



# INCLUSIVE OMNIBUS

Digital classroom for diverse workforce

## СТУДИЈА

ЗА ЧОВЕЧКИОТ КАПИТАЛ ВО  
ПРИВАТНОТО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ



1



2022 - 2024



**CHAMBER FOR  
DEVELOPMENT  
OF SLOVENIAN  
PRIVATE  
SECURITY**



**center**  
for risk analysis and  
crisis management



## **INCLUSIVE OMNIBUS**

### **Digital classroom for diverse workforce**



#### **ДИСКЛЕЈМЕР**

Овој проект е финансиран со поддршка од Европската Комисија во рамките на програмата Еразмус+.

Содржината на оваа студија ги одразува гледиштата и е единствена одговорност на авторите и на никаков начин не може да се смета дека ги одразуваат гледиштата на Националната агенција и Европската комисија. Комисијата не може да биде одговорна за каква било употреба на информациите содржани во студијата.

# СОДРЖИНА И СТРУКТУРА

## ВОВЕД

- Дефиниции:
- Проектни партнери,
- Целите и задачите на истражувањето
- Информации за прашалникот
- Учесници во истражувањето
- Стапка на реализација

## РЕЗУЛТАТИ ОД АНКЕТА

- ПРАШАЊЕ1: политиката за регрутирање
- ПРАШАЊЕ 2: политика за регрутирање, диверсификација и инклузивност на работната сила
- ПРАШАЊЕ 3 - активни мерки за промовирање на еднаквост, инклузивност и диверсификацијата
- ПРАШАЊЕ 4 – бариери за инклузивност, правичност и диверсификација на работната сила
- ПРАШАЊЕ 5 - соодветна законска регулатива
- ПРАШАЊЕ 6 - способност за регрутирање и управување со различна работна сила

## ЗАКЛУЧОЦИ



# ВОВЕД

Ова истражување е дел од проектот „Инклузивен омнибус - Дигитална училница за разновидна работна сила во приватниот безбедносен сектор“.

Целите на проектот се да се подобрат способностите за регрутирање, селекција и управување во секторот за приватно обезбедување (ПО) во однос на инклузивноста, еднаквите можности и диверсификацијата на работната сила.

Во сегашниот, динамичен и променлив свет, со примена на принципите на Различност, Еднаквост и Инклузивноста (Diversity, equality and inclusiveness-DE&I) организациите, приватните безбедносни компании, можат да ја зајакнат отпорноста, да ги зголемат способностите на нивните лидери да се соочат со сложени проблеми и на тој начин да ја подобрат нивната конкурентска предност.

Дополнително, прифаќањето и придржувањето кон принципот на Различност, Еднаквост и Инклузивноста е и морална и законска обврска, но истовремено е и индикатор за високо општествено одговорно однесување и работење на компаниите. Значаен дел од релевантни чинители во јавниот, па дури и во приватниот сектор стереотипно ја сметаат приватната безбедност како индустрија „само за човекот“ и помалку отворена за различности.

Во исто време, во многу земји, индустријата се соочува со акутна криза генерирана од недостаток на работна сила и висока стапка на флукуација на персонал. Оттука, поразновиден и инклузивен процес на

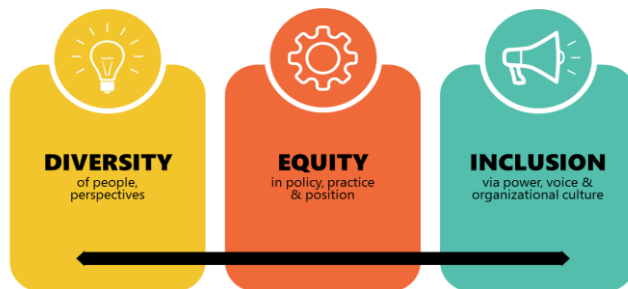
регрутирање може да помогне да се намали дефицитот на персоналот во приватниот безбедносен сектор. Воедно, современи искуства и практики укажуваат дека повисока стапка на задржување на персоналот во компанијата може да се постигне со усогласување на организациската култура со принципите на правичност и еднакви можности за сите.

Од друга страна, на примената на принципите на на Различност, Еднаквост и Инклузивноста во приватниот безбедносен сектор влијаат определени посебни аспекти кои се карактеристични за оваа индустрија со јавни овластувања како што е подолу наведено:

- ❖ Поради важечките национални регулативи за приватно обезбедување, кандидатите за работни места во приватно обезбедување треба да бидат физички способни, да имаат определено ниво на образование и да го зборуваат официјалниот јазик на земјата. Освен тоа, вклучувањето на кандидати со друго државјанство (странци) генерално е ограничено, па дури и невозможно
- ❖ Постојат специфични безбедносни задачи кои навистина бараат повисоко ниво на физичка подготвеност, што исто така може влијае на примена на принципите на Различност, Еднаквост и Инклузивноста на работната сила во приватното обезбедување.



## ДЕФИНИЦИИ ЗА РАЗЛИЧНОСТ, ЕДНАКВОСТ И ИНКЛУЗИВНОСТ:



Различност, Еднаквост и Инклузивноста се дефинираат на многу начини, но сите дефиниции во суштина, се однесуваат на следново:

- **Различност** - се однесува на сличностите и разликите на поединците, како што се националноста, културата, традицијата, јазикот, расата, бојата, етничката припадност, полот, возраста, религијата, сексуалната ориентација, родов идентитет, социо-економскиот статус, воениот статус и семејните структури. Може да го земе предвид и воспитувањето, идеологијата и начинот на размислување на поединецот.
- **Еднаквост или правичност или еднакви можности** - значи подеднакво да се обезбеди и да се гарантира на сите можност да постигнат еднакви резултати во работењето, вклучително и еднакви можности за вработување. Правичноста се однесува и на непристрасност во однос на законските обврски и граѓанските права.
- **Инклузивност** - е принцип на организациската култура кој го вклучува и вреднува секој вработен без разлика на нивните разлики. Инклузивната организација обезбедува сигурна и колаборативна средина каде што луѓето од различно социјално потекло, духовен или физички изглед се неселективно вклучени и можат слободно да изразуваат свои мисли и ставови. Инклузивното организациско опкружување ги поттикнува и влијае на креативноста и иновативноста на вработените.

