктно одвоен, затоа што доброто насочување во корпоративна смисла: давање на квалитетна услуга соодветна на новите потреби и услови која ќе ја стави самата фирма на повисока котирачка позиција, односно ќе ја направи поконкурентна и побарана, а што од друга страна ќе резултира со повеќе ангажмани, поплатена услуга и поголем профит, може да се оствари само ако се вложува во лицата кои треба да дадат таква услуга. Затоа ваквиот проект на Комората на Република Северна Македонија за приватно обезбедување е исклучително важен посебно во актуелните околности, зошто дејноста приватно обезбедување претставува сè уште сигнификантно чувствителна сфера чијшто развој и надградба е тековен, еволутивен процес кој треба да достигне ниво на препознавање и признавање на дејноста како безбедносно неопходна и комплементарна на државните институции од оваа област според ресурсите, но и според нивото на професионалност и квалитет.

---

<sup>2</sup> Камбовски, В., Тупанчески, Н., Казнено право – посебен дел, Скопје, 2011, стр. 470-473.



Динамичниот финансиски контекст детектиран и препознаен уште во Стратегијата за развој на приватното обезбедување од 2016 година<sup>3</sup> е сè уште присутен, па дури и поистакнат во околностите во кои функционира светот последниов период, а кој кај дејноста приватно обезбедување особено е почувствуван.

Еволуцијата на нормалното живеење и работење бележи нови текови и правци на кои секоја индустрија и дејност треба соодветно да се адаптира и специфично да се прилагоди. Таквата адаптација подразбира стекнување соодветни знаења и вештини од страна на вршителите на дејноста со цел да пружат не било каква, туку ефикасна и ефективна услуга соодветно на новите околности, новата регулатива, новите глобални тенденции и новите услови за работа.

Во светлината на сè поголемиот број на закани од различен вид и обем не само за приватниот имот на граѓаните, туку и за заедничките добра, инфраструктурни објекти, системи, мрежи и слично, повеќе од јасно е дека државните ресурси и можности за заштита на горенаведените добра не се доволни. Бројките пак говорат дека приватниот безбедносен сектор значително ги надминува во обем (во некои држави во светот и повеќекратно) капацитетите на државата во човечки ресурси за заштита на јавната безбедност. Оттука, не треба да постојат дилеми дека ефикасната заштита на горенаведените добра државата треба да ја обезбеди преку различни форми на јавно-приватно партнерство со секторот приватно обезбедување како што тоа веќе во голема мера се практикува во ЕУ, САД итн.

Во Европа оваа тенденција засилено се чувствува и разви после формалното „внимание“ што го доби прашањето за критичната инфраструктура и нејзината заштита од страна на институциите на ЕУ.

Имено, обезбедувањето на критична инфраструктура на ниво на Европската Унија како поконкретна иницијатива формално започна во 2004 година со Комуникацијата за заштита на критичната инфраструктура во борба против тероризмот на Европската Комисија. Советот за правда и внатрешни работи, во декември 2005 година повика на подготовка на програма за заштита на критична инфраструктура која ќе се заснова на пристапот на заштита од секаков вид опасности („all hazards approach“) при што како резултат на тоа е дизајнирана Европската програма за заштита на критична инфраструктура („EPCIP“) со Комуникацијата 786 од 2006 година на Европската комисија, додека, пак денес во сила е и се применува

---

<sup>3</sup> Комора на Република Македонија за приватно обезбедување, Стратегија за развој на приватното обезбедување, Скопје 2016, достапно на: <https://obezbeduvanje.org.mk>

познатата Директива 114 од 2008 година која се однесува на идентификација и утврдување на Европска критична инфраструктура.<sup>4</sup> Директивата се однесува првенствено на секторите енергетика и транспорт и самото тоа е показател дека оваа сфера сè уште се развива и ќе се проширува и на други области. Европската листа на критична инфраструктура (ECI) е изработена врз основа на доставени предлози од земјите членки на Унијата. Согласно овие акти стана јасно дека европската критична инфраструктура може да се најде на територијата на било која земја и дека согласно актите на Унијата, но и интерните правила на државите усогласени со европското право, самата таа држава треба оперативно да ја води и изведе заштитата на критичната инфраструктура. Кога на тоа ќе се додаде и националната критична инфраструктура, повеќе од јасно е колкави се потребите на државите од соодветно обучени човечки капацитети.

Дополнително, државите почнаа да носат посебни закони за критична инфраструктура со кои и правно се поставува целиот систем во врска со оваа проблематика и за првпат преку еден сеопфатен пристап се истакнува важноста на оваа исклучително важна сфера. Од нашето опкружување, не само држави-членки на ЕУ, туку и други држави веќе имаат донесено соодветни закони.<sup>5</sup> Во Република Северна Македонија исто така постојат иницијативи за законско решавање на оваа материја што се очекува да резултира со донесување на ваков закон наскоро, а целиот процес е поткрепен со низа конференции, дебати и научни и стручни расправи каде вклученоста на дејноста приватно обезбедување во процесот на заштита на критичната инфраструктура е засилено нагласена и недвојбено поддржана.

Во смисла на горенаведеното, несомнена е важноста на високата конкурентност на правните лица кои вршат дејност приватно обезбедување. Конкурентноста на фирмите и стручноста во вршењето на овластувањата ќе бидат клучни при изборот на правните лица кои ќе бидат дел од ваквите ангажмани. Конкурентноста, стручноста и квалитетот не се само предност за релевантните правни лица, туку и реална потреба на државата.

<sup>4</sup> COUNCIL DIRECTIVE 2008/114/EC of 8 December 2008 on the identification and designation of European critical infrastructures and the assessment of the need to improve their protection, достапна на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0114&from=EN>

<sup>5</sup> Хрватска го донесе законот во 2013 година, а Србија на пример, во 2018 година. Подетално в. *Zakon o kritičnim infrastrukturama* NN 56/13, достапен на: <https://www.zakon.hr/z/591/Zakon-o-kriti%C4%8Dnim-infrastrukturama> и *Zakon o kritičnoj infrastrukturi*, "Sl. glasnik RS", br. 87/2018, достапен на: <https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-kriticnoj-infrastrukturi.html>

## 1.2 КОНКУРЕНТНОСТ НА ПРАВНИТЕ ЛИЦА, ПРОФЕСИОНАЛИЗАЦИЈА НА ДЕЈНОСТА И СТРУЧНОСТ ВО ВРШЕЊЕТО НА ОБЛАСТУВАЊАТА: КРАТОК ДИСКУРС

Во функција на подobar приказ на целите и резултатите од истражувањето на оваа студија, најпрвин ќе биде направена соодветна елаборација на основните поими, односно детерминанти кои се во фокусот на остварувањето на основната цел на овој Проект, а тоа се конкурентноста, професионализацијата и стручноста.

### 1.2.1 КОНКУРЕНТНОСТ

Конкурентноста (компетитивност) најопшто се определува како способност на едно правно лице да произведе, односно да пружи стоки или услуги со најповолен сооднос „квалитет-цена“ што гарантира добра профитабилност, истовремено постигнувајќи предност кај клиентите пред другите конкуренти.<sup>6</sup> Современата компанија која се занимава со приватно обезбедување ќе биде вистински конкурента ако се истакнува меѓу многуте други кои егзистираат на пазарот и ќе успее да ги задржи постојните клиенти и да привлече нови. Ова не важи само за агенциите, односно правните лица кои вршат приватно обезбедување во вид на давање услуги, туку и за оние кои вршат приватно обезбедување за сопствени потреби, затоа што без оглед на тоа каков производ или услуга нудат на пазарот, на безбедносниот аспект на компанијата и на нејзиниот производ секогаш му се придава првостепено значење.

Суптилното опкружување и карактеристики на приватното обезбедување како дејност *vis a vis* неговата положба во пазарната економија се предмет на опсервација на многу стручњаци од оваа сфера. Така, на пример, според одредени автори, фирмите кои се занимаваат со оваа дејност мора да се осигураат дека ќе може да обезбедат производ односно услуга која може да се продаде (*marketable product/service*).<sup>7</sup> Тоа треба да го

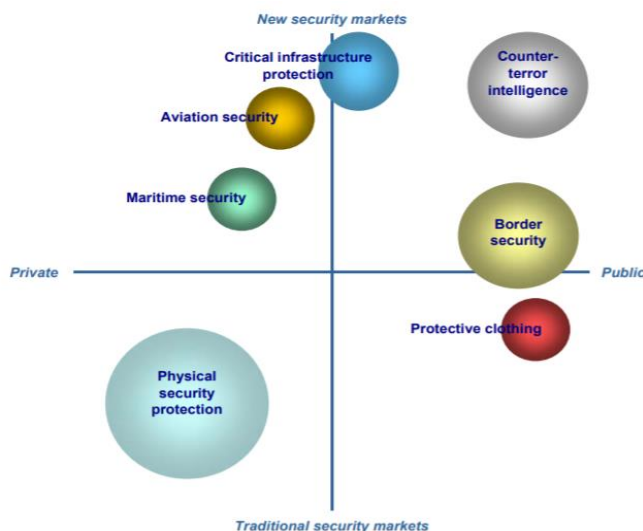
<sup>6</sup> Business Competitiveness: How to make a Company more competitive?, достапно на: <https://www.gb-advisors.com/business-competitiveness/>

<sup>7</sup> Klein, M.S., Hemmens, C., Public Regulation of Private Security: A Statutory Analysis of State Regulation of Security Guards, Criminal Justice Policy Review, SAGE, 2018, vol. 29 (9), стр. 907.

постигнат преку добро балансирање на трошоците на трудот и обезбедување човечки ресурси со најсоодветни знаења и вештини.

Во сферата на безбедноста, во рамките на одредени концепти се прави т.н. „категоризација од аспект на побарувачката“. Улогата на дејноста приватно обезбедување е особено препознаена во два од четирите сегменти на споменатата категоризација, односно во сегментот „мешан/комбиниран јавно – приватен безбедносен сектор“, како и чисто „приватен безбедносен сектор“ со натамошна диференцијација на последниов сегмент во однос на одговорот кон заканите - на активности во сферата на висок ризик, наспроти активности во сферата на низок ризик.<sup>8</sup>

Во рамките на т.н. традиционален безбедносен пазар, во ЕУ на приватното обезбедување суверено му припаѓа заштитата на физичката безбедност (физичко обезбедување), додека од сферата на т.н. нов безбедносен пазар му припаѓаат поморската и воздушната безбедност. Според „Студијата за конкурентност на безбедносната индустрија на ЕУ“, од новиот безбедносен пазар, како што пластично е прикажано подолу, дел од заштитата на критичната инфраструктура (покрај авиосообраќајот и поморскиот сообраќај), му припаѓа на секторот приватно обезбедување.



Извор: *Study on the Competitiveness of the EU Security Industry*,  
Directorate - General Enterprise & Industry, Brussels, 2009

<sup>8</sup> ECORYS NL, DECISION Etudies et Conseil, TNO, Study on the Competitiveness of the EU Security Industry, Directorate - General Enterprise & Industry, Brussels, 2009, ii.

Според приказот, заштитата на физичката безбедност не само што ексклузивно (треба да) му припаѓа на приватниот безбедносен сектор, туку и е најголемата компонента по обем во ЕУ на овој пазар.

И ставовите на македонските експерти, а тоа и емпириски се потврдува, се во насока на потврдување на доминацијата по обем на ресурсите во дејноста приватно обезбедување демонстрирана и на терен. Со други зборови, секогаш кога постои т.н. „реактивен“ кривично правен настан од одредена природа, во најголем број од случаите на терен први излегуваат и тоа го детектираат работниците за приватно обезбедување, што значи дека приватното обезбедување значително ги суплентира полициските служби.

Од истиот приказ, а и од многупати емпириски потврдената пракса може да констатираме дека не постои секогаш јасна линија помеѓу алокација на одговорноста меѓу јавниот сектор и приватниот сектор што е најочигледно во однос на обезбедувањето на критичната инфраструктура што може да биде управувана од јавниот сектор, од приватниот сектор, или преку некаква форма на јавно-приватно партнерство. Дури и таму каде што таквата инфраструктура ја обезбедуваат оператори од приватниот сектор, тие обично подлежат на државно регулирање со кои се уредуваат нивните безбедносни аранжмани и системи (на пример, сектори за авијација, поморски и масовен транспорт, итн.), особено во поглед на соодветен одговор на заканите од тероризам и организиран криминал воопшто.<sup>9</sup>

Дополнителен пример за поместување на границите во обезбедувањето кое го врши јавниот и приватниот сектор е во делот на остварување на безбедносни услуги што традиционално ги обезбедувал јавниот сектор или во областите на нова или зголемена побарувачка (на пример, градски превоз, јавни настани итн.).<sup>10</sup>

Во целиот овој контекст повеќе од јасна е важноста на високата конкурентност на правните лица кои вршат дејност приватно обезбедување. Преку идниот развој на облиците на јавно-приватно партнерство во безбедносната сфера во Република Северна Македонија, особено во светлината на сè поизвесното законско регулирање на заштитата на критичната инфраструктура, конкурентноста на фирмите и стручноста во вршењето на овластувањата ќе бидат клучни при изборот на правните лица кои ќе бидат дел од ваквите ангажмани.

---

<sup>9</sup> Ibid, стр. 13.

<sup>10</sup> Ibid.

## 1.2.2 ПРОФЕСИОНАЛИЗАЦИЈА

Професионализацијата е една од централните детерминанти на истражуваната проблематика. Во дејноста приватно обезбедување несомнено е постигната професионализација и тоа со самото нејзино регулирање како предуслов за истата. Имено, професионализацијата претставува „збир од стандарди на образование, односно оспособување со кои вршител на определено занимање односно дејност се стекнува со знаења и вештини за стручно работење на дејноста. Воедно, за професионален правен субјект се смета правно лице кое врши дејност за која е потребно лиценцирање од стручно тело. Поширокиот поим на концептот професионализација подразбира: комбинација од карактеристики, квалитети и особини поврзани со стручен, компетентен, обучен персонал; конзистентност во квалитет на работењето, развој и имплементација на стандарди во работењето“.<sup>11</sup>

Вака дефинирана, јасно е зошто професионализацијата секогаш е дел од соодветната регулатива, затоа што практично и да не постои закон во светот (таму каде што оваа сфера е законски регулирана) каде што нема одредби околу профилот на работникот за обезбедување од аспект на условите кои треба да ги исполни за вршење на професијата, а особено во поглед на образованието, односно обуката – оспособеноста за вршење на работи на приватно обезбедување.

Анализите од релевантните научни истражувања покажуваат резултати токму во таа насока. На пример, Dvojmoč и Sotlar во своето истражување од 2018 година, со право констатираат дека во Словенија, на пример, процесот на професионализација на приватното обезбедување е сè уште во тек, но дека е на повисоко ниво споредено со други професии (детективска дејност, на пример), затоа што постои подобра законска регулатива. Но, она што во нивото истражување се препорачува е посоодветно регулирање на прашањето за едукација и обуки.<sup>12</sup>

Стручното оспособување кое е материјален супстрат на професионализацијата води кон креирање на професионалниот идентитет на секој субјект, на што се надоврзува неговата

<sup>11</sup> На овој сегмент му е посветено соодветно внимание уште при подготовката на стратешките документи од страна на Комората на Република Северна Македонија за приватно обезбедување, па професионализацијата е вака дефинирана и е посебно обработена и во Стратегијата за развој на приватното обезбедување од 2016. Подетално види на: <https://obezbeduvanje.org.mk/drugi-akti/>

<sup>12</sup> Dvojmoč, M., Sotlar, A., Professionalization of Private Security in Slovenia, Journal of Criminal Justice and Security, Ljubljana, 2008/3, достапно на: [https://www.fvv.um.si/rv/arhiv/2018-3/05\\_Dvojmoč\\_Sotlar\\_rV\\_2018-3-E.html](https://www.fvv.um.si/rv/arhiv/2018-3/05_Dvojmoč_Sotlar_rV_2018-3-E.html)

самоодговорност и самоевалуација. Со други зборови, колку еден работник е пообразован, пообучен во областа, толку е поодговорен во постапувањето и секое преземено дејствие самиот го преоценува од аспект на тоа дали е правилно применето овластувањето. Според тоа, компетенцијата е мерлива категорија и преку формални параметри, проверки, оценка на знаењата и преку резултатите во праксата.

Професионализацијата од аспект на регулирање на областа приватно обезбедување во стручната и научната литература се истражува и на американско тло.<sup>13</sup> Притоа, во едно од тие истражувања се констатира дека приватниот безбедносен сектор (т.н. „private security industry“) се развива во многу значаен субјект на пазарот. Така, на пример, Klein и Hemmens, во истражувањето објавено во 2018 година истакнуваат дека работниците за приватно обезбедување во САД се трипати побројни од полициските сили односно дека соодносот работници за приватно обезбедување наспроти полиција е 3:1.<sup>14</sup> И други компаративни студии од други делови од светот ја потврдуваат ваквата состојба (на пример, во Јужна Африка).<sup>15</sup>

Овој факт наспроти фактот дека тие имаат надлежности од присилна природа слична на полициските, а кои се на некој начин јавни надлежности со кои се демонстрира моќ, трансферирани во приватни правни лица предизвикува подолго време загриженост кај многу експерти од областа.

И не само во САД и други држави, туку и во нашата стручна и научна фела пред деценија – две се појави истиот облик на „отпор“ и страв, па и сè уште донекаде постојат резерви и се изразува загриженост заради ваквата состојба – се работи за голем сегмент од приватниот сектор, а кој има јавни присилни овластувања. Иако процесот на професионализација и државна контрола во голем дел придонесе да се отфрлат горенаведените стравови, на самата дејност приватно обезбедување ѝ останува обврската ваквите дубиози аргументирано и натаму да ги отстранува преку демонстрација на терен на крајно стручно, професионално и без злоупотреби и пречекорувања, вршење на законските овластувања. Тоа, како што нагласивме може да се постигне само со демонстрирана стручност, но како до неа? На ова прашање ќе се задржиме подетално подолу во оваа анализа.

<sup>13</sup> Klein, M.S., Hemmens, C., Public Regulation of Private Security: A Statutory Analysis of State Regulation of Security Guards, Criminal Justice Policy Review, SAGE, 2018, vol. 29 (9), стр. 891-908

<sup>14</sup> Ова според податоците на Bureau of Labor Statistic, 2015b и Federal Bureau of Investigation, 2014, објавено во Klein, M.S., Hemmens, C., Public Regulation of Private Security: A Statutory Analysis of State Regulation of Security Guards, Criminal Justice Policy Review, SAGE, 2018, vol. 29 (9), стр. 891.

<sup>15</sup> Gumedze, S., Baseline Study on Private Security Regulation in the South Africa Region, DCAF, 2020, стр. 6

Регулирањето на оваа сфера (private security industry) од страна на државата се засили во светот на почетокот на XX век, посебно во т.н. common law држави, група во која припаѓаат и САД заради самиот факт дека таа забележа значителен раст. Ова е донекаде невообичаено, заради тоа што државите на common law системот всушност се потпираат на пракса и прецеденти, а помалку на закони иако тоа во последните децении значително се менува. Како што гледаме, сферата на приватната безбедност таму се регулира дури и порано од она што е случај со повеќето европски држави.