## ПАРТНЕРИ НА ПРОЕКТОТ:

Овој проект е креиран и реализиран во стратешко партнерство на следните организации:

- Комора за приватно обезбедување на Република Северна Македонија (Северна Македонија).



- Здружението на романската безбедносна индустрија (Романија);



- Центар за анализа на ризик и управување со кризи (Србија).



- Комора за развој на словенечко приватно обезбедување (Словенија).



## ЦЕЛИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Истражувачкиот дел од овој проект има за цел да постигне подобро разбирање на постојната ситуација во однос на различноста на работната сила, еднаквоста и инклузивност во приватниот безбедносен сектор во земјите од кои доаѓаат партнерските организации.

Воедно, резултатите од истражувањето ќе придонесат за подобро разбирање на потребите за вештини и компетенции во приватниот безбедносен сектор што се потребни за имплементирање на разновиден и инклузивен процес на регрутирање во приватниот безбедносен сектор.

## ИНФОРМАЦИИ ЗА ПРАШАЛНИКОТ

Анкетата се состои од 6 прашања, од кои 5 се структурирани одговори со повеќекратен избор, а едно прашање е од отворен тип.

Прашалникот оригинално е креиран на англиски јазик, како работен јазик на проектните партнери, но истиот беше преведен на мајчиниот јазик на секоја земја на потекло на учесниците во истражувањето. Во таа смисла се смета дека се избегнати јазични бариери или погрешни толкувања, интерпретации.

### Прашање 1

(Дали вашата компанија има воспоставено политика за регрутирање?)

Прашањето има за цел да се утврди до кој степен приватните безбедносни компании следат некои систематски политики и процедури при регрутирање на персонал за безбедност. Потребата е да се испита



дали ефективното спроведување на принципите на Различност, Еднаквост и Инклузивноста при регрутирањето на работната сила во приватната безбедност е поддржано од систематски концепт на секторски специфично политики и процедури.

## Прашање 2

(Дали вашата политика за регрутирање ја разгледува диверсификацијата на работната сила и принципите на инклузивност?)

Ова прашање ги истражува главните категории на диверсификација и инклузивност на работната сила и до кој степен политиките за регрутирање на приватните безбедносни компании во секоја земја што учествува во овој проект ги вклучуваат таквите категории. Испитаниците имаат можност да одберат од повеќе понудени категории: родова еднаквост, инклузивност на лица од различни раси, верски малцинства, етнички малцинства, вклучително и ромска етничка припадност и други категории на обесправени лица.

## Прашање 3

(Дали вашата компанија активно промовира инклузивност во процесот на селекција и регрутирање?)

Прашањето има за цел да го испита ставот на приватните безбедносни компании кон инклузивноста и диверсификацијата на работната сила. Проактивниот став се очекува да резултира со повисока стапка на инклузивност и диверсификација на работната сила.

## Прашање 4

(Кои се, според вас, главните пречки за вработување на поразновидна и поинклузивна работна сила во приватниот безбедносен сектор?). Ова е креирано како отворено прашање кое има за цел да го дознае мислењето на испитаниците за можните бариери со кои се соочуваат безбедносните компании во нивната потрага за поинклузивна и поразновидна работна сила.

## Прашање 5

(Дали законодавството во вашата земја ја поддржува диверсификацијата и инклузивноста на работната сила во приватниот безбедносен сектор?)

И во овој случај се работи за структурирање на прашање со повеќекратен избор. Целта е да се утврди дали постојното национално законодавство поттикнува родова еднаквост, диверсификација и инклузивност на работната сила, со што им помага на компаниите интерно да се придржуваат до принципите на диверсификација, еднаквост и инклузивност.

## Прашање 6

*(Дали вашиот персонал за човечки ресурси и менаџментот на компанијата се доволно квалификувани за да се справат со конкретни проблеми за диверсификација на работната сила и инклузивност?)*

Ова прашање ги испитува мислења од учесниците за подготвеноста и способностите на менаџерите во компаниите за приватно обезбедување за регрутирање на персонал и справување со конкретни прашања за вработување разновидна работна сила, како и креирање, односно одржување на организациска култура заснована на принципот на еднакви можности во компанијата за приватно обезбедување.

## УЧЕСНИЦИ ВО АНКЕТА

Анкетата беше насочена кон менаџментот на компаниите за обезбедување и менаџментот односно вработени во одделите за човечки ресурси.

Прашалникот беше дистрибуиран во сите четири земји опфатени со истражувањето, имено Северна Македонија, Романија, Србија и Словенија. Според тоа, резултатите од истражувањето ги одразуваат исклучиво мислењата на учесниците од земјите споменати погоре.

Прашалникот беше одговорен од вкупно 176 испитаници како што следува.

Северна Македонија - 54 учесници.

Романија - 50 учесници

Србија - 21 учесник

Словенија - 51 учесник



## СТАПКА НА ОДГОВОР

Стапката на одговори беше 100%, а секој учесник во анкетата целосно одговори на сите поставени прашања.



## РЕЗУЛТАТИ ОД АНКЕТА



## **ПРАШАЊЕ 1: ПОЛИТИКАТА ЗА РЕГУТИРАЊЕ**

Мнозинството од испитаниците (65%) од сите земји опфатени со ова истражување споменале дека нивните компании имаат и моментално применуваат политика за регрутирање на вработени. Сепак, пондериран просек од 18% од учесниците се изјасниле дека нивните безбедносни компании немаат политика за регрутирање, додека 17% не знаат дали нивната компанија има таква политика. Сумарно, пондериран просек од 35% од испитаниците се изјасниле дека нивните компании не ги следат формалните процедури при регрутирање персонал за приватно обезбедување, со што се смета дека е намалена формалната основа за регрутирање разновидна и инклузивна работна сила. Деталната структура на одговорите е претставена подолу за секоја земја поединечно.

### **Северна Македонија**

Во Република Северна Македонија, 63% од учесниците одговориле позитивно на прашањето 1, и соодветно, нивната компанија има процес на регрутирање врз основа на структурирана политика на компанијата. Дека компанијата нема политика на регрутирање одговориле 16,7% од испитаниците, додека 20,4% не знаеле дали нивната компанија има или нема, односно почитува/не почитува политика за вработување.

### **Романија**

Во Романија, 70% од учесниците остануваат на ставот дека нивната компанија имплементира политиката за вработување. Само 16% од

испитаниците одговориле со „НЕ“ на ова прашање, додека 14% не биле свесни за таквата политика.

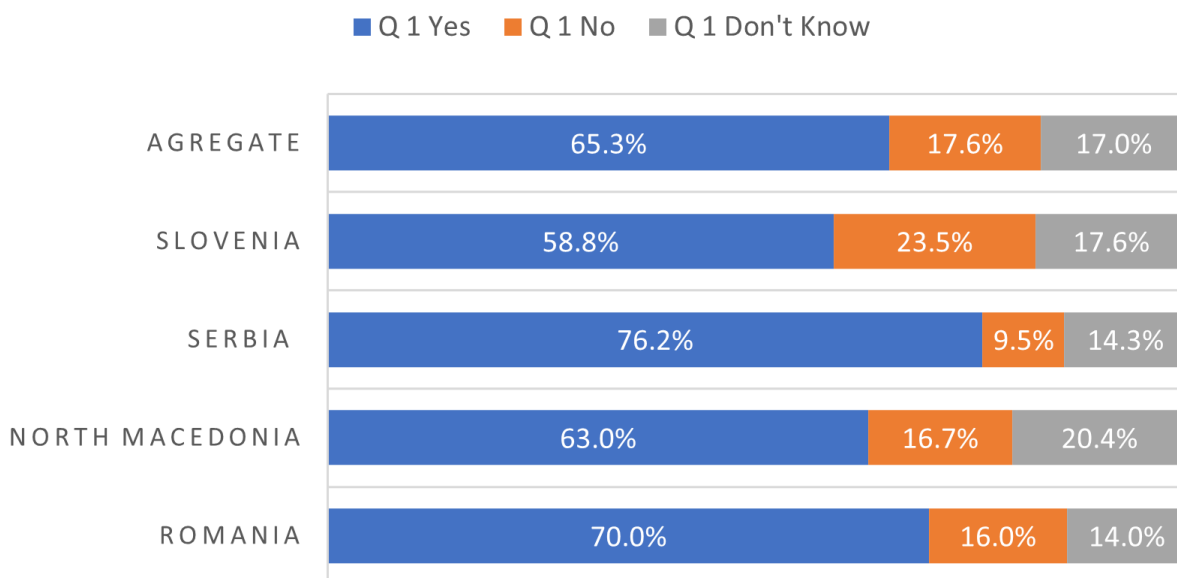
## Србија

На прашањето 1, српските учесници одговориле како следи: Српските безбедносни компании имаат политика за регрутирање, според мислењето на 76,2% од испитаниците, додека 9,5% од нив одговориле со „НЕ“. Меѓу српските учесници во ова истражување 14,30% од нив немаат застапеност на таква политика за вработување

## Словенија

Во Словенија, 58,8% од учесниците потврдуваат дека нивната компанија следи формална политика за регрутирање. Други 23,5% од словенечките испитаници се изјасниле дека нивната компанија нема формална политика за вработување, додека 17,3% не знаат за таква политика.

## QUESTION 1 - RECRUITMENT POLICY



## **ПРАШАЊЕ 2:**

### **ПОЛИТИКА ЗА РЕГРУТИРАЊЕ И ДИВЕРСИФИКАЦИЈА НА РАБОТНАТА СИЛА**

Имајќи ги предвид сите одговори на ова прашање, во сите земји опфатени со ова истражување, политиките и практиките за регрутирање на приватните безбедносни компании се отворени за жените според мислењето на мнозинството (64%) од испитаниците. Сепак, од друга страна, збирниот пондериран просечен процент од 20% од учесниците илустрира дека 20% веруваат дека нивната компанија е отворена за вработување лица од различна раса и религија. Процентите се уште помали во однос на регрутирањето на ромската етничка припадност (5%) и другите обесправени категории (11%).

Споредбените структури на одговорите од секоја земја опфатена со ова истражување се претставени подолу.

#### ***Родова еднаквост***

Во однос на родовата еднаквост, македонските испитаници ја ценат отвореноста на политиката за вработување на нивните компании за вклучување и еднаков третман на жените во процент од 57%. Во Романија, 66% од испитаниците ја оцениле својата политика за регрутирање како инклузивна на жени, додека во Србија 81% имаат слично мислење, односно 63% во Словенија.