Некои автори констатираат дека многу професионалци во сферата на безбедноста во регулативата гледаат механизам за зголемување на перцепцијата за професионализацијата во оваа дејност.<sup>16</sup> Со регулирањето и лиценцирањето се обезбедува целосен легитимитет на дејноста, што е цел, во крајна линија, и на државата и на самата дејност приватно обезбедување. Затоа на регулирањето на условите во делот на професионализацијата треба да се гледа наклонето и позитивно.

Klein и Hemmens, на пример, со право истакнуваат дека кредибилитетот и професионализмот најдобро се подигаат на повисоко ниво преку законско регулирање на услови и критериуми за регрутација на професионалци во оваа сфера. Самите критериуми и услови во законската регулатива, науката ги дели на т.н. критериуми (регулатива) за регрутирање на работници за приватно обезбедување, регулатива за обука на работниците за приватно обезбедување и услови/критериуми за менаџери. Оттука, јасно е дека не само праксата, туку и безбедносно – правната наука несомнено утврдува корелација помеѓу обуката на субјектите во оваа сфера и професионализацијата и тоа на две нивоа: на ниво на работници за приватно обезбедување и на ниво на менаџери.<sup>17</sup> Затоа што, иако кај нас законските одредби не регулираат аспекти на работењето на менаџерите во правните лица кои вршат приватно обезбедување, постојат системи во кои не само работниците за обезбедување, туку и менаџерите поминуваат низ процес на лиценцирање.<sup>18</sup>

Меѓу условите прво најчесто се утврдуваат т.н. дисквалификаторни критериуми (т.н. „криминално досие“, консумирање на наркотични дроги и сл.) и критериуми во смисла на помината (завршена) обука. Повеќето држави во САД разликуваат општа обука за добивање лиценца за приватно обезбедување и посебна обука во врска со огнено оружје. Анализите на

<sup>16</sup> Meehan, B. (2015). The impact of licensing requirements on industrial organization and labor: Evidence from the U.S. private security market. *International Review of Law and Economics*, 42, 113-124.

<sup>17</sup> Подетално в. Klein, M.S., Hemmens, op.cit., стр. 893.

<sup>18</sup> Ibid.



регулативата покажуваат дека таму последниве децении најголемо поместување во легислативата во смисла на подетално регулирање се детектира во сферата на услови за добивање на лиценца, а меѓу нив клучниот е оспособувањето на идниот работник за приватно обезбедување во смисла на стекнување соодветни знаења и вештини.<sup>19</sup> Експертите со право укажуваат на тоа дека фактот што регулативата еволуира во овој правец, тоа демонстрира очекување за подигнување на нивото на професионализација во областа.

Кога сме кај обуката, поместувајќи се од американско на европско тло, треба да истакнеме дека основната обука како предуслов за работа е пропишана во скоро сите европски држави, а скоро 80% од европските држави предвидуваат во законските решенија и континуирана обука. Обемот на основната обука значително варира. Така на пример, според истражувањето направено за потребите на изготвувањето на Стратегијата за развој на приватното обезбедување во Република Македонија, бројот на часови за основна обука изнесува 40 часови во Финска, Словачка и Бугарија; 102 часа во Словенија; а дури 288 часа во Шведска.<sup>20</sup> Поголеми варијации се детектираат кај уредувањето на континуираната обука која се спроведува еднаш годишно во определени држави (на пример, Бугарија, Холандија, Хрватска, Романија и др.) или на подолги временски интервали (четири, пет години итн.).

Состојбата во Република Северна Македонија во поглед на професионализацијата во дејноста приватно обезбедување се проценува на основно ниво и тоа се констатира во самата Стратегија за развој на приватното обезбедување на Комората.<sup>21</sup> Ваквата оценка се аргументира со фактот што за правните лица е пропишан законски услов за поседување соодветна дозвола за работа издадена од Министерството за внатрешни работи, додека за физичките лица – работниците за приватно обезбедување предуслов за работа е добивањето лиценца за работа која ја издава Комората на Република Македонија за приватно обезбедување а која се добива како резултат на успешно завршена обука и положен испит.<sup>22</sup>

Сепак, имајќи го предвид делокругот на работа на правните лица кои вршат приватно обезбедување и фактот што при нивната работа, тие треба да имаат предвид законски одредби од многу закони, а не само од Законот за приватно обезбедување, ситуацијата во пракса се усложнува, стручноста се демонстрира на различно ниво во различни ситуации, па

---

<sup>19</sup> Ibid, стр. 905.

<sup>20</sup> Комора на Република Македонија за приватно обезбедување, Стратегија за развој на приватното обезбедување, Скопје 2016, стр. 23.

<sup>21</sup> Ibid, стр. 21

<sup>22</sup> Закон за приватното обезбедување, Службен весник на РМ, бр. 166/12, 164/13, член 22.

оттука јасно е дека не може да се зборува за повисоко ниво на професионализација во такви околности. Комората со право констатира дека „Субјектите кои ја вршат дејноста приватно обезбедување во Македонија непрекинато се соочуваат со функционални и оперативни проблеми кои произлегуваат како резултат на актуелните нормативни решенија, а кои се обигаторно применливи во секојдневното функционирање на дејноста“... Натаму, „Комората на РМ за приватно обезбедување е обврзана да води евиденции за бројот на издадени легитимации, што го претставува бројот на вработените работници за приватно обезбедување. На барање на Комората за статистичките податоци во однос на секторот за приватно обезбедување од Централен Регистар, утврдени се разлики во официјалните податоци помеѓу два официјални извори на информации. Комората како орган кој издава јавна исправа нема можности да провери дали во континуитет се исполнети законските услови за исправата т.е. легитимацијата која ја издала на работникот во правното лице. Исто така во практика се среќаваат и злоупотреби на овие јавни исправи како од работниците така и од правните лица.“<sup>23</sup>

Надградбата на законската рамка и усогласувањето на други закони (конзистентност на релевантното законодавство) останува обврска на државата за во иднина и притоа треба посебно да се земе предвид аспектот на повисоко ниво на професионализација. Тоа треба да биде и во насока на подобрување на условите за работење на фирмите кои делуваат согласно закон за нивен пробив над актуелната ситуација на работа во услови на сива економија и нелојална конкуренција, ситуација предизвикана во голем дел од непостоењето дефинирана минимална цена на услугата во секторот. Иако не изгледа на прв поглед блиска, несомнено е силна корелацијата меѓу дефинираната минимална цена на услугата и професионализацијата. Имено, минималната цена на услугата би овозможила и поквалитетна услуга, а таква се добива само преку инвестирање во работниците за приватно обезбедување, пред сè од аспект на поголеми и поконкретни вештини и знаења од различни области. „Континуираната едукација и специјализација претставуваат императив во работењето и како такви се препознаени и од страна на непосредните вршители на дејноста и од страна на менаџментот во правните лица за приватно обезбедување.“ Иако ова беше констатирано во Стратегијата донесена пред пет години, анкетното истражување чии

---

<sup>23</sup> Комора на Република Македонија за приватно обезбедување, Стратегија за развој на приватното обезбедување, Скопје 2016, стр. 21.

резултати се прикажани во третиот дел од оваа студија, всушност го потврдуваат тоа како сè уште актуелен аспект и потреба. Доколку инвестирањето во работниците за приватно обезбедување, но и во самите раководни органи во правните лица се стави и во определена правна рамка во врска со континуирана едукација, дополнителни обуки и сл., тоа дефинитивно би придонело за повисоко ниво на професионализација во областа не само перцептивно, туку и *de facto*.

Обуките, не само во сферата на приватната безбедност, туку и во други области (на пример, судство) се оценуваат како гаранција за компетентност и професионализам.<sup>24</sup>

Високиот професионализам подразбира и постојано обновување на знаењата и стекнување на нови специјални сознанија за релевантни области. Оттука, чисто за илустрација и за споредба, еден од основните принципи на Европската мрежа за обука во правосудството е и правото и обврска (на субјектот) на континуирана едукација.<sup>25</sup> Ако направиме паралела со дејноста приватно обезбедување, не може, а да не се согласиме дека на работниците за приватно обезбедување, но и на раководните структури во правните лица им се потребни редовни освежувања и дополнувања на знаењата и вештините, разрешувања на актуелни дилеми, проблеми од пракса итн. Но, повисокото ниво на професионализација ќе може да се констатира (и да стане повидливо) само преку законско регулирање на споменатото како право и обврска.

Упатствата на ниво на ЕУ во врска со избор на најсоодветна фирма од сферата на приватното обезбедување при спроведување тендерски процедури исто така високо го ценат постоењето на континуирана обука и обука за обновување на знаењата (што подетално е елаборирано подолу).

---

<sup>24</sup> Directorate General for Internal Policies of the Union, *The Training of Judges and Legal Practitioners*, EU, 2017, стр. 18.

<sup>25</sup> *Ibid.*, “All judges and prosecutors should have the right to regular continuous training after appointment and throughout their careers and it is their responsibility to undertake it. Every Member State should put in place systems that ensure judges and prosecutors are able to exercise this right and responsibility.”

### 1.2.3. СТРУЧНОСТ ВО ВРШЕЊЕТО НА ЈАВНИТЕ ОВЛАСТУВАЊА

Стручноста е концепт кој се дефинира како успешно остварување на образовно – оспособувачкиот процес, односно процесот за стекнување на релевантни знаења и вештини во определена област. Оттука, се претпоставува дека сите субјекти кои работат во дејноста приватно обезбедување се стручни во извршувањето на својата работа, но како што нагласивме фактот што се работи за сфера која е мобилна и флукуирачка, значи и потреба од мобилност и во процесот на постојано доостручување кое се врши преку континуирана едукација.

Стручноста во вршењето на јавните овластувања од страна на работниците за приватно обезбедување е всушност нај комплексната точка во овој категоријален систем на цели кои треба да се постигнат од неколку причини: прво, самите овластувања на работниците за приватно обезбедување, како што споменавме погоре, се многу сензитивни и по својата природа се често (легитимно) репресивни и инвазивни.

Подобрувањето на стручните компетенции на вработените за спроведување на јавните овластувања е затоа најважната цел чие постигнување директно ќе придонесе за исполнување на целта и за зголемена конкурентност на пазарот на современата корпоративна безбедносна компанија.

Затоа, обезбедувањето на ниво на квалитет и конкурентност има за цел остварување комплементарност со државните ресурси за безбедност на важни добра (објекти на критична инфраструктура, обезбедување на јавен ред итн.)

Како што се истакнува во прирачникот *Buying quality private security services* на CoESS и Uni -EUROPA, токму заради ефикасноста и квалитетот на услугите кои ги пружаат вршителите на приватното обезбедување, постигнато е повисоко ниво на взаемна доверба меѓу нив и органите на јавната безбедност каде што клучен елемент е стриктната и јасна поделба на задачите.<sup>26</sup> Ова, посебно може да дојде до израз во случаите на јавно-приватно партнерство. Горенаведеното, како што се констатира, е тоа што придонесе за зголемување на видливоста овој сектор во јавноста.

Во самиот прирачник, кој во отсуство на формални задолжителни правила е поставен на високо ниво според кое се раководат заинтересираните субјекти во ЕУ за користење на услугите на приватно обезбедување, јасно е наведено дека при спроведување на постапките

<sup>26</sup> CoESS, Uni – EUROPA, *Buying quality private security services*, стр. 11.

на јавни набавки како дел од квалитативните критериуми релевантни за избор на фирма, покрај задолжителната основна обука за стекнување на минимални вештини и знаења, спаѓа и дополнителната обука и редовната обука за освежување на знаењата (обновување на основните знаења). Ова значи, дека дури и ако законот не предвидува вакви задолжителни обуки, пазарот на определен начин истите ги диктира и ги препознава како доказ за сериозноста со која една фирма пристапува кон прашањето за развој и инвестирање во сопствениот персонал.<sup>27</sup> Дури, треба да се има предвид и тоа дека еволуцијата на безбедносните закани и ризици дополнително во иднина ќе придонесе за специјализација на правните лица кои вршат приватно обезбедување во многу различни супкатегории. Се истакнува дека работниците за приватно обезбедување кои имаат континуирани обуки во пракса покажуваат поголема посветеност и мотивација. Овој Прирачник дури оди дотаму што дава прецизна насока укажувајќи дека програмите за обука треба да се такви што ќе овозможат јасна кариерна структура во рамки на правното лице што ќе овозможи унапредување во вертикална, но и во хоризонтална линија што во крајна линија има директен импакт и врз квалитетот на услугата.<sup>28</sup>

При дефинирањето на квалитативните критериуми за избор на најсоодветна услуга на приватно обезбедување, Прирачникот дава цела листа на прашања/критериуми кои се испитуваат за да се утврди нивото на одредницата „вештини и способности“.<sup>29</sup> Токму ова е релевантно за нашето истражување кое освен преку нормативна анализа и споредбен пристап треба и емпириски да ги потврди претпоставките дека ваквата одредница (вештини и способности) е ултимативно релевантна и кај нас и дека потребите во пракса се многу

---

<sup>27</sup> Ibid, стр. 28.

<sup>28</sup> Ibid, 29

<sup>29</sup> Листата на прашања за утврдување на нивото на „вештини и способности“ ја сочинуваат следните: 1. Is any basic training ensured by the private security service company? (Дали од страна на фирмата за приватно обезбедување е обезбедена основна обука?) 2. Are additional trainings/coaching and qualifications provided by the private security service company? (Дали од страна на фирмата за приватно обезбедување се обезбедени дополнителни обуки/до квалификации?) 3. Is specialized training provided (e.g. crowd control, K9 training, first aid, etc.)? (Дали е обезбедена специјализирана обука (контрола на толпи/гужви, прва помош итн.?) 4. Are refresher trainings being offered? (Дали се понудени обуки за обновување („освежување“) на знаењата?) 5. Does the private security company have dedicated training staff and/or facilities? (Дали фирмата за приватно обезбедување има посветено лица за обуки и/или простории за таа намена?) 6. Are training modules or curricula in place for the staff? (Дали реално постојат модули или програми за обука на персоналот?) 7. Are other skills thought/ supported (e.g. language skills, technical skills)? (Дали се предвидени/подржани други вештини (на пример, јазични, технички вештини?) 8. How are career opportunities for guards linked to the training offered? (Како се понудени кариерните можности за работниците поврзани со обуката?) 9. Is it clear that the staff has evidence of any potential additional skills required and outlined in the call for tender (e.g. language skills)? (Дали е јасно дека персоналот поседува докази за потенцијални дополнителни вештини кои се побарани или нагласени во повикот за тендер?)

изразени и кај нас. Check –листата, како што може да се види подолу во референцата опфаќа низа прашања поврзани со до квалификации, програми и модули во различни области, односно акцентирана е т.н. континуирана обука.

Кога се зборува за стручноста во вршењето на овластувањата од страна на релевантните субјекти во сферата на приватното обезбедување, не смее да се занемари аспектот кој повеќепати е спомнат погоре во текстот, а тоа е видот на одговорност која би била резултат на нестручното и незаконското вршење на овластувањата. Затоа е битно да се нагласат неколку работи во овој правец. Овластувањата кои Законот за приватно обезбедување ги регулира и им ги дава на вршителите на дејноста, како што рековме, имаат принудно-репресивен карактер. На пример, легитимирањето на граѓани (при влез на имот кој е предмет на обезбедување), собирањето на нивни лични податоци (при водење различни евиденции) и сл., на некој начин се легитимен упад во приватноста на граѓаните. Но, што ако *in concreto* не се утврди постоење на легитимитет на дејствието? Што ако работникот за обезбедување утврдил идентитет на лице кое не влегло/не се обидело на влезе на имотот, туку само поминувало во близина? Или што ако тоа е направено од незнаење или небрежност, а што ако свесно, умислено е извршена злоупотреба? Што ако личните податоци од евиденциите се (зло)употребени? Во системот на казнена правда е прилично јасно кои од овие дејствија претставуваат прекршоци, а кои кривични дела, но сето тоа е многу повеќе од раскинување на договор или на обична граѓанска одговорност за штета која секако и во овие случаи може да се надоврзе на прекршочната или кривичната одговорност. Претходно споменатите примери, зависно од конкретните околности може да претставуваат прекршоци, но и кривични дела. Едно од нив е делото од чл. 149 од Кривичниот законик – злоупотреба на лични податоци. Натаму, дел од овластувања значат посериозни ограничувања на човековите слободи и права кои доколку се злоупотребени или небрежно или нестручно извршени (ако е предвидена кривична одговорност и за небрежниот облик на делото) може да се третираат како посериозни кривични дела. На пример, задржувањето на лице кое извршило кривично дело (доколку не се работи за кривично дело за кое гонењето се презема *ex officio* – по службена должност или доколку траело подолго од законски пропишани рокови) претставува кривично дело „противправно лишување од слобода“ од чл. 140 од Кривичниот законик. Доколку работникот за обезбедување наместо преглед изврши дејствие кое заради инвазивност ќе се квалифицира како претрес, може да одговара за кривично дело од чл. 146 од Кривичниот законик „противзаконито вршење претрес“, додека

нестручната и незаконска примена на физичката сила како средство за присилба предвидено како овластување може да манифестира богата феноменологија (од форма на прекршок во вид на физички напад до кривични дела на телесно повредување (чл. 130 и 131 од Кривичниот законик) или различни форми на убиства (небрежно – чл. 126, основно умислено – чл. 123, ст. 1 итн.).<sup>30</sup>

Стручноста во вршењето на овластувањата подразбира не само основна, туку и дополнителна специјализирана обука од причина што постапувањето на работниците иако првенствено се заснова на Законот за приватно обезбедување како *lex specialis*, има допирни точки и со многу други закони (Закон за оружјето, Закон за кривичната постапка, Кривичен законик, Закон за заштита на личните податоци итн.) и подзаконски акти (комплементарно законодавство) кои вршителите на дејноста треба добро да ги познаваат. Одредбите од законските решенија, од друга страна, постојано се менуваат, а се воведуваат и многу нови, па и иновативни решенија во многу области кои се нужни во вршењето на приватното обезбедување. Оттука, стручноста во постапувањето не е никогаш целосно достигната и неменлива, напротив таа секогаш реално се мери како потенцијал за стручно постапување кој зависи од тоа колку, во реално време, секој субјект од оваа дејност поседува релевантни знаења и вештини да одговори на флукуирачките, односно менливите околности на постапувањето во конкретен случај.

Ова е уште еден сегмент на кој се посветува внимание во рамки на анкетното истражување, односно дали и колку работниците за обезбедување и фирмите воопшто биле предмет на некаков облик на одговорност.

Правното лице кое се занимава со работи на приватно обезбедување а кое самото или неговите вработени се често предмет на прекршочна или а *fortiori*, на кривична одговорност испраќа јасен сигнал на пазарот за неспособност за стручно работење и за отсуство на квалитет на услугата, а со тоа се намалува и/или губи и неговата конкурентност на пазарот.

Во светот постојат многу позитивни примери на прилагодување на правните и политичките рамки, зајакнување на регулаторните капацитети и грижата за човековите права поврзани со приватната безбедност станува поистакната во дискурсот на јавната политика. Онаму каде што е постигнат напредок на ова поле, утврдено е дека емпириски

<sup>30</sup> За споменатите кривични дела, подетално в. Кривичен законик, Службен весник на РМ, бр. 37/96, 80/1999, 4/2002, 43/2003, 19/2004, 81/2005, 60/2006, 73/2006, 7/2008, 139/2008, 114/2009, 51/11, 135/11, 185/11, 142/12, 166/12, 55/13, 82/13, 14/14, 27/14, 28/14, 115/14, 196/15, 226/15, 97/17 и 248/18.



втемелените истражувања и висококвалитетните анализи се покажале како катализатори на тој процес.<sup>31</sup> Тоа е причина повеќе зошто и Комората на РСМ за приватно обезбедување пристапи кон изготвување на анализа во врска со прашањето за зголемување на конкурентноста на правните лица во дејноста приватно обезбедување преку професионализиција и стручност. Врз основа на претходнонаведеното, односно на информациите, наодите од компаративните студии и анализите претходно направени кај нас, произлезе потребата анкетното истражување кое е интегрален дел на ова истражување да биде насочено кон утврдување на реалните детерминанти во неколку насоки:

- Поврзаноста и влијанието на редовната надградба на знаењата и вештините врз зголемувањето на конкурентноста на правните лица од оваа сфера,
- Опфатот на фирмите во делот на специјализираните обуки (колку од нив ги посетуваат или не) и причините за таквата состојба,
- Мислењето на претставници од дејноста околу областите за кои е потребна надградба и временскиот интервал потребен за обновување на знаењата,
- Детектирање на областа/областите кои се „најкритични“ во праксата од аспект на потребата за нивно адресирање во рамки на посебни обуки, дискусии и сл.,
- Утврдување на реалната слика за состојбата со координацијата и комуникацијата со МВР и други институции, итн.

Резултатите од анкетното истражување се обработени подетално во III ДЕЛ од оваа студија.



<sup>31</sup> Gumedze, S., Baseline Study on Private Security Regulation in the South Africa Region, DCAF, 2020, стр. 7.



## **II ДЕЛ. ДВИГАТЕЛИ НА ПРОМЕНИТЕ И ПРЕПОРАКИ ЗА АДАПТАЦИЈА НА МОДЕРНАТА КОМПАНИЈА ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ**



## 2.1 ДВИГАТЕЛИ НА ПРОМЕНИТЕ ВО ОБЛАСТА НА ПРИВАТНОТО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

### 2.1.1. ГЛОБАЛИЗАЦИЈА

Глобализацијата како процес овозможи позитивни промени на економски, културен, социолошки и др. план, но истовремено има и одредени негативни тенденции кои влијаат врз граѓаните и компаниите. Со либерализацијата на пазарот, побрзиот транспорт, технолошкиот развој, размената на добра, услуги, капитал и информации позитивно се влијае врз одредени гранки во економијата и севкупниот општествен развој. Но исто така се јавуваат и одредени предизвици за севкупното светско население како што се, на пример: климатските промени кои условуваат миграции и појава на бегалци; стареење на популацијата, особено во Европа што претставува дополнителен притисок врз економијата, социјалните установи и сл.; со процесите на миграција се јавува потребата од вклучување на бегалците на пазарот на трудот.

Се јавуваат и други процеси како што се: урбанизацијата која подразбира голем број на население во урбани средини, а концентрацијата на населението во големите градови влијае пак врз инфраструктурата, побарувачката и потрошувачката, раст на криминалот и сл. Според одредени истражувања во 2008 година, 50% од светското население живее во урбани средини, додека во Европа овој процент изнесува 75%. Зголемената концентрација на население во урбани средини ги прави граѓаните поранливи, создава општа несигурност и може да генерира конфликти. Граѓаните се поизложени на криминал, вандализам и насилство за разлика од руралните средини. Оттука произлегува и зголемената потреба од ангажман на работници за приватно обезбедување за заштита на станбени објекти, јавни места и др.

Развојот на технологијата условува појава на нови индустрии и нови работни места, има зголемена стапка на одредени видови на криминал како сексуални престапи, тероризам и наркоманија.

Оттука, како последица се јавува и промена во делокругот на работа на секторот за приватно обезбедување во насока на проширување на дејноста: обезбедување на специјални настани; анализа на ризик; консалтинг; обуки; скрининг на вработени; сајбер безбедност; заштита на лични податоци; алармен и видео мониторинг систем и одговор и др. Но, сето тоа е проследено со одговор на потребите на граѓаните и корисниците со cost-effective услуга, транспарентност и соодветна отчетност.

Врз основа на горенаведените фактори на глобализацијата, развојот и проширувањето на приватното обезбедување може да биде со: зголемена улога во обезбедување на јавни настани, контрола на групи и работи од јавен ред и мир; вклученост во контрола при мигрантските движења; потреба за адаптација на технолошкиот развој од страна на повозрасната популација вработени; користење на нова современа технолошка опрема како дрoнови; потреба за обука за новите видови на задачи; одговор на терористички напади преку јавно - приватно партнерство особено на јавни места и настани, аеродроми и др.

Ризиците и заканиите кои се предизвици во работењето на секторот за приватно обезбедување, се менуваат со текот на времето и новите современи општествени промени. Имено, се јавуваат нови безбедносни ризици и закани кои во минатото не биле во делокругот на работата на приватното обезбедување. Целта на делувањето на овие компании е обезбедување на виталните вредности и иднината на компанијата во рамките на националниот систем за безбедност, а во основа почитувајќи го начелото на законитост. Притоа, постојано треба да се има предвид дали при делувањето на компаниите за приватно обезбедување, тие се во адекватна корелација и меѓусебна соработка со другите државни органи од областа на безбедноста во една држава. Сите тие треба да бидат дел од еден функционален безбедносен систем, составен од повеќе делови, а кој функционира во насока на превенција и сузбивање на одредени општествено негативни и казниви поведенија. Денес компаниите за приватно обезбедување пружаат повеќе видови на услуги за разлика од порано, а со крајна цел превенирање и сузбивање на штетни појави и противправни дејствија насочени против телесниот интегритет на личноста и имотот што се обезбедува.

Секторот за приватно обезбедување има важна улога во поддршка на полициските сили во одредени области, а во иднина ќе биде и повеќе инволвиран во менаџирањето на различни безбедносни ризици и закани кои произлегуваат од процесот на глобализација.

## 2.1.2 ДЕМОГРАФИЈА, СТАРЕЕЊЕ НА РАБОТНАТА СИЛА, МИГРАЦИИ

Демографските промени имаат сериозно влијание врз економијата, социјалата, стандардот, пазарот на трудот и сл. Светот се соочува со стареење на популацијата, а се забележува и разлика помеѓу развиените земји и земјите во развој. Во западните земји претежно се забележува стагнација или намалување на населението, за разлика од суб Сахарска Африка каде се забележува експанзија на работоспособно население. Овие демографски промени влијаат врз економијата и пензискиот систем во светски рамки.

При тоа се јавува и стареењето на работната сила, што претставува тренд во Европа. Податоци кои укажуваат на оваа состојба може да се најдат во истражувањето на OECD според кое повеќе од 25% од работната сила по 2020 година најверојатно ќе има повеќе од 55 години. Едно можно решение би било подолготрајно вработување на постојните вработени и вработување на постари работници. Треба да се преземат и активни мерки за постојана едукација на повозрасни работници за приватно обезбедување, кариерен развој на вработените и други мерки за постарите работници да останат подолго вработени.

Врз основа на официјалните статистички податоци од Државниот завод за статистика и Макстат базата, за II тримесечје од 2021 година, може да се заклучи дека активното население во Република Северна Македонија го сочинуваат 945412 лица, од кои вработени се 795141 лице, а 150141 се невработени.<sup>32</sup> Во однос на старосната граница презентирани се следниве податоци: од вкупно вработени 795271 лице, на возраст од 15–24 години се 40243 лица, од 26–49 се 534498 лица, 50–64 години се 210168 лица и над 65 години се 10.362 лица. Може да се заклучи дека значајна е бројката на вработени лица во старосната граница над 50 години и таа изнесува вкупно 220530 лица.

Миграцијата претставува можно решение за стареењето на населението во Европа, но тоа е политичко прашање кое е поврзано и со многу други аспекти како образование, социјала, социјална стабилност и др. Вклучувањето на мигрантите во општествените текови треба да се реализира на начин кој ќе биде политички, економски и социјално одржлив.

Во Европа има мигранти кои не се од ЕУ, но исто така има мигранти и од Авганистан, Ирак и Сирија.

<sup>32</sup> Активно население во Република Северна Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, II тримесечје од 2021 година [https://www.stat.gov.mk/pdf/2021/2.1.21.30\\_mk.pdf](https://www.stat.gov.mk/pdf/2021/2.1.21.30_mk.pdf)

### 2.1.3 ТЕХНОЛОШКИ НАПРЕДОК

Развојот на технологијата, особено на информатичката технологија, во голема мера го менува економското и социјалното опкружување. Тука особено влијание имаат персоналните компјутери, интернетот, мобилните комуникации и социјалните медиуми.

Развојот на технологијата претставува можност за подобрување на условите за работа, со што може да се подигне и квалитетот на работата на приватното обезбедување. Работниците во приватното обезбедување треба да бидат доволно флексибилни да се адаптираат на идните предизвици и промени во контекст на постојаниот технолошки развој.

Еден од значајните фактори за развој на приватното обезбедување е технолошкиот напредок. Во рамките на секојдневната работа на приватното обезбедување се применуваат современи технолошки решенија, како на пример: користење на електронски уреди на терен, постоење на контролни соби за мониторинг со опрема за техничка поддршка и визуализација на планови, процедури и инструкции на екран, известување во реално време и сл.

Одредени техничко-технолошки средства веќе одамна се применуваат во компаниите за приватно обезбедување и претставуваат составен дел на нивното работење. Тоа се: електронски направи за контрола на пристап, видео надзор, детекција на пожар, неовластен влез и др. кои се користат во секојдневното работење на компаниите за приватно обезбедување. Овие уреди полека но сигурно се заменуваат со IP опрема која се користи за набљудување, и која за разлика од претходната за која беше потребен локален уред за снимање, користи само локална мрежа.

Во поново време се применуваат современи технички решенија од страна на компаниите за приватно обезбедување, и тоа: софистицирана видео мониторинг опрема, противпожарните системи имаат детектори кои се исклучително сензитивни за брзо детектирање на емисии на гас и лоцирање на пожари, за контрола на пристап може да се користат и техники за биометричко препознавање и др.

Сè повеќе безбедносните услуги се директно поврзани со безбедносната технологија, и корисниците често бараат all-in-one solution. Тоа подразбира пружање на комплет услуги за: видео мониторинг, сензорна технологија и алармни системи, анализа на слика или снимен видео материјал и интервенција.

#### 2.1.4 КРИМИНАЛ И ДРУГИ ЗАКАНИ

Врз основа на податоците на Европол (2017) идентификувани се неколку посериозни закани од областа на организиран криминал, и тоа: сајбер криминал; производство, транспорт и продажба на дрога; шверц на мигранти; организиран имотен криминал и криумчарење на лица. Исто така се смета дека религиозниот екстремизам и илегалната миграција се безбедносни ризици и закани на кои треба да се смета во наредниот период како директна закана за безбедноста. Зголемената стапка на криминал за одредени казниви поведенија, побарува намалување на ризиците за вандализам, кражби, и др. што во крајна линија значи обезбедување со контрола од далечина, наместо обезбедување на самото место.

Дел од овие кривични дела се директно поврзани со функцијата на приватното обезбедување, а кои се однесуваат на контрола на државната граница и безбедноста на меѓународните транспортни системи. Многу често новите појавни облици на овие кривични дела се поврзани со користење на нови технологии од страна на сторителите на кривичните дела, преку online продажба или широката достапност на шифрираните канали за комуникација.

Тероризмот исто така е препознаен како сериозна закана за безбедноста во светски рамки, и тоа: џихадизмот, етно-националниот тероризам и десничарскиот екстремизам. За приватното обезбедување е значајно што припадниците на терористичките групи за свои цели ги избираат јавните места и настани кои се обезбедувани од страна на приватното обезбедување. Заради потенцијалната изложеност на работниците на приватното обезбедување на терористички напади, потребно е да се делува преку јавно - приватно партнерство за сузбивање на тероризмот.

Приватното обезбедување, заедно со државните органи за безбедност имаат круцијална задача за обезбедување на добра, објекти, лица, бизниси и сл. Оваа заштита треба да се направи колку што е можно поефикасна. За разлика од поранешниот период во секојдневието денес има многу современи и софистицирани закани по безбедноста на граѓаните и економијата.

Имено, денес се соочуваме со закани од областа на сајбер безбедноста, индустриска шпионажа, користење на софистицирани техничко-технолошки средства за напад, како на пример: дронови, електронски средства за следење, камери и др. Оттука и можноста за справување со овие закани треба да биде подигната на едно повисоко ниво, односно подготвеноста за сузбивање на овие криминални и други закани ќе зависи во директна мерка

од стручноста и професионалноста од кадарот на приватното обезбедување и припадниците на јавната и државната безбедност, секој во својот делокруг на работа. Тоа пак од друга страна повлекува високи стандарди за селекција и обука на вработените. Со оглед на фактот што безбедноста на граѓаните се согледува преку нивното чувство за сигурност на одредено подрачје, приватното и друго обезбедување треба да гарантира високо ниво на безбедност и слобода на граѓаните. Ова исто така се однесува и на бизнис секторот.



## 2.2. ПРОШИРУВАЊЕ НА ОБЕМОТ НА РАБОТА (ДЕЛОКРУГ) НА ПРИВАТНОТО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

Економските текови имаат сериозно влијание врз општествените случувања во сите области на живеење, вклучително и во областа на безбедноста и работата на компаниите за приватното обезбедување. Економските кризи во изминатиот период во 2008 година имаа негативно влијание врз развојот на индустријата, функционирањето на речиси сите области во економијата, намалување на бројот на вработени, намалување на стандардот на населението и многу други. По завршувањето на економската криза, светот се соочи со нови предизвици. Работните места постојано се менуваат, и тоа од една во друга декада. Некои работи ќе исчезнат и ќе бидат заменети со потполно нови работни позиции.

Со текот на времето се јавуваат нови предизвици во работењето на секторот за приватна безбедност, што може да услови воведување на нови методи на работа и нови

видови на однесување. Еволуирањето на работата во приватното обезбедување треба да се заснова врз постоење на професионален интегритет на вработените, а надлежностите и овластувањата да се применуваат согласно потребите на јавноста и крајните корисници на услугите.

Новите предизвици со кои се соочуваат компаниите за приватно обезбедување се: заштита на граѓаните и фирмите од нови безбедносни ризици и закани, вредноста на објектите кои се обезбедуваат, сајбер напади, саботажи, шпионажа и др. При тоа се констатирани напади и врз ИТ системите и опремата, со што се предизвикуваат огромни економски штети за компаниите кои се обезбедуваат.

Актуелната состојба поврзана со пандемијата со COVID-19 има големо влијание во сите области, па така и во секторот за приватно обезбедување. Економската криза поврзана со пандемијата не ја одмина оваа индустрија, туку напротив имаше директно влијание врз намалувањето на бројот на вработени во одредени компании. Исто така имаше измени и во делокругот на работа на компаниите за приватно обезбедување, кои беа и главни носители на мерките за здравствена заштита и контрола на пристап во одредени објекти. Така работниците за приватно обезбедување покрај останатите надлежности и овластувања кои ги применуваа во своето секојдневно работење, имаа и дополнителна обврска на контрола на пристап во објекти по основ на сертификат за вакцинација и сл.

Со цел извршување на различни задачи од областа на приватното обезбедување, менаџерот треба да има визија за иднината на компанијата и да поставува реално остварливи цели. При тоа треба да се користат научни методи и техники на управување и да се насочат активностите кон остварување на таа визија.

Менаџерите во областа на приватното обезбедување посебен фокус треба да стават на едукацијата на кадарот, и тоа преку: создавање на безбедна средина на учење; поттикнување на самоодговорност и самоевалуација на сопствената компетенција и знаење. Исто така, треба да се мотивираат вработените за личен развој и зајакнување на нивната самодоверба со цел поголема стручност и професионалност во работењето.



### 2.3. ЕВРОПСКИ ПРЕПОРАКИ И НАСОКИ ЗА ПОДГОТОВКА И МЕНАЦИРАЊЕ НА ПРОМЕНИТЕ ПОВРЗАНИ СО ВРАБОТУВАЊЕТО И ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ ВО СЕКТОРОТ ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

Детектирајќи ги новите услови во кои треба да функционираат компаниите за приватно обезбедување, CoESS<sup>33</sup> и UNI Европа<sup>34</sup> пред неколку години спроведоа проект финансиран од Европската комисија фокусиран на истражување за основните детеминанти кои ги наметнуваат неопходните промени во работењето во дејноста приватно обезбедување. Резултатите од тоа истражување се директно упатени во вид на препораки до партнерите на CoESS, односно до сите партнерски здруженија, професионални комори и вршителите на дејноста како субјекти кои се први присутни на терен и кои први се соочуваат со променетата побарувачка на услуги. Тоа, од една страна ги апострофира реалните потреби на клиентите во новите услови на функционирање, а од друга страна има за цел да ги подготви агенциите за приватно обезбедување и воопшто вршителите на дејноста за соодветен одговор на таквите потреби преку надградба на квалификациите и вештините на субјектите во дејноста на сите нивоа.

Клучните препораки и упатства кои се резултат на споменатите истражувања, во принцип се развиени во неколку правци и тоа:

1. услови и други детерминанти поврзани со вработувањето во секторот приватно обезбедување;
2. потреба за спроведување на специфични обуки;
3. зголемување на атрактивноста на секторот;
4. регулаторни реформи во врска со функционирањето на пазарот;
5. подигнување на квалитетот во секторот;
6. примена на новите технологии;
7. проширување на опфатот на секторот.<sup>35</sup>

<sup>33</sup> CoESS – Confederation of European Security Services, [www.coess.org](http://www.coess.org)

<sup>34</sup> UNI Europa – European Services Workers Union, <https://www.uni-europa.org/>

<sup>35</sup> Baker, P., Broughton, A., *Anticipating, Preparing and Managing Employment Change in the Private Security Industry*, CoESS, UNI Europa, Ecorys, Brussels 2018, стр. 12-15.

I

Во поглед на првата група препораки и насоки поврзани со условите за вработување во секторот, треба да се нагласи дека од компаративна перспектива условите за вработување во дејноста приватно обезбедување се различни во секоја држава. Оттука, формално не постојат минимални стандарди на ниво на ЕУ за оваа дејност, особено што за неа не е постигнато ниту ниво на хармонизација на законодавства, а уште помалку на ниво на унификација. Но, минимални стандарди во смисла на минимум исполнети услови сепак треба да постојат, макар и да се востановат на некое пониско ниво или неформално. Во истражувањето на CoESS со право се констатира дека ова е сепак потребно барем на ниво на национална регулатива со цел, во крајна линија, да се подобри квалитетот на услугата и условите за вработување на квалификуваната работна сила за оваа дејност воопшто. Ова е задача, се разбира на партнерите во општеството, односно треба да се оствари преку соработка на државните чинители со секторот приватно обезбедување. Од споредбен аспект се констатира и тоа дека важна функција во целиот процес во однос на регулирањето на условите за вработување во секторот и на известувањето за лошите практики имаат и активностите на мониторинг на практичното постапување. По правило се работи за независен мониторинг, но резултатите од него во многу држави се оценуваат како крајно позитивни, затоа што со утврдувањето на лошите практики се детерминира што всушност е потребно да се надополни како квалификација, образование, вештина и слично со цел таквите лоши практики да се избегнат.