## ***Различна раса и религија***

Во однос на отвореноста за вклучување на луѓе од различни раси и религии, мислењата на учесниците се помалку позитивни. Во Северна Македонија 33% од испитаниците веруваат дека нивната компанија има инклузивна политика за вработување луѓе од различни раси и религии, 12% во Романија, 5% во Србија и 20% во Словенија, соодветно.

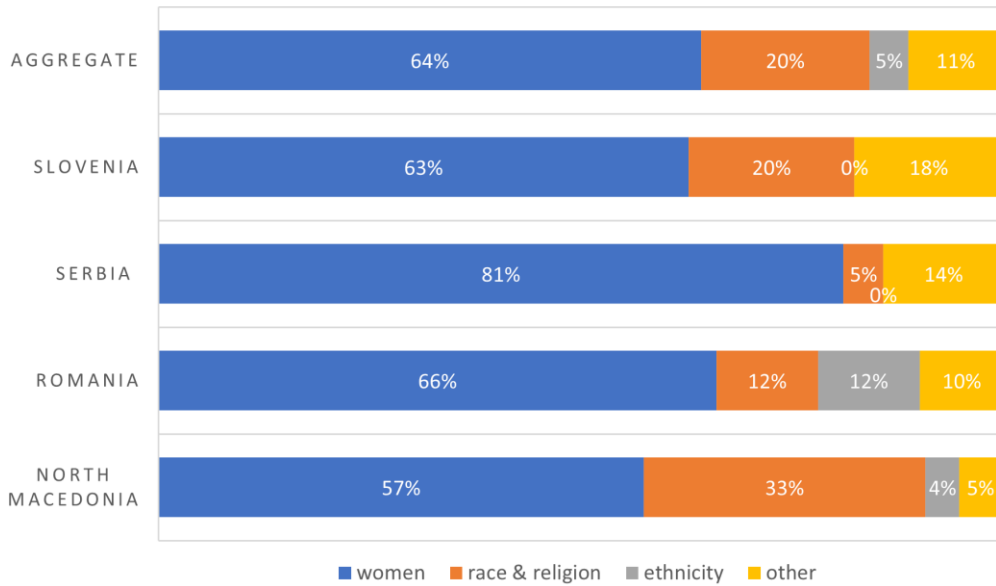
## ***Етничка различност***

Инклузивноста во различна работна сила за приватно обезбедување на лица од ромска етничка припадност беше оценета на 4% во Северна Македонија и 12% во Романија. Учесниците и во Србија и во Словенија се на мислење дека луѓето од ромската етничка припадност сè уште не се застапени во приватниот безбедносен сектор во нивните земји.

## ***Други маргинализирани категории***

Што се однесува до другите маргинализирани категории, само 5% од испитаниците во Северна Македонија се позитивни за инклузивноста на таквите лица во приватниот безбедносен сектор. Процентот се удвојува (10%) кај романските учесници, додека 14% од испитаниците Срби и 18% од Словенците имаат слични верувања.

QUESTION 2 - RECRUITMENT POLICY AND WORKFORCE DIVERSIFICATION



## **ПРАШАЊЕ 3 -**

### **АКТИВНИ МЕРКИ ЗА ПРОМОВИРАЊЕ НА ДИВЕРСИФИКАЦИЈА, ЕДНАКВОСТ И ИКЛУЗИВНОСТ**

Со собирање на сите одговори на овие прашања, значително мнозинство од учесниците, т.е. 65% (агрегат), веруваат дека нивната компанија спроведува проактивен пристап за ангажирање на инклузивна и различна работна сила. Останатите 35% сметаат дека или нивната компанија нема проактивен став (11%) или испитаниците не се запознаени со наведената проблематика (24%). Подолу се претставени одговорите на испитаниците во секоја земја опфатена со ова истражување.

#### **Северна Македонија**

Одговорите на прашањето 3 во ова истражување открија дека 61,1% од испитаниците во Северна Македонија веруваат дека нивната компанија активно ја поддржува инклузивноста и диверсификацијата на работната сила. На спротивен став се 9,3% од испитаниците, а останатите 29,6% не знаеле каков е ставот на нивните компании за горенаведеното прашање.

#### **Романија**

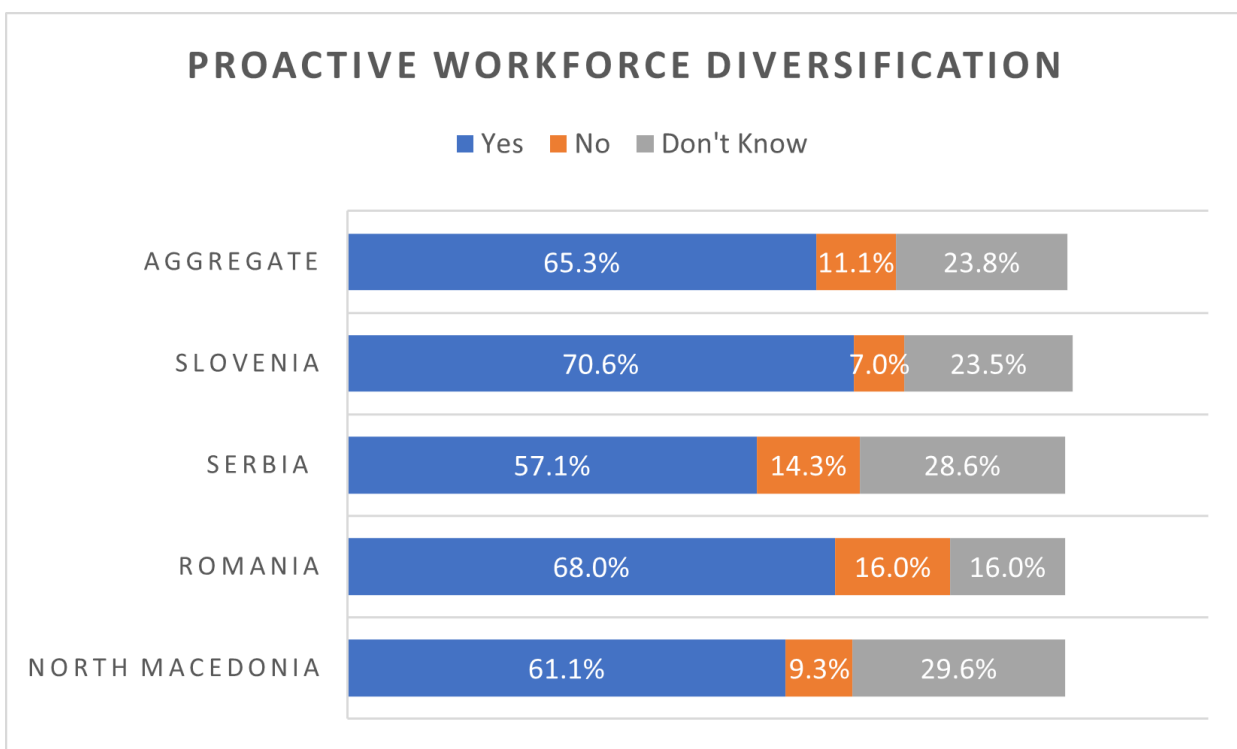
Во Романија, 68% од испитаниците веруваат дека нивната компанија презема активни мерки за промовирање на инклузивноста и диверсификацијата на работната сила. Во еднаков процент, односно 16%, романските учесници или биле со спротивно мислење или не знаеле за некоја активна мерка на нивната компанија во однос на диверсификација и инклузивност.

## Србија

На истата тема за активна политика за поддршка на правичност, инклузивност и диверсификација, мнозинството (57,1%) од српските испитаници беа позитивни. Други 14,3% сметаат дека нивната приватна компанија за обезбедување е неактивна во оваа област, додека останатите 28,6% изразиле непознавање на оваа тема.

## Словенија

Во исто време, огромно мнозинство (70,6%) од словенечките учесници во истражувањето веруваат дека нивната компанија активно промовира диверсификација на работната сила, правичност и инклузивност во сооднос од 70,6%. Само 7% од испитаниците се со спротивна идеја, додека 23,5% не се свесни за таквиот активен однос на нивната компанија.



## ПРАШАЊЕ 4.

### БАРИЕРИ ЗА ДИВЕРСИФИКАЦИЈА, ЕДНАКВОСТ И ИКЛУЗИВНОСТ НА РАБОТНАТА СИЛА

Испитаниците од сите четири земји опфатени со ова истражување се изјаснија дека примената на принципите на различност, еднаквости и инклузивност при изборот и регрутирањето на персонал во приватниот безбедносен сектор се соочува со одредени пречки кои треба да се надминат.

Испитаниците првенствено ги споменаа постојните предрасуди и стереотипи како главни бариери кои го спречуваат, односно го отежнуваат процесот на регрутирање заснован на принципите на различност, еднаквости и инклузивност.

Според речникот Колинс, стереотип е *„фиксна општа слика/перцепција или збир на карактеристики за кои многумина од луѓето веруваат дека претставуваат одреден тип на личност или работа“*. Постојат бројни стереотипи кои се однесуваат на приватниот безбедносен сектор и безбедносниот персонал.

На пример, постои јавна перцепција за имиџот на приватното обезбедување според која вработените во приватното обезбедување треба да бидат големи, мускулести и склони на агресивно дејствување. Исто така, многумина веруваат дека жените не претставуваат сигурни безбедносни вработени. Во исто време, луѓето од одредена етничка припадност, раса или религија понекогаш имаат јавен имиџ несоодветно поврзан со криминал, кражба, па дури и тероризам. Затоа, во овој

пристрасен контекст, поединците од горенаведените групи имаат помала веројатност да пристапат до работни места за приватно обезбедување.

Предрасуда е кога на луѓето неосновано и без причина *не им се допаѓаат одредена група на луѓе или работи*". Во контекст на приватниот безбедносен сектор, веројатните предрасуди може да се изразат кон расните или етничките групи, верските малцинства или ЛГБТ заедниците.

Учесниците во ова истражување посочија дека клиентите очигледно не се отворени услуги на приватно обезбедување да им бидат извршувани од страна на вработени со различно потекло поради стереотипните, ставовите и предрасудите кај клиентите.

Некои други учесници, исто така, признаваат дека постои веројатност дека регрутерите во компаниите за приватно обезбедување (можеби) се склони да отфрлат апликации од лица кои не одговараат на стереотипната слика на „идеален“ работник за приватно обезбедување.

Недостатокот на соодветно образование и вештини е уште една важна пречка за имплементирање на принципите на различност, еднаквости и инклузивност, која е често споменувана од учесниците во истражувањето. Испитаниците сметаат дека многу лица од маргинализираните групи немаат основно образование и затоа е тешко да се интегрираат во безбедносната работна сила.

Сепак, некои од испитаниците се на мислење дека оперативните и менаџерите за човечки ресурси, како и регрутерите во компании те за приватно обезбедување не се доволно подготвени правилно да се справат со спецификите на процесите на регрутирање и интеграција на поразновидна и инклузивна работна сила.

На крајот, во одговорите на голем дел од испитаниците од сите четири земји како можна бариера против целосното почитување на

принципите на различност, еднаквости и инклузивност беше издвоена специфичната регулатива за секторот. Имено, според мислењето на некои испитаници законските услови (физичко здравје, ниво на образование итн.) кои треба да ги исполнат лицата кои сакаат да работат во приватниот безбедносен сектор го ограничуваат процесот на регрутирање.