На ова укажува и CoESS акцентирајќи дека е најдобро тоа да се направи преку еден хармонизиран пристап на државите – членки на ЕУ. Тоа, сепак, би важело и за нас како држава, имајќи ги во предвид нашите евроинтеграциски аспирации. На тој начин и посредно би се постигнала хармонизација во поглед на стандардите за вработување во дејноста меѓу државите, што би било голема предност за нас во иднина. Со тоа всушност ќе се зголеми нивото на професионализацијата во секторот и на едно пошироко, поглобално рамниште.

Овде треба да се спомене и фактот дека спојувањето на побарувачката на клиентите и понудата на работна сила најефикасно се врши и детектира преку платформите за вработување и регрутирање (коишто се електронски платформи) и иако во моментов не се широко користени во приватниот безбедносен сектор, тие може да станат многу релевантни и користени во иднина.<sup>36</sup>

<sup>36</sup> Подетално в. Ibid., стр. 56

## Услови за вработување

- ✓ Минимални стандарди на национално ниво;
- ✓ Олеснувања за работодавците во врска со спроведување претходни проверки на кандидатите;
- ✓ Користење на online платформи за ангажман и вработување на нови лица во иднина;
- ✓ Обезбедување соодветна заштита при работа на работниците за обезбедување.



Втората област на препораки и насоки е сферата на посебни (специфични) обуки. Притоа, се констатира дека постои потреба за обуки во широк спектар на области. Во споменатото истражување се детектираат четири категории, односно насоки и тоа:

1

**Доквалификација на постојните работници во секторот со цел да можат и понатаму да одговорат на потребите на пазарот.**

Со ова (односно преку доквалификации, дополнителни обуки) се очекува и да се зајакнат можностите за нови вработувања во секторот. CoESS и UNI-Europra препорачуваат во оваа смисла да се вклучат сите општествени партнери и релевантни институции кои се надлежни за образование и обука во областа, со цел да се открие какви вештини ѝ се потребни на индустријата, односно на секторот приватно обезбедување и какви вештини најдобро ќе им служат на работниците во однос на нивната вработливост и прилагодливост.

Оваа студија на Комората на Република Северна Македонија за приватно обезбедување има за цел токму тоа – да се утврди, преку компаративни, но и конкретни анализи и емпириски аспекти, потребата од обуки во нашата држава, како по обем така и по вид особено за работниците за приватно обезбедување кои веќе ја поминале основната обука и за менаџерите во агенциите.

2

Обезбедување поструктурирана обука за младите и новите работници и оние работници што доаѓаат во секторот приватно обезбедување од други сектори.

Ова има за цел да ја зголеми атрактивноста на секторот, главно преку форми на практикантска работа или поструктурирани патеки за кариера и напредување во неа.

3

Приспособување кон потребите за нови вештини (вклучително за технологија и меки вештини).

Несомнена е потребата од континуирани обуки во различни области, но не треба да се заборава дека тука спаѓаат и обуките за користење на новите технологии, како и обуките за меки вештини, како што се - на пример, комуникациски вештини, мултикултурна сензитивност и други.

4

Зголемување на ефикасноста на практичната соработка помеѓу јавните и приватните безбедносни служби.

Во ЕУ - финансираниот истражувачки проект посебно се нагласува нордскиот модел, но иако се констатира дека тој не може едноставно да се преслика во други држави, сепак треба да се разгледа и размисли за можноста за одредени стандардизирани обуки и за работниците за приватно обезбедување и за полицијата, со оглед на тоа што тие извршуваат многу слични задачи во одредени сегменти. Тука треба посебно да се земе предвид заштитата на критичната инфраструктура од секаков вид закани.

Она што Европа го детектира исто така како збир на сфери во кои има потреба за дополнителни обуки ги опфаќа следните области:

➤ позновање и прифаќање на интеркултурализмот, па следствено на тоа - развој на јазични вештини, подигнување на културната свест, изградба на вистински ставови и однос кон работниците - мигранти и улогата на странски чувари. Ова особено е важно за македонските работници за обезбедување, затоа што тоа покажува „сенс“ на европската мисла за работници кои доаѓаат од други држави, а за нашите агенции за обезбедување и работници за приватно обезбедување можност за мобилност и проширување на пазарот;

➤ стекнување вештини за комуникација со повозрасни граѓани – ова е исто така многу важно имајќи го предвид фактот дека населението во светот, а особено во Европа старее, како и фактот дека често во улога на клиенти и баратели на услугите на приватно обезбедување ќе се јавуваат меѓу другите, и домови и/или болници за стари лица;

➤ поддршка и обука за заштита на физичкото и менталното здравје од аспект на безбедносните закани и изложеноста на работниците за приватно обезбедување на потенцијални терористички и други јавни закани.

Се работи за т.н. обуки за стрес- менаџмент кои ad hoc и досега се организирани во извесен обем од страна на Комората на Република Северна Македонија за приватно обезбедување.

Треба да се нагласи дека на ова прашање европските држави му посветуваат посебно внимание и дека се детектира потреба од воедначен пристап на ниво на ЕУ. Инаку, вакви обуки се присутни скоро секаде во европските држави, а она по што се разликуваат е должината на обуките, односно нивното времетраење и изворот на финансирање (државата или самите компании), како и начинот на нивно спроведување (учење на далечина наспроти, за некои аспекти, незаменливото традиционално учење *in vivo*). Во оваа смисла се размислува и за хармонизацијата на стандардите за обука што може да биде производливо во

случај на меки вештини, отколку за класичните обуки заради нивната различност во различни држави. Во делот на управувањето со стресни ситуации се работи за стекнување токму на меки или т.н. трансферзални вештини.<sup>37</sup>

### Обуки и дооспособување

- ✓ Доквалификувањето може да ја зголеми вработливоста на поединците;
- ✓ Потребни се поструктурирани обуки за помладите работници и тие кои доаѓаат од други сектори;
- ✓ Потребна е адаптација на потребите од нови знаења и вештини;
- ✓ На ниво на ЕУ за стекнување нови меки вештини може да се искористат платформите за електронско учење;
- ✓ Фокус треба да се стави врз интеркултурните и интергенерациските обуки како и врз поддршка на физичкото и менталното здравје.

<sup>37</sup> Ibid, стр. 57.



Третата група на насоки односно препораки на CoESS и UNI Europa се во насока на зголемување на атрактивноста на секторот приватна безбедност. Националните кампањи во чии рамки би се прикажала користа од работата на работниците за приватно обезбедување, во смисла на тоа колку криминал е откриен и спречен заради нивната успешна работа, колку повреди и животи се спасени, колку инциденти се спречени и слично, би можеле да придонесат за горенаведеното. За јавноста воопшто, но и за потенцијалните идни човечки ресурси во дејноста е важно да се запознаат со овие аспекти како и со многустраноста на можните работни задачи. На тој начин би се привлечла и свежа работна сила, би се зголемила продуктивноста, а со тоа и финансискиот надомест на самите работници и условите во кои тие работат би отишле по нагорна линија. Истражувањата во Европа покажуваат дека квалитетот во работењето е во корелација со атрактивноста на секторот. Со други зборови, во поатраktivните сектори, работниците се поинспирирани, попродуктивни и позадоволни од секој аспект.

За жал, секторот приватно обезбедување не е сè уште доволно атрактивен и доволно отворен за одредени категории граѓани и тој треба повеќе да се отвори и да привлече специфични маргинализирани групи во општеството како што се, на пример: малцинските групи, жените и сл. Се проценува дека во Европа учеството на жените во оваа дејност е само околу 15%.<sup>38</sup> Тоа е дефинитивно показател дека треба овој сектор да стане подостапен и попривлечен и за – условно кажано „понежниот пол“.

### Зголемување на атрактивноста и квалитетот на секторот

- ✓ Соодветни комуникациски кампањи би го подигнале профилот на секторот, би го прикажале т.н. хумано лице на професијата и диверзитетот на работната сила и работните можности;
- ✓ Потребно е постигнување баланс помеѓу стабилноста и флексибилноста кој ќе биде прифатлив и за работниците и за работодавците.

<sup>38</sup> Податоци добиени врз основа на извори на Ecorys и Eurostat.

## IV

Четвртото прашање кое се зафаќа во насоките и препораките за идниот развој и адаптација на секторот приватно обезбедување е регулаторната реформа *vis a vis* функционирањето на пазарот. Основни детерминанти во оваа насока се квалитетот на услугата и нејзината цена која во крајна линија влијае и врз висината на платите во секторот. Дека ова е отворено прашање (минимална цена наспроти одредено ниво на квалитет и сето тоа како дел од регулативата) покажува и фактот што се детектира потреба и на европско ниво да се споредат националните законодавства за да се утврди каква е тековната состојба односно матрица (на сличности и разлики) и притоа, да се разгледа можноста за адаптирање на регулативата околу набавките на услугите, односно најниската цена да не е пресудниот параметар во постапката. Клучно е да се најде оптимален спој помеѓу пораката на секторот приватна безбедност за обезбедување на подобри набавки на услуги и активностите на ниво на компанија во областа на маркетингот и комерцијалната активност.

Тоа подразбира во јавните повици за набавки да се вметнат клаузули и критериуми за квалитет и да се спроведат соодветни кампањи за информирање на клиентите од јавниот и приватниот сектор. Со други зборови, квалитетот, а не најниската цена треба да е доминантен и одлучувачки параметар при изборот на агенција за обезбедување.

Регулаторната рамка треба да биде исто така еволутивна и да се приспособува на промените на терен и новите услови на функционирање на секторот.

### Регулаторната реформа и функционирањето на пазарот

- ✓ Да се пронајде соодветен модел на комбинација на општата порака на секторот приватно обезбедување за подобро спроведување на тендерите (јавните набавки) наспроти маркетиншките и комерцијалните активности на ниво на компанији;
- ✓ Да се преземат чекори во насока на лобирање за внесување на клаузули за критериумот „квалитет“ во јавните тендери;
- ✓ Информативните кампањи насочени кон клиентите од јавниот и приватниот сектор да се засноваат врз релевантните европски директиви<sup>39</sup> и Прирачникот за најдобра вредност на услугата.<sup>40</sup>
- ✓ Споделување на националните искуства и адаптирање на регулаторната рамка на настанатите промени.

<sup>39</sup> Directive 2014/24/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on public procurement, достапна на: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj>

<sup>40</sup> Best Value Initiative Manual, подетално в. на: <https://www.coess.org/projects-and-standards.php?page=best-value-initiative>.



## V

Петтиот сегмент на препораки се однесува на квалитетот на секторот. Со подигнување на квалитетот во секторот воопшто, несомнено ќе се подобри и неговата атрактивност. Се смета дека за тоа ќе придонесе и споделувањето најдобри практики по конкретни случени настани. Ова најдобро би се спровело преку континуирани обуки и слични активности на кои ќе се споделат искуствата и ќе се дообучат субјектите кои директно и непосредно не се соочиле со такви конкретни ситуации. Дополнително, вршителите на дејноста ќе се запознаат со конкретните предизвици кои се појавуваат на терен и начините за нивно надминување. Ваквите настани најдобро е да се *ad hoc* и брзо организирани како специјални обуки од страна на надлежната институција во државата (во случајот на Република Северна Македонија – Комората за приватно обезбедување) со цел сознанијата и стекнатите вештини брзо да се споделат, а заедничкото учество на работници за приватно обезбедување и полициски службеници кои учествувале во самиот настан би било од најголема корист и придобивка.<sup>41</sup>

### Подигнување на квалитетот на секторот

- ✓ Добрите практики после важни безбедносни настани треба да се обзнануваат и стекнатите искуства да се споделуваат;
- ✓ Да се обезбеди соодветна опрема на работниците кои извршуваат задачи на заштита на јавниот ред.

<sup>41</sup> Baker, P., Broughton, A., *op.cit.*, стр. 59.

## VI

Шестиот сегмент на препораки се однесува на користењето на новите технологии.

Значењето на поимот технологија во овој контекст е крајно дивергентно. Од една страна, развојот на нови технологии несомнено придонесува за намалена потреба од човечки ресурси во услови на нивно постоење, но со оглед на фактот што нивното користење не само што не може, туку и не е препорачливо да се избегне, новите потреби на пазарот, покрај користењето на технологиите, истовремено се состојат и од луѓе, човечки ресурси кои правилно и оптимално ќе ја користат технологијата и ќе управуваат со неа. Сето ова значи потреба од обуки за стекнување нови вештини во овој правец. Ова особено би ги опфатило работниците за обезбедување на возраст од 40тина до 60тина години. Ваквите специјализирани обуки се комплексни, често финансиски зависни и претпоставуваат ангажирање на посебна категорија на обучувачи, односно технички образувани лица (инженери, машински техничари и сл.). Дури и на ниво на ЕУ ова е нов предизвик, особено ако се земе предвид значењето на компјутерските технологии за заштита на безбедноста од т.н. cyber - напади и можноста во ваков тип на заштита бидат вклучени на долг рок и агенциите за приватна безбедност.<sup>42</sup> Ова значи потреба пописот и содржината (описот) на работните задачи за одредена позиција да се усогласени со променливите барања што произлегуваат од употребата на нови технологии.

### Справување со предизвиците на технологијата

- ✓ Да се разменат идеи за предизвиците, но и можностите кои ги нуди технологијата во сферата на безбедноста;
- ✓ Да се најдат креативни решенија за справување со наметнатите технолошки предизвици;
- ✓ Да се ревидираат описите на работните позиции и да се вклучат во работниот процес работници кои умеат да управуваат со технологија.

<sup>42</sup> Button, M., The “New” Private Security Industry, the Private Policing of Cyberspace and the Regulatory Questions, *Journal of Contemporary Criminal Justice*, Vol.36, Issue 1, 2020, <https://doi.org/10.1177/1043986219890194>

## VII

Проширување на опсегот на работа на секторот приватно обезбедување е седмиот сегмент на насоки за справување со промените во новите околности. Повеќекратно е потврдено, дури и во истражувачките извештаи и проекти на ниво на ЕУ дека постои извесно преклопување на законските надлежности на работниците за приватно обезбедување и полицијата. Дури се изразени јасни тенденции да се разгледа прашањето за проширување на секторот на ниво на експертска група на ЕУ. Ова не значи само по себе само заеднички активности при заштита на критична инфраструктура и јавно-приватно партнерство, туку и реална можност за преземање (од страна на секторот), односно делегирање (од страна на полицијата) на нови надлежности што би можел да ги врши секторот приватно обезбедување. Во оваа смисла, во извештајот: *Anticipating, Preparing and Managing Employment Change in the Private Security Industry*, како пример, се наведува можна соработка со служби за итни случаи, како што се итни медицински услуги и противпожарни и спасувачки служби. Ова, како што се констатира, веројатно веќе се случува во голема мера, во зависност од точната област во рамки на секторот и во зависност од тоа за која држава станува збор. Сепак, сè уште може да се работи на прашањето на подобра комуникација и координација на јавните и приватните безбедносни сили во справувањето со заедничките предизвици и споделената одговорност.

**Проширување на опсегот на задачи на секторот**

- ✓ Да се спречи фрагментацијата на општествениот дијалог и да се негува добрата соработка на приватниот безбедносен сектор со полицијата;
- ✓ Да се разгледаат можностите за таргетирани нови заеднички активности на секторот приватно обезбедување со полицијата и другите “итни” служби.

## 2.4. МОДЕРНА КОМПАНИЈА ЗА ПРИВАТНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ

Развојот на приватното обезбедување во изминатите декади е со енормен раст и преку процес на модернизирање и осовременување. Имено, додека на почетокот, приватното обезбедување се поистоветуваше со чувари и чуварска служба, особено во споредба со поранешниот систем на обезбедување, денес тоа е нешто сосема друго. Или поинаку кажано, од концептот на само физичко обезбедување, денес има и техничко обезбедување поддржано со електронски решенија. Тука спаѓа примената на CCTV, контрола на пристап и др. со примена на нови генерации ИТ технологии и системи.

Најчесто се користи т.н. интегриран пристап за обезбедување кој се реализира со строга внатрешна контрола и внатрешно висококвалитетно ниво на секој безбедносен сегмент поврзан со технолошки решенија. Значи евидентен е трендот на комбинирање на обезбедувањето и електронската безбедност. Овој комбиниран безбедносен пристап и неговото успешно имплементирање во голема мера зависи како од клиентот, така и од фирмата која ја пружа услугата.

Според Marc Pissens, претседателот на CoESS, можноста за испорака на квалитетна услуга на приватното обезбедување може да се реализира:

- со креирање на стандарди за индустријата, како и правилни законодавни решенија,
- со подобрување на квалификациите и мотивацијата на вработените преку обуки и услови за работа<sup>43</sup>.

Кога зборуваме за стандарди треба да напоменеме дека постојат точно утврдени стандарди за одредени области. Така на пример ISO 9001:2008 или Систем за управување со квалитет е стандард кој обезбедува квалитет на работните процеси, производи и услуги кои ги врши една организација. Имајќи предвид дека квалитетот е предуслов за зголемување на конкурентноста, потребно е во нареден период да се разгледа и потребата за стандардизација на услугите за приватно обезбедување и воведување на посебен стандард за квалитет на услуги на овој сектор.

Препораките на Pissens се однесуваат и на донесување на правилни законски решенија, кои би можеле да се однесуваат и на нормативно уредување на цените на услугите

<sup>43</sup> THE NEW SECURITY COMPANY: integration of services and technology responding to changes in customer demand, demography and technology, CoEES 2015

и критериуми за квалитет на услугите со што ќе се влијае на нелојалната конкуренција. При тоа треба да се напомене дека може да се утврди и најниска цена која ќе гарантира квалитет на услугите, се со цел адекватен одговор на понудата во однос на побарувачката.

Како треба да изгледа една модерна компанија за приватно обезбедување?

Доколку се осврнеме на дефиницијата на менаџментот како активност или процес на управување и раководење, со крајна цел извршување на работите и тоа на сите нивоа на организација, менаџментот има повеќе значајни функции. Тоа се: планирање, организирање, раководење и контрола. Оттука менаџерот треба да биде добар планер, организатор, раководител и контролор.

Честопати компаниите треба да понудат интегриран систем од услуги и/или продукти, со цел решавање на комплексни безбедносни проблеми и предизвици, пружање на квалитетна услуга и обезбедување на профит. Тоа може да биде лесно остварлива цел, но исто така потребно е знаење за ефикасно менаџирање на работите, во спротивно може да не се реализираат планираните цели. Ако целта е понуда на севкупен концепт на понуди, компанијата треба да биде во можност да испорача и бројни вештини и компетенции преку ангажирање на своите човечки ресурси, кои во крајна линија ќе бидат гарант за квалитет на услугата.

Компанијата треба да ги демонстрира своите капацитети уште пред склучувањето на договорот со корисникот, и за таа цел треба да има изготвено убедлив маркетинг и комерцијална стратегија. Тимовите за продажба треба да бидат во можност професионално да ги презентираат физичкото и техничкото обезбедување, со крајна цел реализација на различни форми на проекти од областа на приватното обезбедување.<sup>44</sup>

#### 2.4.1 МЕНАЏМЕНТ И ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ

Улогата на менаџерите во компаниите за приватно обезбедување е широка и различна. Нивното место во компанијата е од големо значење и затоа е неопходно потребно тие да бидат соодветно обучени за работата што ја извршуваат. Понекогаш тие се планери на организациските цели, организатори на работата на структурите и персоналот, раководители на операциите и контролори на извршувањето на поставените задачи.

---

<sup>44</sup> Ibid.

Успешното функционирање на компаниите е директно поврзано со планирањето, и тоа како тактичко и стратешко, така и оперативно. Имено со цел утврдување на насоките на развој на компанијата, потребно е да се одговори на следниве прашања:

- Каде се наоѓа компанијата сега?
- Каде треба да биде компанијата?
- Како да се стигне таму?

Со одговарање на прашањата всушност се формулира и стратегијата, преку изработка на анализа за внатрешното и надворешното опкружување, одредување на визија, мисија и цели на компанијата и сл. Ова ќе им овозможи на менаџерите да ги земат предвид капацитетите на секторот или тимот кога ги планираат активностите со цел подобрување на ефективноста на работењето.

При планирањето и реализацијата на другите функции на менаџментот, менаџерот треба да ги има предвид и: бројот на вработените; вештините со кои располагаат, старосната структура; флексибилноста; стекнатото искуство; карактерот; потенцијалите и сл. Исто така менаџерите треба да обрнат посебно внимание на планираните поместувања на вработените, пензионирањето, унапредувањето и др. При тоа менаџерот треба да ги мотивира вработените во компанијата за ефикасно функционирање. Освен мотивирањето на вработените, менаџерот треба да посвети внимание и за насочување на активностите на другите, користење на ефикасни комуникациски канали и решавање на меѓучовечките проблеми.

Менаџерите треба да бидат свесни за капацитетите на вработените и да се залагаат за постојано подигање на нивото на стручната способност, бидејќи од тие показатели ќе зависи и успехот во исполнувањето на секојдневните задачи.

Селекцијата и регрутацијата на работници за приватно обезбедување е значен предуслов за професионално и стручно реализирање на работните задачи. За тоа потребно е утврдување на минимални критериуми за селекција и регрутација на персонал, а со цел избор на најквалитетните кандидати. Само на тој начин ќе може да се избегнат потенцијалните случаи на одговорност и да се гарантира моралниот интегритет на секторот за приватно обезбедување.

Различни држави имаат различни препораки како критериуми за селекција на кадри, почнувајќи од возраст, карактерни особини, државјанство, работно искуство и други. Во рамките на Европска Унија се уште нема стандардизиран систем на обука. Не е утврден ниту носителот на обуката, дали тоа да биде Министерството за внатрешни работи или самата

компанија за приватно обезбедување. Постои разноликост и во делот на потребни часови за обука, задолжителност на основните и напредните обуки и сл. Но сепак може да се сложиме околу фактот дека добро обучениот персонал кој стручно и професионално ги реализира своите секојдневни работни задачи од областа на приватното обезбедување е предуслов за ефикасно функционирање.

Управувањето со човечки ресурси е многу сложен и чувствителен процес, кој се состои од низа различни и меѓусебно поврзани активности. Вработените веќе не се третираат како објект на управување, туку како субјект на лидерство. Вработените треба да учествуваат во донесувањето на некои одлуки за безбедносни прашања, со целосна посветеност и висок степен на меѓусебна доверба.

Менаџирањето со човечките ресурси во секторот приватно обезбедување е насочено кон зачувување на нивната лична безбедност, нивна мотивација, развивање на нивните комуникациски способности, подигање на нивниот животен стандард и соодветна обука. Без човечките ресурси не може да се очекува успешно извршување на задачите, и тие, покрај останатите ресурси, се најважни во процесот на работењето.

Човекот е свесно, мисловно, емотивно и рационално суштество, со сопствен идентитет и интегритет, вредности и квалитети, планови и цели, како и потреби и интереси. Заради постигнување на повисоки резултати потребен е индивидуален пристап, но имајќи ги предвид тимската работа, лидерството и сл.

Управувањето со човечките ресурси треба да се карактеризира со: децентрализација на управувачкиот процес, учество на вработените во управувањето, зголемување на самостојноста во работењето и одлучувањето кај вработените и фаворизирање на знаењето, способноста и креативноста.

Потребниот број на човечки ресурси може да се реализира со вработување на нови луѓе и со развивање на потенцијалот на постојните вработени. Во секој случај вработените треба да задоволуваат одредени критериуми, да бидат компетентни и со желба за работа. Натаму потребно е да следи и процес на развој на човечките ресурси, под кој се подразбираат мерки и активности со кои се обезбедува постојано преиспитување, збогатување и унапредување на знаењата, способностите и вештините на вработените.

Подигањето на нивото на стручна подготвеност на работниците на приватното обезбедување се темели на принципот на доживотно учење. Тоа значи дека секој вработен има право и должност да биде вклучен во основни програми за обука или напредни програми за дообука, за различни области од секојдневното работење.

#### 2.4.2 ОБУКИ, ПРОФЕСИОНАЛНИ КАПАЦИТЕТИ

Во денешно време се очекува вработените во секторот приватно обезбедување да бидат компетентни со високо ниво на стручност и знаење. Знаењето за правилата и прописите се смета за основно, особено во услови на силна потреба за заштита на граѓаните и бизнис секторот од разни видови на криминални и други безбедносни закани.

Но, потребно е реализирање на обуки за: надградба на постоечкото знаење; структурирана (специјализирана) обука за младите и нововработените, како и на кадарот префрлен од други сектори; адаптација на потребите за нови вештини, вклучително технолошки и меки вештини и зајакнување на меѓусебната соработка помеѓу јавната и приватната безбедност. Покрај овие обуки потребно е да се спроведат и обуки за: познавање на странски јазици, културна свест, комуникација, психофизичка поддршка, и др. Сè повеќе треба да се посветува внимание и на е-учење, за надградба на знаењата на работниците, но секако тоа не треба да биде замена за традиционалните форми на обука.

Денес корисниците на услугите побаруваат високо професионален и обучен кадар кој има познавања и од други дополнителни области, како што се на пример: познавање на јазици, вештини за конфликт менаџмент, знаење од областа на информатичката технологија, и сл. Бидејќи дел од вработените во овој сектор се повозрасни и немаат потребни ИТ знаења, потребно е во нареден период да се вработуваат млади лица кои се поквалификувани или да се организираат in-house обуки. Знаењето е особено потребно за лицата вработени во техничкото обезбедување, каде се работи во мониторинг центри, се применуваат современи технички решенија за набљудување, контрола на пристап, алармни системи и сл.

Со обуките за стекнување на знаења од областа на техничкото обезбедување и следење на современите технолошки решенија во приватното обезбедување, треба да бидат опфатени пред сè вработените на возраст од 40-60 години, но исто така и останатите возрасни групи.



Со цел професионализација на кадрите за приватно обезбедување се креираат и одредени работни позиции, со точно утврден временски период за обука. Па така, во Германија има тригодишна едукација за Специјалист за безбедност и сигурност, а со дополнително двегодишно образование се стекнуваат и со повисоко звање од Специјалист. Овие обуки се реакција на потребите за едукација на стручни кадри за приватно обезбедување и создавање адекватен профил на кадри за точно одредена намена. Во други случаи за други работни места и позиции како што се на пример: обезбедување на воени објекти, нуклеарни реактори, комерцијални аеродроми и сл. потребно е и академско образование за кадрите.

Менаџерите треба да формулираат и постават одредени стандарди во работењето. Работењето во компанијата треба да се набљудува, измери според утврдените критериуми, како соодветно да се евалуира и анализира. Затоа менаџерите треба да имаат вештини, кои ќе им овозможат овие барања од суштинско значење за нивната функција соодветно да ги спроведуваат. Притоа, тие треба да ги препознаат и коригираат слабостите кај поединци, но и кај компанијата во целина и мора да поседуваат вештини за преиспитување на стандардите и критериумите за работа и промените во работната средина. Најчесто овие констатирани слабости се надминуваат со обука на кадарот.

Како што е наведено и погоре, во делот на европските насоки и препораки, обуките треба да овозможат зголемување на вработливоста на постојните работници, но и оспособување на младите, нововработените, и за работниците кои доаѓаат од други сектори со акцент на стекнување на нови пред сè (меки) вештини, ракување со технологија и прифаќање на различностите.<sup>45</sup>

Оттука, може да заклучиме дека постојаниот фокус на едукацијата и обученоста на кадарот е императив во наредниот период, доколку сакаме успешно да му парираме на се побрзиот развој на технологијата и техничките решенија кои се користат во секторот на приватното обезбедување.

Во Република Северна Македонија има само задолжителни основни обуки за вработени во физичко и техничко обезбедување, но исто така е потребно и задолжително

<sup>45</sup> Final report, Anticipating, preparing and managing employment change in the private security industry, CoESS, 2018

обучување на менаџерите за приватна безбедност. Ова заради фактот што тие треба да се стекнат со знаења и вештини за раководење, донесување на одлуки, комуникација и мотивација на вработените, изработка на стратешки документи за компанијата и сл.

Една од главните цели која треба да се реализира во нареден период, треба да биде измена на моделот за добивање на јавна набавка врз основа на најниска цена. За тоа потребно е формирање на квалитетни критериуми за јавните набавки и осмислување на кампањи за информирање и едукација насочени кон потрошувачите од јавниот и приватниот сектор како што беше наведено и погоре во делот на европските насоки и препораки.

Исто така треба да се размислува за подобрување на атрактивноста на секторот за приватно обезбедување, преку споделување на добрите практики на форумите за безбедност, организација на конференции, работилници и сл. Еден таков пример е и кампањата на Комората на Република Северна Македонија „Безбедно дома,, за превенција и заштита на домот и семејството со професионално приватно обезбедување. Комората исто така организира и бројни специјализирани обуки особено од областа на меки вештини, со што треба да се продолжи и во нареден период, со забелешка дека и основните и напредните обуки за менаџерите во приватното обезбедување треба да бидат задолжителни.

## III ДЕЛ.

### ИСТРАЖУВАЧКИ ИЗВЕШТАЈ - НАЦИОНАЛНИ И КОМПАРАТИВНИ АСПЕКТИ



### 3.1. АНКЕТНО ИСТРАЖУВАЊЕ – РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Во рамките на истоимениот проект на Комората на Република Северна Македонија за приватно обезбедување насловен „Зголемување на конкурентноста на правните лица кои вршат приватно обезбедување преку професионализација на кадри и стручно вршење на јавните овластувања (професионален и стручен развој)“ беше реализирано истражување за добивање на релевантни податоци во врска со темата. Истражувањето беше реализирано со пополнување на анкетен прашалник од страна на претставници на агенции за приватно обезбедување и правни лица кои вршат приватно обезбедување за сопствени потреби. При тоа беше применета методолошка постапка за обработување на добиените резултати од анкетата од целната група која беше составена од раководниот кадар на правните лица кои вршат приватно обезбедување.

Анонимно беа анкетирани раководители, шефови и друг раководен кадар кои го дадоа своето стручно мислење во врска со поставените прашања кои се однесуваа на професионализација на кадрите за приватно обезбедување, како и стручното вршење на јавните овластувања. Оваа целна група беше определена бидејќи мислењето на раководниот кадар е од големо значење и може да придонесе за адекватно утврдување на состојбите и потребите за приватно обезбедување.

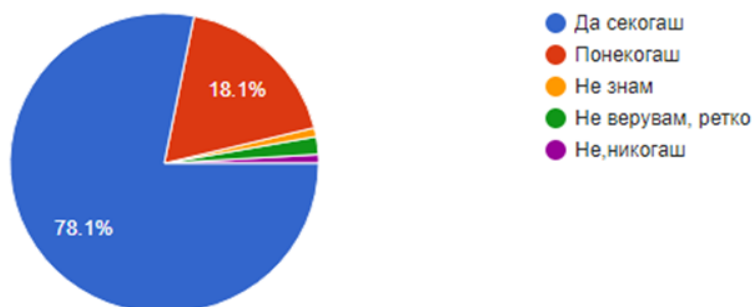
Анкетниот прашалник беше составен од 16 прашања, а истиот го пополнија 105 испитаници.

По завршувањето на постапката на пополнување на анкетните прашалници беа добиени следните резултати:



1. Дали сметате дека редовната надградба на знаењата на работниците и раководителите за приватно обезбедување ќе помогне за поголема поконкуретна на Вашата фирма на пазарот и ќе го зголеми бројот на клиенти?

105 responses

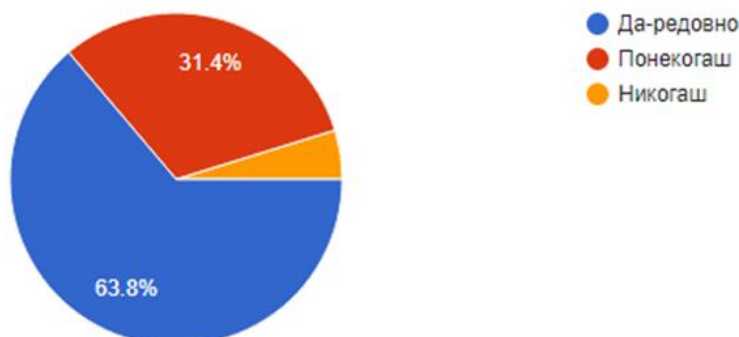


На првото прашање во врска со редовната надградба на знаењата на работниците и раководителите за приватно обезбедување и зголемување на конкурентноста на фирмата на пазарот, како и зголемување на бројот на клиенти 78,1% одговориле да, секогаш, 18,1% понекогаш, а останатите одговори се дистрибуирани како: не знам; не верувам, ретко и не, никогаш.

Значителна е бројката на испитаници кои сметаат дека постои директна врска помеѓу знаењата на работниците за приватно обезбедување од една страна и поголемата конкурентност на фирмата од друга страна. Но, втората група на испитаници кои ја избрале опцијата понекогаш, не ја согледуваат секогаш врската помеѓу редовната надградба на знаењата и конкурентноста на фирмата, што значи дека овие испитаници не се целосно убедени за влијанието на знаењата врз конкурентноста на фирмата. Оттука може да се заклучи дека потребно е запознавање на целиот раководен кадар со каузалната врска помеѓу овие две состојби, со цел согледување на потребата од постојано унапредување на знаењата на работниците за приватно обезбедување, и како и на кој начин тоа може директно да влијае на работата на фирмата, нејзината конкурентност и зголемување на број на клиенти.

## 2. Дали вработени (работници или раководители) од Вашата фирма учествуваат во специјализирани обуки организирани од Комората за приватно обезбедување?

105 responses

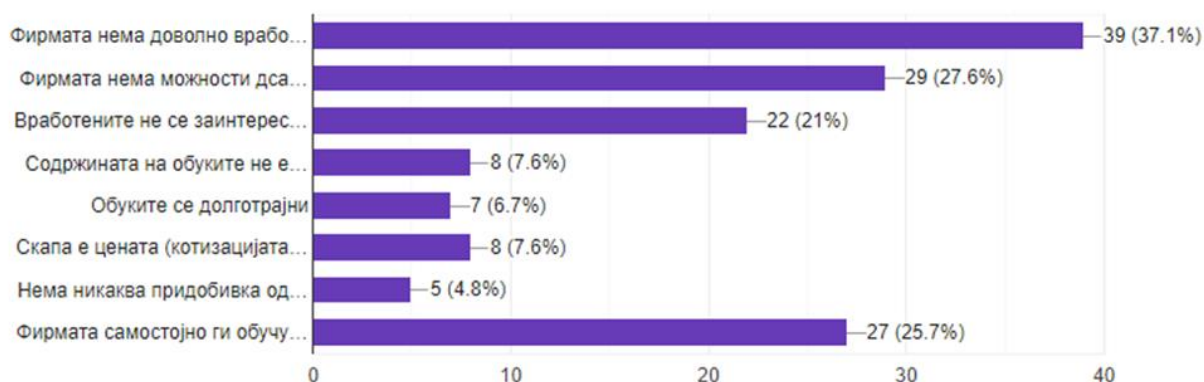


На второто прашање кое директно се однесува за учеството на вработените во специјализираните обуки организирани од страна на Комората за приватно обезбедување, 63,3% од испитаниците одговорија дека: да, редовно учествуваат во обуките, 31,4% понекогаш и останатите никогаш. Резултатите од ова прашање укажуваат на ставот на раководниот кадар за значењето на специјализираните обуки и потребата од учество на нивните вработени со цел зголемување на нивното знаење и вештини од областа на приватното обезбедување. Иако мнозинството од испитаниците учествуваат на специјализирани обуки, сепак таа бројка треба да е повисока, па треба да се истражи на што се должи ова релативно недоволно учество на обуките организирани од страна на Комората за приватно обезбедување. Ова е особено значајно бидејќи станува збор за специјализирани обуки, со чие посетување во голема мера може да се подобри и унапреди работењето на правните лица кои вршат приватно обезбедување. Тие обуки директно влијаат на професионализација на работата на правните лица и во крајна линија ја подобруваат нивната конкурентност на пазарот. Оттука е значајно да се согледа потребата од зголемено учество во обуките и од страна на раководниот кадар да се упатуваат вработените особено на специјализираните обуки, со цел примена на принципот на континуирано учење и зголемување на конкурентноста на фирмите.

3. Кои се причините за нередовно посетување на обуки од Ваши вработени? (може да се обележат повеќе одговори)



105 responses



Објаснување на причините за недоволно посетување на обуките од страна на претставниците на правните лица за приватно обезбедување, нотирани во претходното прашање, добиваме со одговорите на третото прашање, на кое се предвидени повеќе предложени одговори. Дистрибуцијата на одговорите е следна:

- фирмата нема доволно вработени за да ги прати на обуки и да ги ослободи од работа – 37,1%,
- фирмата нема можности да им плати на вработените дополнителен работен ангажман за да ги испрати да посетуваат обуки– 27,6%,
- вработените не се заинтересирани 21%,
- содржината на обуките не е доволно интересна или важна за Вашето работење – 7,6%,
- обуките се долготрајни –6,7%,
- скапа е цената (котизацијата) за учество на обуката –7,6%,
- нема никаква придобивка од учество во специјализирани обуки –4,8%,
- фирмата самостојно ги обучува своите вработени или ги упатува на обуки организирани од трета страна –25,7%.

Најголем број на испитаници (37,1%) одговориле дека немаат доволен број на работници за да ги пратат на обуки и да ги ослободат од работа. Ова е значаен фактор бидејќи и да има заинтересирани и можност за учество во обуката (број на вработени, плаќање на котизација и сл.), сепак фирмите немаат можност заинтересираните работници да ги прати на обука заради малиот број на вработени. Доколку одреден број на вработени

се пратат на обуката, фирмите нема да бидат во можност да ги реализираат секојдневните работни обврски поврзани со приватното обезбедување. Ова е важна причина зошто еден голем дел од фирмите, речиси 40% не се во можност да учествуваат во обуките организирани од страна на Комората за приватно обезбедување.

Следна причина според бројот на одговори (27,6%) и според мислењето на испитаниците е немање можности да им се плати на вработените дополнителен работен ангажман за да се испратат да посетуваат обуки. Овие одговори укажуваат на материјалниот фактор како причина зошто фирмите не се во можност да испратат свои вработени на обуките од страна на Комората за приватно обезбедување. Во наредниот период треба да се направи и анализа како и на кој начин да се надмине овој проблем, со цел зголемено учество на вработените од правните лица за приватно обезбедување да земат учество во обуките кои се реализираат за зголемување на нивните компетенции, знаења и вештини, сè со цел квалитетно, успешно и професионално обавување на нивните секојдневни задачи од областа на приватното обезбедување.