Следниот дел од овој извештај ги прикажува најраспространетите мислења за бариерите за разновидно и инклузивно приватно обезбедување изразени од учесниците во секоја земја опфатена во ова истражување.

### ***Северна Македонија***

Во Северна Македонија, повеќето одговори на прашањето 4 укажаа на предрасудите на клиентите кои не се отворени за различна работна сила за приватно обезбедување, со што се ограничуваат можностите на приватните компании за обезбедување во смисла на инклузивност на работната сила. Друга група на испитаници како можна пречка при вработувањето на лица од маргинализирани групи ги истакна специфичните работни и законски услови и критериуми што треба да се исполнат од страна на кандидатите за приватно обезбедување. Дополнително, некои испитаници укажаа на образованието и вештините за вршење приватно обезбедување како можна препрека и ограничување за маргинализираните групи да се приклучат на работната сила за приватно обезбедување во Северна Македонија.

## **Романија**

Меѓу романските испитаници, најспомнати бариери беа менталитетот, стереотипите, предрасудите и недоволното образование. До одреден степен, безбедносните компании и претставниците на клиентите изразија определени стереотипни, предрасуди, ставови за инклузивноста и различноста на работната сила. Сепак, некои учесници во истражувањето укажаа на ставовите и проблемите со менталитетот на одредени лица од маргинализираните групи, кои очигледно не се доволно проактивни во барањето работа и повеќе би сакале да останат без работа и да живеат од државните стипендии. Некои други романски учесници во истражувањето сметаа дека особено на лицата од маргинализираните категории им недостасува неопходниот законски пропишан степен на образование кое е потребен за работник за приватно обезбедување според регулативата за приватно обезбедување.

Испитаниците издвоија и други бариери за инклузивност и диверсификација како што следува:

- ❖ Ниското ниво на плати во приватниот безбедносен сектор, што го прави овој сектор не-атрактивен за луѓето од маргинализираните категории, кои наместо во секторот приватно обезбедување бараат други подобро платени работни места во други индустрии.
- ❖ Ограничената работна способност на некои лица со попреченост го отежнува нивното интегрирање во работниот модел на приватниот безбедносен сектор.
- ❖ Пристапот до работни места е тежок поради транспортните трошоци.

Сепак, некои испитаници укажаа на недоволно специфично познавање и на регрутерите и на менаџментот и приватните безбедносни



компани во справувањето со извесни аспекти на регрутирање и интегрирање на посебни категории на персонал во секторот приватно обезбедување.

### **Србија**

Српските испитаници ги споменаа предрасудите како главна пречка кон различна и инклузивна работна сила за приватно обезбедување. Покрај тоа, некои учесници веруваат дека регрутерите во приватните безбедносни компании не се целосно подготвени и доволно компетентни да се справат со сложени прашања и предизвици специфични за регрутирање и интегрирање различна и инклузивна работна сила. Друга значајна група испитаници ја спомена ниската привлечност на приватниот безбедносен сектор поради платите кои го обесхрабруваат вработувањето, вклучително и вработувањето на лица од маргинализирани категории.

### **Словенија**

Во Словенија, прашањата поврзани со законодавството за приватна безбедност беа нај спомнуваните пречки со кои се соочија компаниите при спроведувањето на диверсификацијата и инклузивноста на работната сила. Очигледно, постојните законски критериуми е тешко да се исполнат за некои луѓе од различни и обесправени групи кои сакаат да следат кариера како службеник за приватно обезбедување. Втората група одговори е ограничена на некои прашања поврзани со предрасудите и стереотипите. На пример, некои испитаници ги споменаа клиентите кои ги ограничуваат можностите на компаниите за приватно обезбедување во однос на диверсификацијата на работната сила поради стереотипи и предрасуди.

Словенечките испитаници издвоија одредени постоечки предрасуди и стереотипи како што следува:

- ❖ Приватното обезбедување е сектор само на мажи.
- ❖ Жените не се способни правилно да се справат со барањата и предизвиците на безбедносните задачи.
- ❖ Луѓето од маргинализирани групи не се интегрираат добро и се помалку способни да се прилагодат на работните услови во приватниот безбедносен сектор.
- ❖ Високи трошоци поврзани со приспособувањето на работните места на вработените со попреченост и дополнителните трошоци на компаниите поврзани со породилните ситуации поврзани со работничките.



## ПРАШАЊЕ 5- АДЕКВАТНА РЕГУЛАТИВА

Во однос на улогата на регулативата, околу половина (51%) од вкупниот број на испитаници во истражувањето веруваат дека постојните национални правни норми ја олеснуваат интеграцијата на луѓето од различни и маргинализирани категории во работната сила за приватно обезбедување.

Треба да се спомене дека мислењата за позитивната улога на националното законодавство се во поголем процент (61%) кај испитаниците од Северна Македонија. Вкупно 21% од испитаниците се со спротивно мислење, а 28% немаат познавање на ова прашање. Деталната структура на одговорите е претставена подолу за секоја земја опфатена со ова истражување поединечно.



## **Северна Македонија**

Законодавството е суштински елемент за олеснување на инклузивноста и диверсификацијата на работната сила. Испитаниците од Северна Македонија, во процент од 61,1% веруваат дека актуелното законодавство на нивната земја поддржува инклузивен и различен пристап во однос на политиките за регрутирање на компаниите за приватно обезбедување. Само 7,4% од македонците не се согласуваат, а околу 31,1% не се свесни за улогата на законодавството во инклузивноста и диверсификацијата.