Фирмата самостојно ги обучува своите вработени или ги упатува на обуки организирани од трета страна - е следна причина, која исто така, е доста застапена зошто не се упатуваат вработените на обуките организирани од Комората, и тоа една четвртина од одговорите или поточно 25,7%. Овој процент е значаен и треба да претставува предмет на анализа во нареден период. Имено, се поставува прашањето за квалитетот на обуките кои фирмите самостојно ги организираат за своите вработени, компетентноста на обучувачите, програмата за обука и многу други аспекти кои се однесуваат на самостојните обуки. Имајќи го предвид фактот дека Комората има реализирано и обука за обучувачи, се поставува и прашањето дали самостојните обуки ги реализираат веќе обучени обучувачи или има потреба и во нареден период да се организираат вакви обуки со цел создавање на стручен кадар за обуки кој ќе може да реализира квалитетни обуки за вработените во фирмите.

Истите прашања се релевантни и за обуките организирани од трета страна, кој ги организира овие обуки, според која програма, стручноста на обучувачите и сл.

Која и да е причината зошто фирмите се одлучуваат за самостојни обуки или обуки организирани од трета страна, во нареден период ова прашање може да биде предмет на интерес за Комората и да се изнајде решение овие обуки да се реализираат преку соработка на фирмите и Комората за приватно обезбедување.



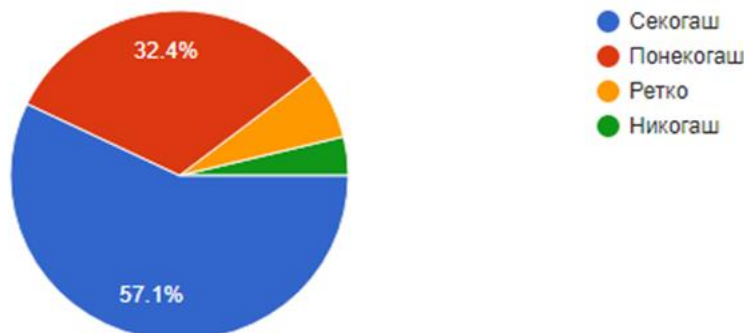
Незаинтересираноста на вработените е причина која е застапена во одговорите со 21%. Од овие одговори се наметнува заклучокот дека вработените кои не се заинтересирани за посетување на обуките, немаат целосно јасна претстава за значењето на обуките и нивното влијание врз нивните компетенции, и во крајна линија на квалитетот на услугата која се дава, како и ефикасноста на работата во целина. Значајна улога би можеле да имаат и раководните кадри кои треба да создадат услови и да ги мотивираат вработените за следење на обуки и континуирана едукација.

Останатите причини од понудените одговори не се застапени во голем број, и истите се однесуваат на: содржината на обуките, времетраењето, висината на котизацијата и придобивките од специјализираните обуки.

Иако не се застапени во поголем обем, овие одговори сепак може да претставуваат прашања кои може да се надминат со цел зголемен интерес за учество на вработените, особено во специјализираните обуки организирани од страна на Комората, како и согледување на значењето на знаењата и вештините со кои се стекнуваат заради зголемување на бројот на учесници на обуките во нареден период.

#### 4. Дали програмата (содржината) на специјализираните обуки кои ги организира Комората одговара на потребите на работењето на Вашата фирма?

105 responses



Во врска со програмата односно содржината на специјализираните обуки и потребите на фирмите, 57,1% од испитаниците сметаат дека програмата секогаш одговара на потребите на фирмата, 32,4% од испитаниците сметаат дека понекогаш одговара, а останатите сметаат дека програмата ретко или никогаш не одговара на потребите на фирмата.

Одговорите на ова прашање укажуваат на два заклучоци: или не се препознава потребата на фирмата за одделни обуки организирани од страна на Комората, или потребно е да се предложат обуки со друга содржина која би била повеќе од интерес за фирмите.

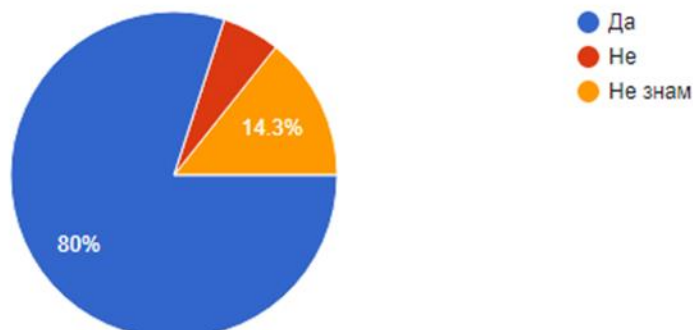
Со цел зголемување на процентот на учество во обуките и зголемување на збирот на фирми кои ќе праќаат свои вработени на специјализираните обуки организирани од страна на Комората за приватно обезбедување, потребно ќе биде преку меѓусебната соработка да се дефинираат програми, односно содржини, на обуки кои од страна на фирмите ќе бидат препознаени како потребни за нивните вработени.

Исто така од страна на Комората треба да се согледаат севкупните потреби на фирмите за подобрување на нивното работење, да се анализираат странски искуства и да се применат одредени професионални стандарди во областа на приватното обезбедување, и да се понудат адекватни содржини на обуки, потребни за унапредување на работата на правните лица за приватно обезбедување, како и зголемување на конкурентноста на фирмите.

Секако и самите фирми треба да работат на надминување на пречките кои се во рамките на нивното одлучување, како, на пример, предлагање на обуки потребни за нивно работење и зајакнување на меѓусебната соработка со Комората за приватно обезбедување.

5. Дали во Вашата фирма после определена обука има пракса лицето кое завршило обука да го пренесе знаењето на други вработени во фирмата?

105 responses



На прашањето Дали во Вашата фирма после определена обука има пракса лицето кое завршило обука да го пренесе знаењето на други вработени во фирмата? 80% од испитаниците одговориле потврдно, 14,3% не го знаат одговорот на ова прашање и 5,7% немаат таква пракса.

Врз основа на ова прашање и добиените резултати може да заклучиме дека во најголем број на случаи има позитивна пракса лицата кои посетувале обука да ги пренесат своите стекнати знаења, а кај фирмите кај кои нема ваква пракса во нареден период треба да се поттикне пренесувањето на знаењата по обуките.

6. Дали е потребно повремено обновување и надградба на знаењата што ги стекнале Вашите вработени преку почетната (основната) обука за приватно обезбедување?

105 responses



Во рамките на истражувањето беше поставено и прашањето: Дали е потребно обновување и надградба на знаењата на вработените кои се стекнати преку почетната (основната) обука за приватно обезбедување, за кое 62,9 % испитаници се изјасниле дека е потребно обновување и надградба, и тоа на одредени временски интервали. Ова е многу значајна констатација бидејќи укажува на фактот дека раководниот кадар во правните лица за приватно обезбедување, смета дека почетната обука е доволна за почеток на работењето во областа на приватно обезбедување, но дека вработените треба да посетуваат и обуки за повремено обновување и надградба на веќе стекнатите знаења. Исто така потребно е да се утврди и временскиот период на одржување на овие обуки, со цел стекнување на дополнителни знаења и вештини за континуирана едукација.

Дел од испитаниците односно 32,4% сметаат дека е потребно да се врши повремено обновување и надградба на знаењата на вработените и тоа според укажаната потреба. Но тоа значи дека треба да се дефинира потребата, кога истата се јавува и каков вид на обука би требало да се реализира.

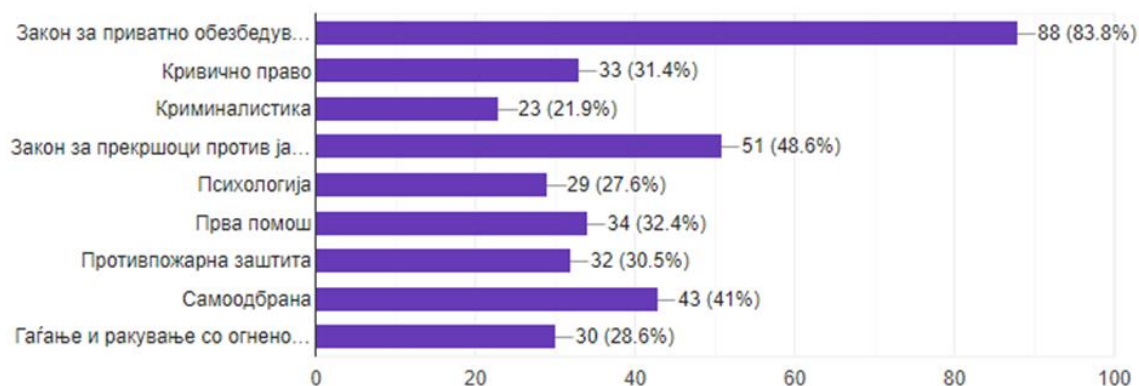
Еден дел од испитаниците 4,7% сметаат дека никогаш не е потребно да се врши повремено обновување и надградба на знаењата на вработените, а кои се донесуваат на почетната односно основната обука за приватно обезбедување. Ова е дијаметрално спротивно мислење од горенаведеното, и се поставува прашање зошто дел од раководниот кадар смета дека почетната обука би била доволна за севкупното работење на вработените и нема потреба од наредни обуки со кои тоа знаење би се обновило или надоградило. Ова

особено заради фактот што одредени законски решенија се менуваат, има појава на нови видови за безбедносни ризици и закани, што всушност претставува и причина зошто вработените би требало да посетуваат дополнителни обуки.

Овие резултати претставуваат само појдовна основа за натамошно подетално анализирање на ставовите на раководниот кадар, кои се однесуваат на фактот дека почетната обука е доволна за работењето на вработените во фирмите и нема никаква потреба за обновување и надградба на знаењата на вработените.

7. За кои предмети сметате дека е потребна надградба на знаењата на работниците за приватно обезбедување: (можност да се одберат повеќе опции)

105 responses



На испитаниците им беа понудени и повеќе предмети за кои тие сметаат дека е потребна надградба на знаењата на работниците за приватно обезбедување, со можност да се одберат повеќе опции. Добиени се следниве одговори, рангирани според број на одговори:

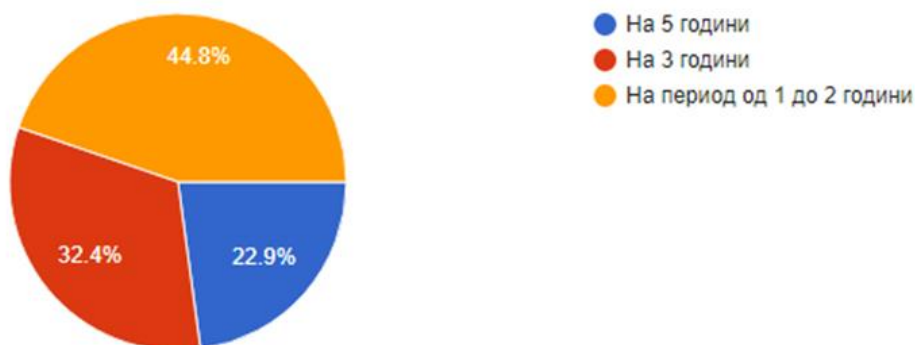
- Закон за приватно обезбедување (88),
- Закон за прекршоци против јавен ред и мир (51),
- Самоодбрана (43),
- Прва помош (34),
- Кривично право (33),
- Противпожарна заштита (32),
- Гаѓање и ракување со огнено оружје (30),
- Психологија (29),
- Криминалистика (23).

Добиените резултати се одличен показател за Комората за приватно обезбедување, кои обуки би требало да се организираат во нареден период, а согласно мислењето на дел од раководниот кадар на нивните членки.

Секако може да се направи и дополнителна анализа на добиените резултати, а која се однесува на прашањето зошто се високо рангирани одредени предмети за кои веќе се реализирани основни обуки, како што е на пример Законот за приватно обезбедување, за кој се очекува дека вработените треба да имаат солидно познавање. Сепак, горенаведените теми треба да бидат предмет на интерес за Комората за организација на обуки во нареден период.

8. На кој временски период сметате дека е потребно работниците за обезбедување да ги обновуваат своите знаења?

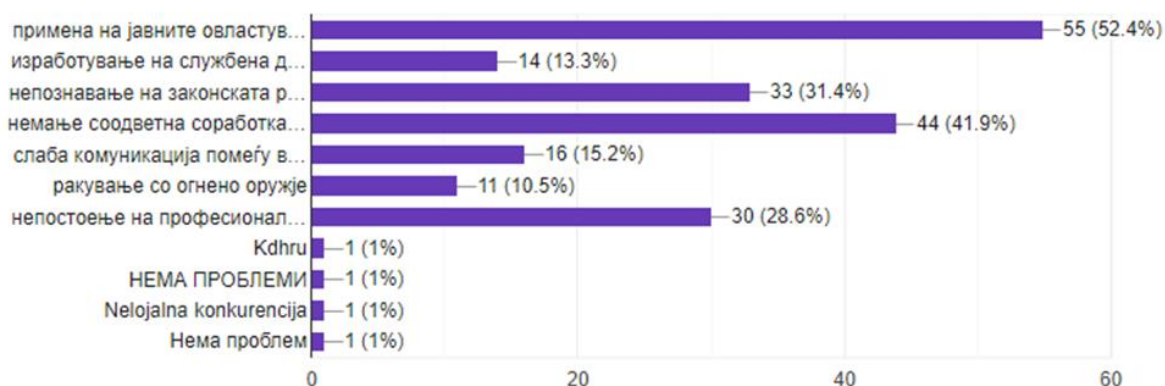
105 responses



Што се однесува до временскиот период кога би требало да се реализираат обуки за обновување на знаењето на работниците за приватно обезбедување, постојат одредени разлики кај испитаниците и различни ставови за ова прашање. Имено 44,8% од испитаниците смета дека обуките треба да се реализираат на период од 1 до 2 години, 32,4% сметаат дека обуките треба да бидат на 3 години, а 22,9% на временски период од 5 години. За Комората ова е показател дека треба да се направи дополнителна анализа на добиените резултати со цел подетално утврдување на временскиот период за кој ќе треба да се реализираат обуки за обновување на знаењето.

9. Во која од долунаведените области се соочувате со проблеми во работењето?  
(може да се обележат повеќе одговори)

105 responses



Во однос на областите со кои се соочуваат со проблеми во работењето, испитаниците ги дадоа следниве одговори, рангирани според бројот на одговори:

- примена на јавните овластувања (55),
- немање соодветна соработка со МВР (44),
- непознавање на законската регулатива (33),
- непостоење на професионална етика (30),
- слаба комуникација помеѓу вработените (16),
- изработување на службена документација (14),
- ракување со огнено оружје (11),
- нема проблем (2),
- нелојална конкуренција (1),
- друго (1).

Значаен дел од испитаниците, повеќе од половина, се согласни дека главен проблем во работењето на правните лица за приватно обезбедување е примената на јавните овластувања. Ова е многу важен показател дека работниците за приватно обезбедување имаат проблем со примената на јавните овластувања, што ја наметнува потребата и за проширување на нивните знаења од оваа област. Примената на јавните овластувања е директно поврзана со примената на начелото на законитост, и оттука во наредниот период треба да се преземат активности со цел надминување на овој проблем и надоградување на



знаењето на вработените за ова исклучително важно прашање, од кое зависи и законитоста во нивното работење.

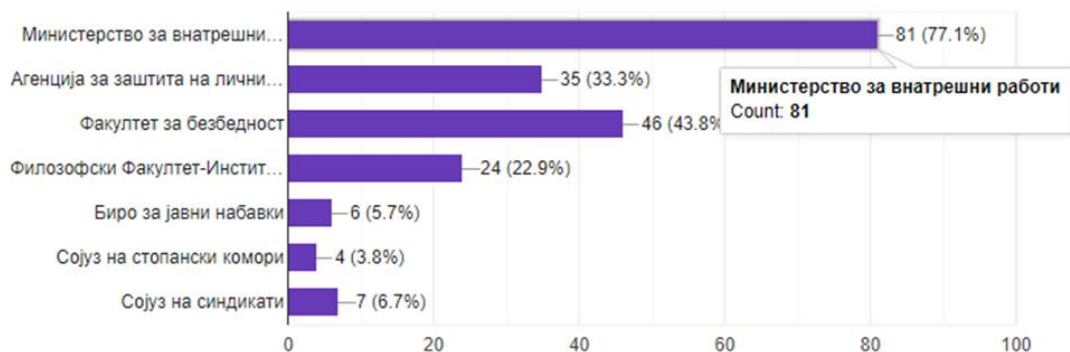
Следна, исто така, многу значајна област за која испитаниците се изјасниле дека е проблематична, е соработката со МВР. Тука испитаниците треба да прецизираат каде го согледуваат проблемот во соработката со МВР, и како и на кој начин тоа може да се надмине и да се унапреди меѓусебната соработка. Откако ќе бидат утврдени конкретните проблеми во комуникацијата, треба да се предложат и мерки за решавање на овие прашања.

Една третина од анкетираниите смета дека непознавањето на законската регулатива е проблем во нивното секојдневно работење, а исто така и непостоењето на професионална етика според нивното мислење е значаен проблем. Со оглед на фактот дека Комората на 31.03.2021 год. има донесено и Кодекс на професионална етика на вршителите на приватно обезбедување, се наметнува заклучокот дека дел од испитаниците можеби не се запознаени со овој документ, или пак истиот не се применува во рамките на нивното работење. Бидејќи познавањето на законската регулатива и примената на начелата на професионална етика се суштествени за работата на фирмите, треба да се има предвид потребата за дополнителна едукација на вработените за овие области.

Исто така, во периодот што следи треба да се преземаат соодветни активности и за надминување на проблемите во врска со комуникацијата помеѓу вработените, изработувањето на службената документација, ракувањето со огнено оружје и други области за кои испитаниците сметаат дека има потреба за дополнителна обука.

10. Која институција со свои експерти е најпотребна за специјализирани обуки во конкретната област од надлежност на институцијата? (може да се обележат повеќе одговори)

105 responses



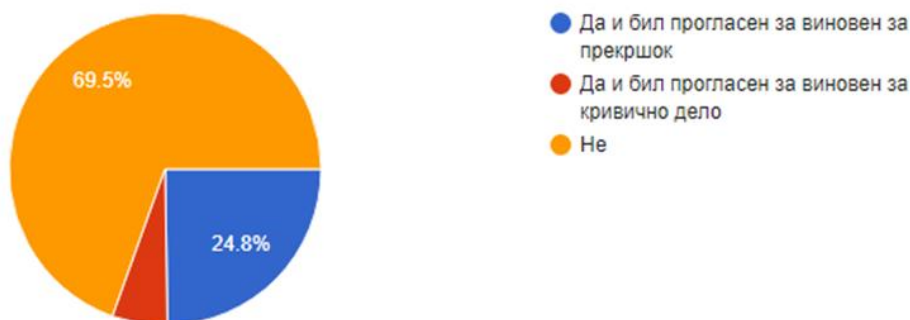
Во врска со специјализираните обуки и институциите кои треба да ги реализираат обуките со свои експерти, испитаниците ги дадоа следните одговори:

- Министерство за внатрешни работи (81),
- Факултет за безбедност (46),
- Агенција за заштита на лични податоци (35),
- Филозофски Факултет-Институт за безбедност, одбрана и мир (24),
- Сојуз на синдикати (7),
- Биро за јавни набавки (6),
- Сојуз на стопански комори (4).

Горенаведените институции се посочени како институции кои би требало со ангажирање на свои експерти да реализираат специјализирани обуки за конкретната област во надлежност на институцијата. Испитаниците се изјасниле дека најпотребни се обуки кои се од областа на Министерството за внатрешни работи, потоа, Факултет за безбедност и Институтот за безбедност, одбрана и мир при Филозофскиот факултет. Исто така констатирана е и потреба за обуки од областа на заштита на лични податоци, а во организација на Агенцијата за заштита на лични податоци. Во помал број се посочени како потребни обуките од Сојузот на синдикати, Бирото за јавни набавки и Сојузот на стопански комори.

11. Дали некој од вработените во вашата фирма, Вие (како раководител или одговорно лице) или правното лице биле предмет на прекршочна или кривична постапка во врска со постапувањето во вршење на дејноста приватно обезбедување:

105 responses



Покрај останатите прашања во анкетниот прашалник беше предвидено и прашање од областа на законското работење, при што беше побаран одговор дали некој од вработените, раководителот или одговорното лице или правното лице биле предмет на прекршочна или кривична постапка во врска со постапувањето во вршење на дејноста приватно обезбедување?

На ова прашање 24,8% испитаниците одговориле позитивно, со констатација дека лицата биле прогласени виновни за сторен прекршок, а 5,7% одговориле позитивно, со потврда дека лицето било прогласено за виновно за сторено кривично дело. Негативно одговориле 69,5% од испитаниците кои навеле дека во нивната фирма немале случај за сторен прекршок или кривично дело и прогласување на сторителот за виновен.

Анализирајќи ги добиените резултати на ова прашање, сепак доминира констатацијата дека една чевртина од вкупниот број на испитаници во нивната фирма имале случај лице од нивната компанија да биде предмет на прекршочна или кривична постапка во врска со постапувањето во вршење на дејноста приватно обезбедување, и лицето да е прогласено за виновно.

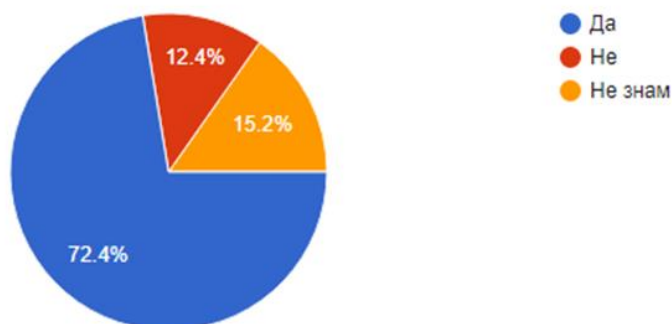
Овие резултати заслужуваат внимание, со напомена дека е потребно дополнително да се истражи за кои прекршоци, односно кривични дела станува збор, кој е мотивот на сторување, каков е профилот на сторителите и сл., се разбира користејќи ги казнено-правните, криминолошките и криминалистичките научни достигнувања за таа цел. Врз основа на тие дополнителни истражувања може да се донесат предлози Комората за приватно

обезбедување да преземе конкретни мерки и активности за превенирање на вакви и слични казниви поведенија во иднина, а со цел законско работење на нејзините членки.

Начелото на законитост е основно начело на делување на сите физички и правни лица во земјата, истото е наведено и во Кодексот на професионална етика на вршителите на приватно обезбедување, и неговото почитување треба да стане предуслов за професионално, стручно, и пред сè законско постапување на правните лица за приватно обезбедување.

12. Дали е потребно секоја фирма да има назначено ОФИЦЕР ЗА ВРСКИ кој ќе биде стручен и оспособен за комуникација со Министерството за внатрешни работи (СВР, полициски станици) и др.државни органи

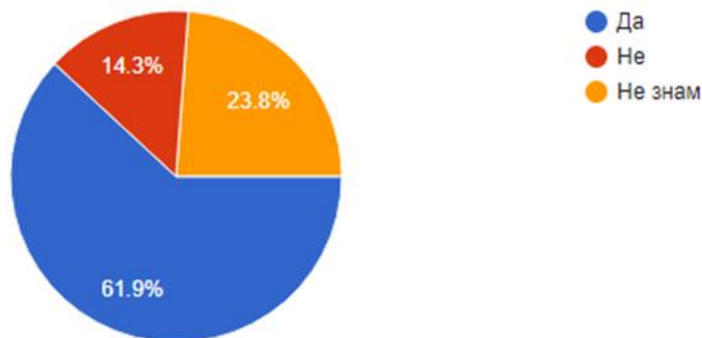
105 responses



На прашањето дали е потребно секоја фирма да има назначено офицер за врски кој ќе биде стручен и оспособен за комуникација со Министерството за внатрешни работи (СВР, полициски станици) и други државни органи, 72,4% од испитаниците сметаат дека треба да има офицер за врски, 15,2 % не знаат и 12,4% сметаат дека не треба да има офицер за врски. Имајќи го предвид 9-тото прашање од анкетниот прашалник и добиените одговори, при што второрангиран е проблемот на комуникација со МВР, можноста за воведување на лице офицер за врски во секоја фирма треба да биде сериозно разгледана, со цел донесување на одлука која ќе гарантира подобрување на меѓусебната комуникација, и на тој начин ќе се унапреди работата на правните лица за приватно обезбедување.

13. Дали менаџерите (раководителите) во приватното обезбедување имаат доволно знаење, вештини и компетенции за ефикасно и ефективно раководење?

105 responses

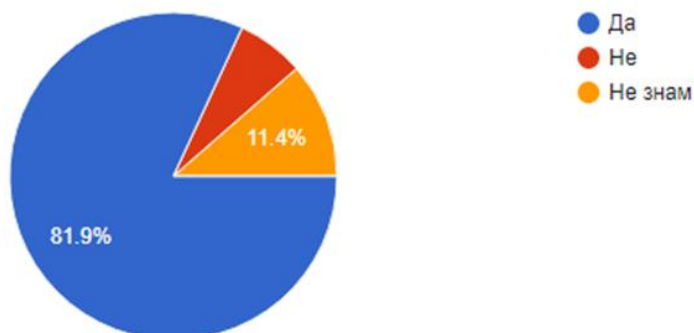


Важен сегмент во безбедносниот менаџмент претставува раководењето, а особено значајни се знаењето, вештините и компетенциите на раководителите во приватното обезбедување со цел ефикасно и ефективно раководење. На прашањето дали раководителите имаат доволно знаење, вештини и компетенции 61,9 % од испитаниците сметаат дека раководителите ги имаат потребните квалификации, 14,3% сметаат дека ги немаат и 23,8% се изјасниле дека не знаат. Резултатите добиени на ова прашање се релативно незадоволителни, бидејќи има голем дел од испитаниците кои не се согласуваат со констатацијата дека раководителите се компетентни за адекватно раководење, а дел немаат изградено став по ова прашање.

Раководењето е важна функција на менаџментот покрај планирањето, организирањето и контролата. Донесувањето на правилни одлуки базирани врз основа на знаење и искуство е предуслов за успешно менаџирање со човечките ресурси, насочување на вработените и успешно извршување на безбедносните задачи од областа на приватното обезбедување. Раководителите треба да имаат способност да комуницираат во рамките на секторот за кој е надлежен, но и со други институции, да ги избираат најефективните комуникациски канали, создаваат услови за успешна тимска работа и градење на меѓусебна доверба. Оттука, потребно е подобрување на компетенциите на раководниот кадар, со цел ефикасно и ефективно раководење во правните лица за приватно обезбедување.

14. Дали сметате дека има потреба за дополнително обучување на менаџерите (раководителите) во приватното обезбедување?

105 responses



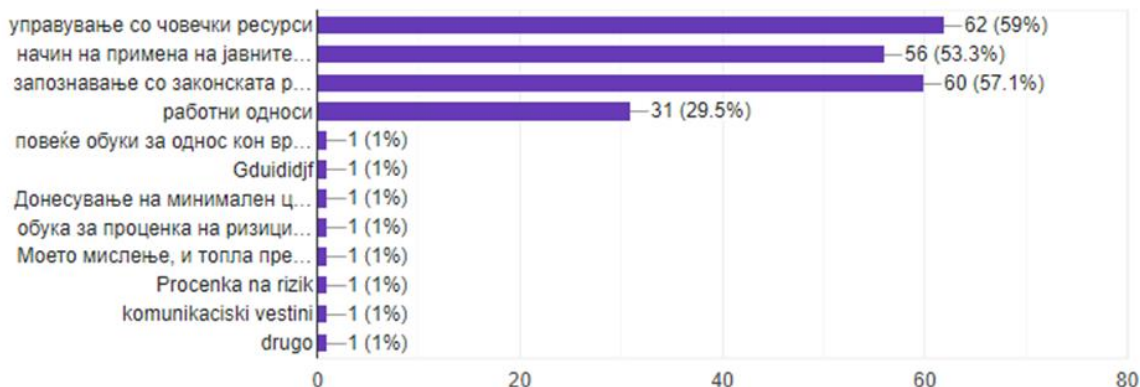
На претходното прашање за компетенциите на раководниот кадар се надоврзува и прашањето под број 14 кое се однесува на потребата за дополнително обучување на менаџерите (раководителите) во приватното обезбедување.

Имено 81,9% од испитаниците сметаат дека на раководниот кадар му е потребна дополнителна обука со цел стекнување на дополнителни знаења, вештини и компетенции за раководење, 6,7 % сметаат дека обуки не се потребни, додека 11,4 % се изјасниле дека не знаат.

Имајќи предвид дека испитаници во истражувањето беа раководители во правните лица за приватно обезбедување, дотолку се позначајни добиените резултати од самите раководители и нивната констатација дека имаат потреба за дополнителна обука за успешна реализација на нивните секојдневни работни задачи од областа на приватното обезбедување. Ваквиот однос на раководителите е за пофалба, и укажува на фактот дека раководителите се одговорни и самокритични, и ја согледуваат потребата од нивен натамошен раст и развој, особено во делот на нивното стручно усовршување.

15. За менаџерите (раководителите) во која област сметате дека треба да има специјализирана обука?(може да се обележат повеќе одговори)

105 responses



Следно прашање кое може да даде дополнително разјаснување на потребата за специјализирана обука, е прашањето од анкетниот прашалник кое се однесува на областите за кои треба да има обука. Во врска со понудените одговори, добиени се следниве резултати:

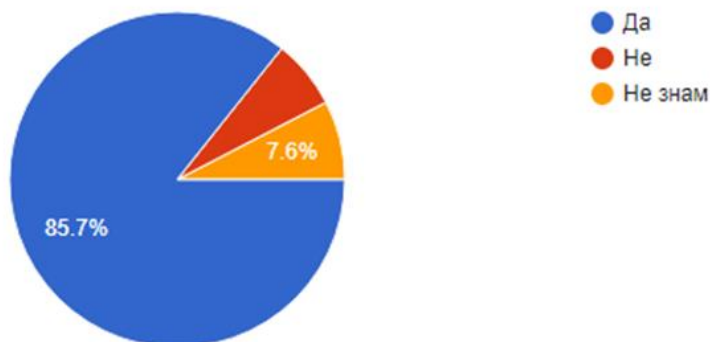
- управување со човечки ресурси (62),
- запознавање со законската регулатива (60),
- начин на примена на јавните овластувања (56),
- работни односи (31),
- и друго.

Од горенаведените одговори може да се заклучи дека има неколку области за кои раководителите сметаат дека треба да се реализираат специјализирани обуки, и тоа најголем број на испитаници се определиле за: управување со човечки ресурси; запознавање со законската регулатива и начинот на примена на јавните овластувања. Помал број сметаат дека е потребно дообучување и за проблематиката на работните односи, а за сите други понудени одговори нема значаен процент на одговори.



16. Дали сметате дека Вам лично ви се потребни обуки за стекнување со нови знаења, вештини и компетенции?

105 responses



На последното прашање кое гласи дали на раководителите/испитаниците лично им се потребни обуки за стекнување со нови знаења, вештини и компетенции 85,7% од испитаниците сметаат дека се потребни, 6,7% сметаат дека не се потребни и 7,6 % се изјасниле со опцијата не знам.

Одговорот на ова прашање кореспондира и со процентот на одговори од претходните прашања поврзани за потребата за обука на раководниот кадар, со што само се потврдува констатацијата дека и самите раководители лично за себе се произнесуваат дека имаат потреба од континуирана едукација за точно утврдени области. За предложените теми во нареден период треба да се разгледа можноста за реализација на специјализирани обуки од страна на Комората за приватно обезбедување, со цел создавање на услови за стручно, професионално и ефикасно работење на раководниот кадар во правните лица за приватно обезбедување.

### 3.2. КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА – СОСТОЈБАТА ВО ЕВРОПА

Во функција на обезбедување на компаративни, европски податоци за оспособување на кадри за приватно обезбедување, за потребите на оваа студија извршена е анализа на регулативата односно начинот на пропишување на основна обука за приватно обезбедување, специјализирани обуки за конкретни сегменти од дејноста приватно обезбедување и обуки за т.н. повторување, односно освежување на знаењето (т.н. follow up/refresh training).

Имено, анализите се извршени врз основа на податоците од CoESS<sup>46</sup> објавени во документот „Услуги за приватно обезбедување во Европа, CoESS факти и бројки 2013<sup>47</sup>“ при што подолу е прикажан консолидиран преглед на фактите и бројките од 34 земји, од кои 28 земји се членки на Европската Унија и Босна и Херцеговина, Македонија, Норвешка, Србија, Швајцарија и Турција.

Видно од консолидираниот приказ за сите 34 европски земји кои се опфатени со приказот, во околу 97% од земјите со закон е пропишана задолжителна основна обука за вршење приватно обезбедување, која се однесува на физичко обезбедување т.н. чувари. Во околу 87% од земјите по завршување на задолжителната основна обука се издава соодветен сертификат (лиценца, потврда или друг документ). Околу 77% од регулаторите пропишале дополнителна обука за обнова на знаењата и повторување на знаењата за приватно обезбедување (т.н. follow-up / refresher training) која мора да се заврши во определен период после основната обука.



Покрај основната обука за приватно обезбедување во европските законодавства посебно внимание е насочено и кон специјализирани обуки во конкретни области од вршење на приватно обезбедување, за коишто е утврдено дека се неопходни специјализирани знаења, дополнителни на основната обука за приватно обезбедување. Имено, во околу 75% од европската регулатива е пропишана задолжителна специјализирана обука за обезбедување и транспорт на пари и други вредносни пратки. Во околу 58% од европските земји воведена е задолжителна посебна обука за менаџери во приватното обезбедување. Европските законодавци утврдиле дека за обезбедување на објекти од витален интерес и значење е неопходна специјализирана обука, а конкретно 46% од законодавците пропишале задолжителна обука за обезбедување на аеродроми, 33% пропишале задолжителна обука за обезбедување на критична инфраструктура итн

<sup>46</sup> Конфедерација на европски услуги на приватно обезбедување, <https://www.coess.org/> пристапено на 05.08.2021

<sup>47</sup> Услуги за приватно обезбедување во Европа, CoESS факти и бројки 2013 <https://www.coess.org/newsroom.php?page=facts-and-figures>

Табела 1: Одредби за обуки<sup>48</sup>

Фактите и бројките од 34 земји: 28 членки на ЕУ, Босна и Херцеговина, Македонија, Норвешка, Србија, Швајцарија и Турција	
Задолжителна основна обука за приватното обезбедување утврдена со закон	± 97%
Се издава сертификат за завршена задолжителна основна обука	± 87%
Задолжителна специјализирана обука за менаџери за приватно обезбедување т.е. оперативен раководен персонал утврдена со закон	± 57.58%
Дополнителна обука за повторување (освежување) на знаењето - Follow-up or refresher training	± 76,67%
Специјализирана обука за специфични области во дејноста	
Обезбедување на транспорт на пари и други вредности	± 75%
Бодигард	± 63%
Аларм и мониторинг	± 54%
Обезбедување на аеродроми	± 46%
Обезбедување на јавни настани	± 46%
Обезбедување на критична инфраструктура	± 33%
Урбана безбедност (воз/метро станици; градски патроли итн.)	± 21%
К9 тренинг	± 21%
Сопствено обезбедување	± 17%
Приватни истраги	± 17%

<sup>48</sup> Услуги за приватно обезбедување во Европа, CoESS факти и бројки 2013, стр.254

Заради подетален увид во легислативните решенија на земјите од балканскиот регион, конкретно во однос на пропишување на дополнителна обука за повторување или освежување на знаењата од основната обука (т.н. follow-up / refresher training), како и за специјализирани обуки спроведени се интервјуа со претставници (Претседател или секретар) од словенечката, хрватската и српската организација за приватно обезбедување, односно со Zbornica za razvoj slovenskega zasebnega varovanja, Hrvatski ceh zaštitara и Привредна комора Србије, Удружење за приватно обезбедување и остале услужне делатности.

Интервјуата се водеа во врска со следните прашања:

1. Колку часови трае основната обука за физичко обезбедување?
2. Дали основната обука после одреден период се повторува/се обновува (follow-up / refresh)?
3. На колку време после завршување на основната обука се врши обнова на обуката follow-up (после колку години)?
4. Во кој обем (колку часови) и со каква програма (колку предмети, кои предмети) е follow-up обуката (која следи после основната обука)?
5. Дали има специјализирана обука за некои конкретни области?
6. За кои области има специјализирана обука, колку часови, кои предмети/области ги опфаќа специјализираната обука?
7. Дали има посебна обука за менаџери за приватно обезбедување? колку часови, кои предмети/области ги опфаќа специјализираната обука за менаџери?

Компаративната анализа на одговорите од спроведените интервјуа покажува дека основната обука за приватно обезбедување е задолжителна во сите 3 земји и кај програмата односно бројот на часови нема значителни разлики; имено, во Словенија се пропишани 100 часови за основната обука, во Хрватска 102 часа, а во Србија 90 часови. Основната обука задолжително се обновува (follow-up/refresh) само во Словенија, на секои 5 години по завршување на основната обука. Оваа дополнителна обука е предвидена во траење од 8 часови (4 часа-теоретски предавања, 4 часа-пракса) за: приватно физичко обезбедување; техничка заштита; инженери за безбедносни системи и менаџери за приватна безбедност. Дополнително, во истиот временски период од 5 години во Словенија е пропишано дека треба


да се обнови обуката за лицата кои работат со РТГ уреди и детектори, во траење од 32 часа, а за лицата кои носат оружје во траење од 4 часа.

Во однос на посебна, специјализирана обука за конкретни области во дејноста приватно обезбедување од интервјуата може да се заклучи дека има повеќе различни категории кои ги препознава законодавецот за кои се предвидени посебни програми.