## **Романија**

Помалку од половина од испитаниците во Романија, околу 40% сметаат дека романската законодавна рамка е адекватна за поддршка на инклузивноста и диверсификацијата, соодветно. Околу 38% од романските испитаници сметаат дека законодавството е несоодветно и недоволно за поддршка на инклузивноста и диверсификацијата на работната сила во приватното обезбедување. За околу 22% од испитаниците не е познато влијанието на сегашното романско законодавство врз прашањето за диверсификација и инклузивност на работната сила во приватното обезбедување.

## **Србија**

Во однос на националното законодавство кое ја поддржува и олеснува диверсификацијата и инклузивноста на работната сила во приватното обезбедување, српските испитаници го имаат следново мислење: околу 47,6% од испитаниците веруваат дека законодавството во Србија е соодветно и ја поддржува тенденцијата на компаниите за приватно обезбедување за различноста на работната сила, за инклузивна и праведна организациска култура. Идентичен процент од околу 47,6%

од испитаниците не знаеле како да одговорат на ова прашање. Само 4,8% од испитаниците имаат негативно мислење за постојното законодавство во Србија во однос на диверсификацијата и инклузивноста на работната сила во приватното обезбедување.

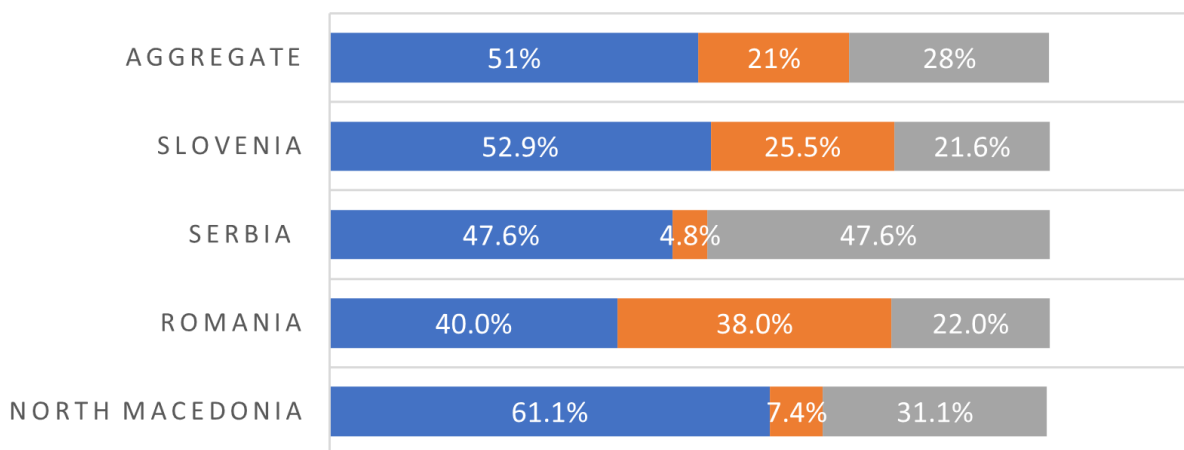
### **Словенија**

Околу 52,8% од словенечките испитаници се позитивни во однос на адекватноста на нивното актуелно законодавство за прашањето на диверсификација и инклузивност на работната сила во приватното обезбедување.



## QUESTION 5 - A DIVERSE WORKFORCE - LEGAL FRAMEWORK

■ Yes ■ No ■ Don't Know



## ПРАШАЊЕ 6

### СПОСОБНОСТ ЗА РЕГУТИРАЊЕ И УПРАВУВАЊЕ СО РАЗЛИЧНА РАБОТНА СИЛА

Регутирањето и управувањето со персонал со различно потекло, култура, ориентација и припадност бара проширен и комплексен опсег на вештини, способности, знаења и квалификации.

Сепак, збирен преглед на одговорите на ова прашање покажува дека испитаниците на прашањето 6 со значително мнозинство од околу 70,6% се изјасниле дека и менаџерите и персоналот за регутирање во нивните компании за приватно обезбедување ги поседуваат потребните вештини и способности за да се справат со спецификите на регутирање и интегрирање на вработени од различни и маргинализирани категории.

Треба да се напомене дека испитаниците во Северна Македонија се најсигурни со околу 75,9% за компетентноста на нивните регрутери и менаџери во однос на справување со спецификите на регутирање и интегрирање на вработени од различни и маргинализирани категории. Сепак, резултатите за останатите 34% од вкупните испитаници се како следи: 13,7% не се задоволни од нивото на компетентност на персоналот споменат погоре, а 15,7% немаат познавање за прашањето дали управувачкиот персонал и регрутерите во нивните компании за приватно обезбедување се квалификувани во справувањето со конкретниот процес на регутирање и управување со различна и инклузивна работна сила за приватно обезбедување. Подолу е прикажана структурата на одговорите за секоја земја опфатена со оваа анкета поединечно.

## **Северна Македонија**

Околу 75,9% од учесниците во Северна Македонија (највисока стапка на позитивен одговор меѓу земјите опфатени со ова истражување) се изјасниле дека персоналот за регрутирање на нивните компании е целосно квалификуван да регрутира работници за приватно обезбедување по принципи на различност и инклузивност. Околу 22,2% од испитаниците се изјасниле дека регрутерите во нивните компании ги оценуваат за неподготвени во однос на регрутирање различна и инклузивна работна сила во секторот. Само околу 1,9% од испитаниците не изразиле ниту позитивно ниту негативно мислење за ова прашање и немаат познавање на наведената проблематика.

## **Романија**

Во однос на вештините и компетенциите за регрутирање и управување со различна и инклузивна работна сила за приватно обезбедување, околу 56% од романските испитаници сметаат дека раководството и персоналот за регрутирање во нивните компании се квалификувани да се справат со таква задача и придружните предизвици. Околу 26% од испитаниците сметаат дека нивниот менаџерски персонал за регрутирање е неспособен да се справи со таквите предизвици. А околу 18% не знаат како да одговорат на ова прашање и не се запознаени со проблематиката.