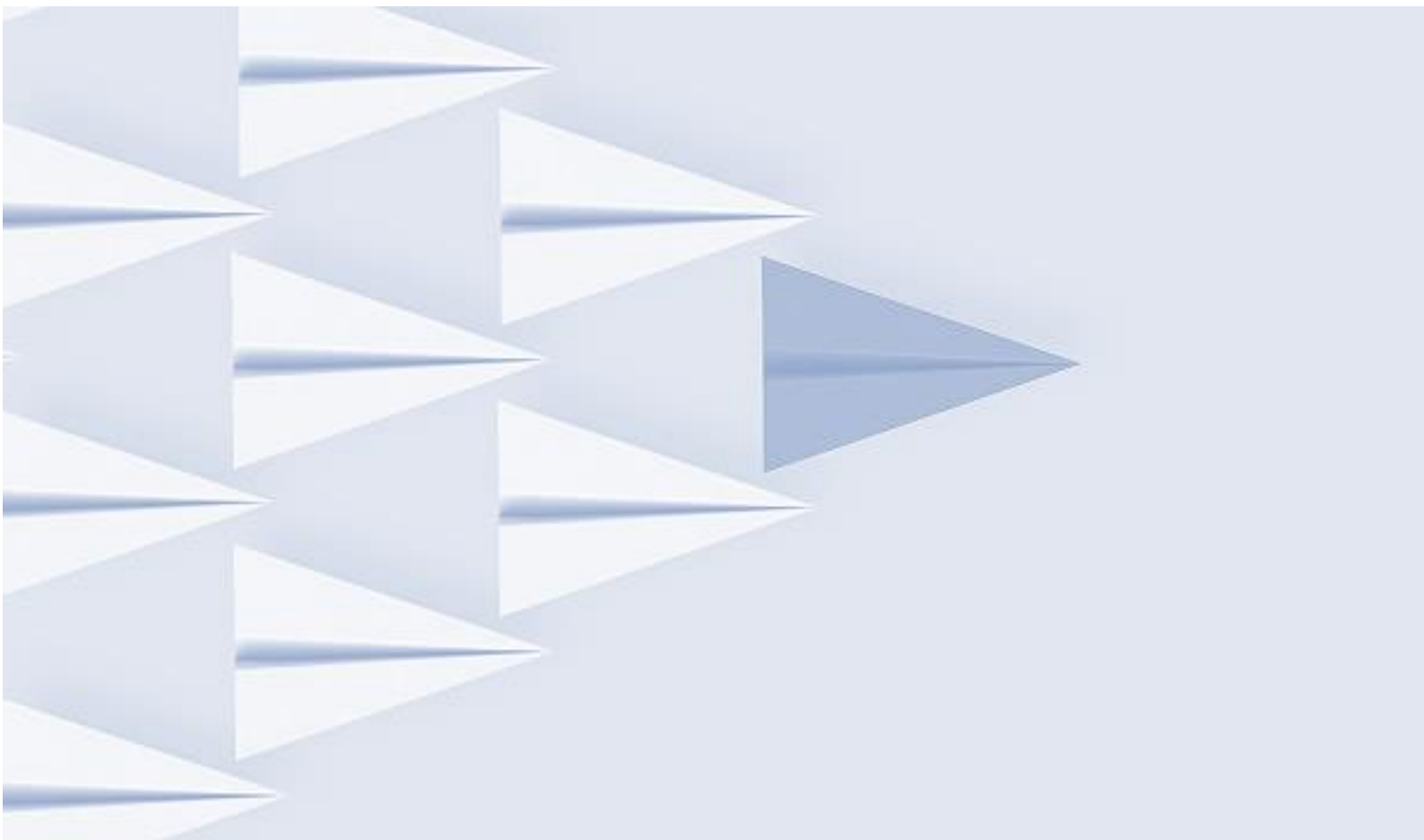
Во Словенија пропишана е специјализирана обука за: безбедност во ноќни клубови; обезбедување и транспорт на пари и други вредносни пратки; оператор на рентгенски уреди; употреба на детектори за гас. Во Хрватска постојат 3 категории на работници за приватно обезбедување: чувар, обезбедувач и обезбедувач- специјалист, за кои е пропишана посебна програма за оспособување согласно закон, но сè уште не се објавени подзаконските акти со посебните програми.

Во Србија постои основна програма за обука за приватно обезбедување и специјализирана програма за носење и употреба на огнено оружје.

Обука за менаџери постои и е законски обврзувачка во Словенија, врз основа на специјална програма во траење од 90 часови, која ги опфаќа следните области: регулатива, анализа и планирање на безбедноста; организирање, управување и насочување на работата на персоналот за приватно обезбедување; планирање и изведба на внатрешна контрола; криминално однесување и основи на криминалистика; техничко обезбедување; комуникација.



# IV ДЕЛ. ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА И ПРЕПОРАКИ



Со реализацијата на истражувањето „Зголемување на конкурентноста на правните лица кои вршат приватно обезбедување преку професионализација на кадри и стручно вршење на јавните овластувања (професионален и стручен развој)“ во организација на Комората на Република Северна Македонија за приватно обезбедување добиени се релевантни резултати за ова исклучително важно прашање.

Истражувањето се водеше на неколку нивоа и тоа: спроведување анкета со испитаници од Република Северна Македонија и интервјуа со испитаници од неколку европски држави (Словенија, Хрватска и Србија), како и анализа на претходни истражувања спроведени од страна на CoESS и научни и стручни трудови од европски и американски експерти.

Во поглед на компаративните истражувања во однос на претходни анализи и слично, може да се заклучи дека во сите од нив се забележуваат неколку основни детерминанти:

**1**

Знаењата и вештините, односно обуките на работниците за обезбедување се основата на идната успешна работа на секоја компанија која се занимава со дејноста приватно обезбедување, затоа што новото време, новите околности, новите опасности и техничко – технолошкиот развој бараат постојана адаптација на потребите на пазарот, а тоа може да се постигне со редовно обновување и надградување на знаењата и вештините;

**2**

Улогата на менаџерите и досега, но во новата модерна компанија за приватно обезбедување тоа особено ќе биде изразено, е клучна за ефикасно работење на компанијата на пазарот. Сè побројни се примерите (САД, европски држави итн.) каде што за менаџерите се предвидува соодветна задолжителна обука.

**3**

Оспособувањето на работниците никаде не е еднократно, туку во скоро сите држави покрај основната почетна обука се предвидуваат редовни обуки за т.н. освежување на знаењата, како и континуирани, специјализирани обуки на различни теми. Сите тие се одржуваат на одредени временски интервали утврдени најчесто со закон.

*Со зајакнување на регулативата во поглед на оспособувањето, односно обуките за надградба на знаењатата и вештините всушност се подигнува нивото на професионализација во секторот и таа станува повидлива, додека самата професионализација значи поголем квалитет и демонстрирана стручност во пракса, со што се зголемува конкурентноста на фирмите на пазарот*

Во поглед на анкетното истражување, со добиените одговори од испитаниците, кои беа дел од раководниот кадар во правните лица за приватно обезбедување се направи анализа на перцепцијата за знаењата, вештините и компетенциите на работниците за приватно обезбедување, потребата од обуки во следниот период, а се согледаа и некои проблеми кои се јавуваат во текот на секојдневната работа на агенциите за приватно обезбедување и правните лица кои вршат приватно обезбедување за сопствени потреби.

Врз основа на анализата на добиените резултати се наметнуваат и одредени генерални заклучоци за горенаведените прашања. Имено, најголем дел од испитаниците сметаат дека постои директна врска помеѓу знаењата на работниците за приватно обезбедување и поголемата конкурентност на фирмата, но во однос на учеството на вработените во специјализираните обуки организирани од страна на Комората за приватно обезбедување, сепак постои можност за зголемување на бројот на учесници во обуките.

Особено внимание треба да се посвети на причините зошто дел од фирмите не праќаат вработени на специјализираните обуки, и нивно надминување во иднина. Како значајни се издвојуваат следниве причини: фирмата нема доволно вработени за да ги прати на обуки и да ги ослободи од работа, фирмата нема можности да им плати на вработените дополнителен работен ангажман за да ги испрати да посетуваат обуки, вработените не се заинтересирани и фирмата самостојно ги обучува своите вработени или ги упатува на обуки организирани од трета страна. Овие причини треба да се анализираат и да се донесе заклучок: зошто вработените не се заинтересирани за обуките, зошто се обучуваат самостојно или од трети страни, каков е квалитетот и содржината на тие обуки и сл. Комората би требало да биде препознаена како институција која одговорно, професионално и стручно пристапува кон организација на специјализираните обуки и од страна на правните лица за приватно обезбедување треба да се надминат постојните пречки за учество на нивните вработени во обуките. Тоа се однесува како на бројот на вработени и материјалниот фактор како причини,



но исто така и мотивацијата на вработените за сопствен напредок преку обновување и надградба на знаењата, вештините и компетенциите.

Во врска со програмата односно содржината на специјализираните обуки и потребите на фирмите, Комората и нејзините членки треба да се усогласат за видот и содржината на потребните обуки, и да се пристапи кон нивна реализација.

Од добиените резултати може да се констатира дека испитаниците сметаат дека почетната обука е доволна само за започнување со работа во областа на приватното обезбедување, но дека е потребно и повторување на обуките на одреден временски интервал. Не постои прецизен став во однос на временскиот период на кој треба да се повторуваат обуките, тоа исто така треба да се утврди со цел планирање на дополнителни обуки за вработените кои завршиле само почетна обука.

Ова истражување во голема мера ќе придонесе за правилно планирање на обуките во следниот период бидејќи во анкетниот прашалник беа содржани и прашања во врска со темите за кои е потребно дообучување на работниците за приватно обезбедување. Рангирањето на темите укажува на потребата за организација на специјализирани обуки согласно потребите на фирмите. Дополнителна насока за обуките претставува и резултатот кој се однесува на тоа, кои институции треба да бидат ангажирани со свои експерти за обуките во организација на Комората. Исто така испитаниците укажуваат и на тоа кои се проблематичните области во работењето на правните лица за приватно обезбедување, што претставува одлична насока за утврдување на темите за кои имаат потреба од дополнително знаења, вештини и компетенции, со цел унапредување на работата. Тука пред сè доминираат областите на: примена на јавните овластувања, немање соодветна соработка со МВР, непознавање на законската регулатива и непостоење на професионална етика.

Во врска со прашањето дали некој од вработените, раководителот или одговорното лице или правното лице биле предмет на прекршочна или кривична постапка во врска со постапувањето во вршење на дејноста приватно обезбедување околу 30% одговориле потврдно. Овој податок укажува на фактот дека постапувањето на работниците за обезбедување не е секогаш во согласност со законот и комплементарните правни прописи и дека треба да се преземат дополнителни мерки и активности за превенција на казниви поведенија, со цел законито работење на фирмите од областа на приватното обезбедување.

На прашањето во врска со востановување на позицијата офицер за врски, начелно постои позитивен став, односно спремност овој концепт да се имплементира во рамките на

секојдневното работење на фирмите, особено заради фактот што една од слабостите кои беа констатирани со истражувањето е слабата комуникација со одредени институции.

Во анкетниот прашалник беа поместени и група прашања кои се однесуваа директно на статусот и работата на раководните лица во фирмите за приватно обезбедување, со чии одговори беа добиени и значајни заклучоци за нивните потреби, обуки и сл.

Во однос на знаењата, вештините и компетенциите на раководниот кадар испитаниците сметаат дека има потреба за нивно дообучување, и точно ги наведуваат темите за кои имаат потреба да се едуцираат во иднина. Тука се потенцира потребата за стекнување на дополнителни знаења од областа на: управување со човечки ресурси, запознавање со законската регулатива и начин на примена на јавните овластувања.

Врз основа на горенаведените заклучоци од истражувањето, но и врз основа на сите спроведени анализи во рамки на студијата, може да се утврдат неколку клучни предлози за подобрување на состојбата во врска со зголемувањето на конкурентноста преку унапредување на знаењата, вештините и компетенциите, преку професионализација на кадри и стручно вршење на јавни овластувања.

1. Потребно е да се направи ревизија на законските решенија во поглед на оспособувањето и да се предвидат задолжителни обуки за обновување на знаењата и вештините на работниците за приватно обезбедување.
2. Да се воведат задолжителна обука за менаџери соодветна на овој профил на слушатели, односно за раководен кадар во правните лица кои вршат дејност приватно обезбедување.
3. Да се предвиди т.н. континуирана едукација во правните прописи која ќе ја сочинуваат специјализирани обуки на различни теми зависно од потребите во даден момент (на пример, транспорт на пари и сл.) кои ќе се спроведуваат во определена временска рамка.

Во насока на горенаведеното, Комората на Република Северна Македонија за приватно обезбедување во консултација и координација со своите членки – правни лица кои вршат дејност приватно обезбедување во вид на давање услуги за физичко и техничко обезбедување, односно т.н. агенции за приватно обезбедување и правни лица кои вршат приватно обезбедување за сопствени потреби, како и во поширока дебата со експерти од академската и стручна јавност треба:



да утврди временски период за обуките за обновување на знаењата, вештините и компетенциите и да подготви нацрт- програма;



да утврди програма за специјализирани обуки соодветно на потребите и компаративните искуства и да дефинира конкретни содржини за специјализираните обуки или да подготви план за нивна организација и одредување на темите според временска шема;



врз основа на посочените теми да се ангажираат експерти од соодветни институции за реализација на обуките;



да се креираат и реализираат кампањи за подигнување на свеста на вршителите на дејноста за оспособување и унапредување на знаењата, како и да се зголеми мотивацијата на учесниците;



да се создадат услови за подобрување на работата на раководниот кадар за ефикасно и ефективно раководење, преку посебни обуки за менаџмент и др.



да се подготват нацрт-измени на соодветните правни прописи (измени на релевантни одредби на Законот за приватно обезбедување, измена или донесување на нови подзаконски акти и сл) со цел реализација на горенаведените предлози.

Сето горенаведено се препорачува со единствена цел (а таквата цел е идентична како онаа определена на европски тло) – на долг рок секторот приватно обезбедување да обезбеди баланс помеѓу потребите на клиентите од една страна и вработените во дејноста приватно обезбедување, од друга страна.

Клучното прашање кое е во фокусот на секоја дискусија во овој правец е „кој за што плаќа и што добива за возврат“. Со други зборови, од една страна, клиентите од вршителите на дејноста приватно обезбедување очекуваат квалитетни услуги со висока вредност за кои, од друга страна, самите тие клиенти треба да се подготвени да платат соодветен паричен надомест. На страната на клиентот е обврската да даде надомест за квалитетната услуга, а на страната на работниците во секторот е обврската да ги стекнат бараните вештини преку соодветни обуки со цел да пружат квалитетни услуги.

Одржливиот квалитет и добрите перформанси на секторот се главните цели по ова прашање во Европската Унија,<sup>49</sup> а истата цел ја има и Комората на Република Северна Македонија за приватното обезбедување. Со тоа, модерната македонска компанија за приватно обезбедување ќе обезбеди конкурентност првин внатре во државата, но на подолг рок и пошироко.

---

<sup>49</sup> Baker, P., Broughton, A., *op.cit.*, стр. 59.

## БИБЛИОГРАФИЈА

- Baker, P., Broughton, A. (2018), *Anticipating, Preparing and Managing Employment Change in the Private Security Industry*, CoESS, UNI Europa, Ecorys
- Бакрески, О., Ахич, Ј., Наѓ, И. (2019), *Приватен безбедносен сектор во Југоисточна Европа*, Комора на Република Северна Македонија за приватно обезбедување, Скопје
- *Best Value Initiative Manual*, подетално в. на: <https://www.coess.org/projects-and-standards.php?page=best-value-initiative>.
- *Business Competitiveness: How to make a Company more competitive?*, достапно на: <https://www.gb-advisors.com/business-competitiveness/>
- Button, M. (2020), *The “New” Private Security Industry, the Private Policing of Cyberspace and the Regulatory Questions*, *Journal of Contemporary Criminal Justice*, Vol.36, Issue 1, 2020, <https://doi.org/10.1177/1043986219890194>
- Gumedze, S. (2020), *Baseline Study on Private Security Regulation in the South Africa Region*, DCAF
- Деаноска – Трендафилова, А. (2016), *Приватното обезбедување низ казнено-правна перспектива*, *Зборник на трудови од меѓународната научна конференција „Приватната безбедност во XXI век: искуства и предизвици“*, Скопје 2016, стр. 199–214
- *Directive 2014/24/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on public procurement*, достапна на: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj>
- *Directorate General for Internal Policies of the Union (2017), The Training of Judges and Legal Practitioners*, EU
- Dvojmoč, M., Sotlar, A. (2008), *Professionalization of Private Security in Slovenia*, *Journal of Criminal Justice and Security*, Ljubljana, 2008/3, достапно на: [https://www.fvv.um.si/rv/arhiv/2018-3/05\\_Dvojmoč\\_Sotlar\\_rV\\_2018-3-E.html](https://www.fvv.um.si/rv/arhiv/2018-3/05_Dvojmoč_Sotlar_rV_2018-3-E.html)
- *Државен завод за статистика (2021), Активно население во Република Северна Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, II тримесечје од 2021 година* [https://www.stat.gov.mk/pdf/2021/2.1.21.30\\_mk.pdf](https://www.stat.gov.mk/pdf/2021/2.1.21.30_mk.pdf)
- Ѓуровски, М., Деаноска, А., Керметчиева, С. (2019), *Безбедноста на домот преку приватното обезбедување и превенција на безбедносните ризици (студија)*, Комора на Република Северна Македонија за приватно обезбедување, Скопје
- ECORYS NL, *DECISION Etudies et Conseil*, TNO (2009), *Study on the Competitiveness of the EU Security Industry*, Directorate - General Enterprise & Industry, Brussels, 2009, ii.

- Закон o kritičnim infrastrukturama NN 56/13, достапен на:  
<https://www.zakon.hr/z/591/Zakon-o-kriti%C4%8Dnim-infrastrukturama>
- Закон o kritičnoj infrastrukturi, "Sl. glasnik RS", br. 87/2018, достапен на:  
<https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-kriticnoj-infrastrukturi.html>
- Закон за приватното обезбедување, Службен весник на РМ, бр. 166/12, 164/13, член 22.
- Камбовски, В., Тупанчески, Н. (2011), Казнено право – посебен дел, Скопје, 2011
- Кривичен законик, Службен весник на РМ, бр. 37/96, 80/1999, 4/2002, 43/2003, 19/2004, 81/2005, 60/2006, 73/2006, 7/2008, 139/2008, 114/2009, 51/11, 135/11, 185/11, 142/12, 166/12, 55/13, 82/13, 14/14, 27/14, 28/14, 115/14, 196/15, 226/15, 97/17 и 248/18.
- Klein, M.S., Hemmens, C. (2018), Public Regulation of Private Security: A Statutory Analysis of State Regulation of Security Guards, Criminal Justice Policy Review, SAGE, 2018, vol. 29 (9)
- Malish Sazdovska M., CONTEMPORARY TRENDS IN THE EDUCATION OF PERSONNEL IN THE FIELD OF SECURITY, INTERNATIONAL YEARBOOK FACULTY OF SECURITY 2017/1, ISSN 1857-6508, UDK: 355.45:37.018.7-027.18
- Malish Sazdovska, M., Gjurovski, M. (2017), EDUCATION OF PERSONNEL FOR PRIVATE SECURITY, CRIMINALISTIC THEORY AND PRACTICE god.4., br.7., ISSN 1849 - 6164 , Zagreb, 2017, UDK:37:351.74/.76(497.7)
- Малиш Саздовска М. (2014), „Прирачник за безбедносен менаџмент,, Факултет за безбедност, Скопје
- Meehan, B. (2015). The impact of licensing requirements on industrial organization and labor: Evidence from the U.S. private security market. International Review of Law and Economics, 42, 113-124.
- CoESS (2015), THE NEW SECURITY COMPANY: integration of services and technology responding to changes in customer demand, demography and technology, CoEES 2015
- CoESS, Uni – EUROPA, Buying quality private security services
- CoESS (2018), Final report, Anticipating, preparing and managing employment change in the private security industry, CoESS, 2018
- CoESS (2013), Услуги за приватно обезбедување во Европа, CoESS факти и бројки
- COUNCIL DIRECTIVE 2008/114/EC of 8 December 2008 on the identification and designation of European critical infrastructures and the assessment of the need to improve their protection, достапна на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0114&from=EN>





ISBN 978-608-66545-2-8