## **Србија**

Повеќе од половина од српските учесници, односно околу 57,10% сметаат дека нивните колеги на позиции за регрутирање на персонал за приватно обезбедување имплементираат и практикуваат разновиден и инклузивен пристап при ангажирањето на персонал за приватно



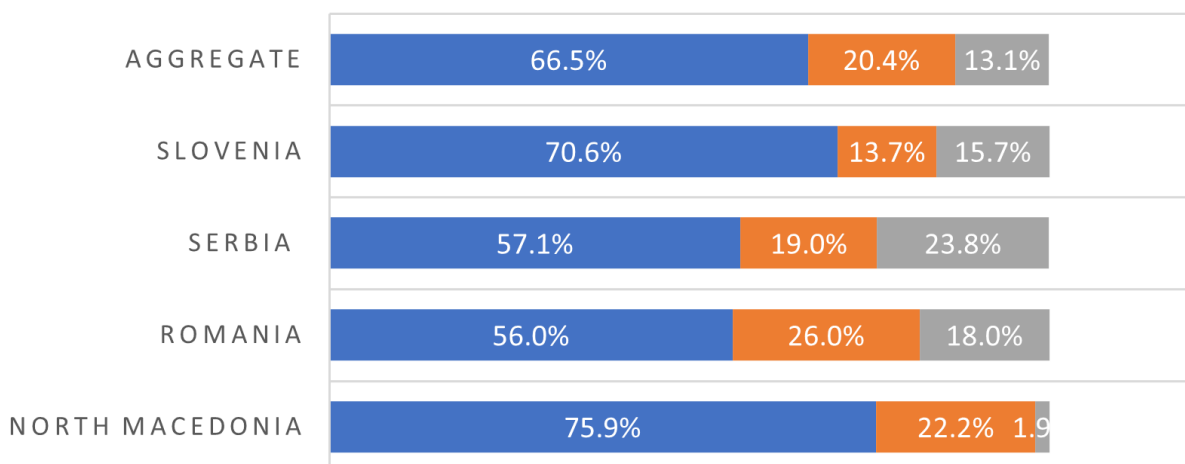
обезбедување. Само 19% не се согласуваат со горе изнесеното тврдење, додека 23,8% од испитаниците не знаеле како да одговорат на ова прашање и не се запознаени со проблематиката.

### **Словенија**

Околу 70,6% од словенечките учесници во истражувањето имаат позитивно мислење за нивниот персонал за регрутирање во однос на имплементираат и практикуваат разновиден и инклузивен пристап при ангажирањето на персонал за приватно обезбедување. Многу помал дел од околу 13,7% изразил спротивно мислење, а околу 15,7% од учесниците се изјасниле дека немаат познавање за наведената проблематика.

## QUESTION 6 - CAPABILITY TO RECRUIT AND MANAGE DIVERSE WORKFORCE

■ Yes ■ No ■ Don't Know





## ЗАКЛУЧОЦИ

Анализата на резултатите од ова истражување укажува на следните заклучоци:

- ❖ Мнозинството мислења веруваат во компетентноста на одговорните луѓе во нивните компании за регрутирање, интеграција и управување со инклузивна и различна работна сила за приватно обезбедување. Во исто време, само околу половина од испитаниците потврдуваат дека нивната компанија навистина постои политика за активно регрутирање и интегрирање на жени во работната сила за приватно обезбедување. Ситуацијата е помалку охрабрувачка кога се работи за лица од различни раси и религии, етнички малцинства вклучувајќи ги Ромите или лица од други обесправени групи, односно ова истражување покажа дека секторот приватно обезбедување лоцира предизвици во оваа сфера, кои се поради специфичната регулатива или од други причини.
- ❖ И покрај поволните околности наведени од страна на испитаниците, како што се постоењето (до одреден степен) на формални процедури за регрутирање, компетентен кадар и соодветна законска поддршка, тие исто така потврдија дека процесот на регрутирање различна и инклузивна работна сила се соочува со сериозни бариери во секоја земја опфатена со ова истражување. Најчесто споменувани се бариерите поврзани со културните предрасуди и стереотипи. Тие главно се препишуваат на клиентите за приватно обезбедување, но исто

така се однесуваат на културата во приватниот безбедносен сектор, особено меѓу персоналот што регрутира.

- ❖ Значителен број од испитаниците во сите четири земји го споменаа несоодветното образование и квалификација на лица од различни и маргинализирани групи како бариера што го отежнува нивниот процес на аплицирање за работа во секторот приватно обезбедување.

Имајќи ги предвид погоре прикажаните резултати, приватниот безбедносен сектор во земјите опфатени со ова истражување треба да се фокусира првенствено на образовните програми кои имаат за цел да ја подобрат способноста на компаниите да се справат со специфичните предизвици на инклузивност и различноста на работната сила и градење праведна работна средина. Истовремено, образовните и квалификациските програми треба да бидат достапни за луѓето од различни и маргинализирани категории за да се олесни нивниот пристап до работа во приватниот безбедносен сектор.

Последователно, индустријата треба да се стреми да го подобри својот јавен имиџ како инклузивен сектор, нудејќи фер и рамноправна работна средина и еднакви можности за кариера на сите луѓе од различни категории, потекла, припадности и сфери на животот.





НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЈА  
ЗА ЕВРОПСКИ ОБРАЗОВНИ  
ПРОГРАМИ И МОБИЛНОСТ



Funded by the  
Erasmus + Programme  
of the European Union