

**БОРЧЕ И. ПЕТРЕВСКИ\***  
МУП Републике Македоније  
**АЛЕКСАНДРА В. ДИМИТРОВСКА**  
Факултет безбедности

УДК: 334.728:351.759.4/.5(497.7)  
Прегледни рад  
Примљен: 27.03.2012  
Одобрен: 14.04.2012

## **ПРЕИСПИТИВАЊЕ ОВЛАШЋЕЊА РАДНИКА ОБЕЗБЕЂЕЊА ОСОБА И ИМОВИНЕ У РЕПУБЛИЦИ МАКЕДОНИЈИ У КОНТЕКСТУ ПОШТОВАЊА ЉУДСКИХ СЛОБОДА И ПРАВА**

*Сажетак:* Агенције за обезбеђење особа и имовине (АООИ) као један од субјеката подсистема приватне безбедности (ПБП), имају важну улогу у заштити опште безбедности у једној држави са савременим концептом безбедности. За остваривање њихове улоге у Закону за обезбеђење особа и имовине (ЗООИ) у Републици Македонији предвиђена су и на одређени начин дефинисана овлашћења која директно спроводе радници обезбеђења. При томе, имајући у виду да су та овлашћења слична полицијским, њихова неадекватна примена или непотпуно дефинисање у Закону остављају већи простор за њихово прекорачење или злоупотребу, што у већој мери доводи у питање и људске слободе и права.

Да би се сагледали тренутно стање законски прописаних овлашћења, начин и могући проблеми у њиховој практичној примени, у Републици Македонији је у 2010. години спроведено истраживање на узорку састављеном од шест група испитаника: 309 радника обезбеђења, 20 менаџера АООИ, два председника Коморе за обезбеђење, два представника МУП надлежна за контролу, 123 корисника услуга и 253 грађана.

Резултати указују на потребу за променом Закона, посебно за додавањем нових овлашћења, јаснијим дефинисањем и прецизирањем постојећих, као и за доношењем подзаконских аката ради решавања дилема и њихове адекватније примене у пракси.

---

\* borcepetrovski@yahoo.com

**Кључне речи:** овлашћења, агенције за обезбеђење, приватна безбедност, људске слободе и права, безбедност

## Увод

У успешном функционисању ПБП у једном савременом безбедносном концепту, важну улогу игра адекватно извршавање надлежности његових субјеката: АООИ<sup>1</sup>, Комора, МУП и детектива. Услов за то је њихово адекватно дефинисање. У законским актима РМ прописане су мере и активности (овлашћења)<sup>2</sup>, које државни органи и надлежне институције за спровођење Закона, ради заштите безбедности грађана и њихове имовине, имају право, обавезу и дужност да предузимају. Применом овлашћења улази се у сферу људских права и слобода гарантованих Уставом, као највишим правним актом, законима међународним споразумима<sup>3</sup> и међународно признатим стандардима људских права и слобода<sup>4</sup>. Последице кршења људских права су вишеслојне: ерозија поверења јавности, теже и неефикасно покретање поступака против учинилаца, изолација из друштва, повећана репресија уместо превенције, уношење немира међу грађане и др. (Зафировски и сар., 2003). Тако је правна сигурност грађана омогућена прецизним дефинисањем и децидним одређивањем правних основа за начин њихове примене, тј. утврђивањем оквира у којем службена лица могу деловати.

<sup>1</sup> Делатношћу обезбеђења особа и имовине, условима прописаним у ЗООИ, баве се правна лица регистрована за ту делатност, АООИ, у облику пружања услуга, и правна лица која то обављају за властите потребе. Та делатност може се обављати као: 1) *физичко* – обезбеђење особа за њихову личну заштиту и обезбеђивање имовине од приступа непозваних особа, уништавање, оштећење, незаконито одузимање и других облика штетног деловања, и 2) *техничко* – обезбеђење особа и имовине са техничким средствима и уреда по прописаним стандардима.

<sup>2</sup> Према Стојановском, овлашћења су дефинисана као легитимне могућности особа овлашћених законом да предузимају законске радње због коришћења мера, метода и средстава за спречавање извршења кривичних дела или због откривања и хапшења починиоца тих дела. Према Доревском, то су законом прописане мере и радње којим радници за обезбеђење врше заштиту особа и имовине, тј. спроводе безбедносно-заштитне радње.

<sup>3</sup> Универзална декларација о људским правима из 1948, Европска конвенција о људским правима креирана од стране Савета Европе (његово највеће достигнуће), *Magna Carta Libertatum* из 1215, Повеља о правима 1689, Америчка декларација о независности 1776, Француска декларација о правима човека и грађанина од 1789. и др.

<sup>4</sup> Без употребе тортуре и другог окрутног, нехуманог и понижавајућег поступања, зато што су људска права универзална, неотуђива, изведена из човековог достојанства и вредности, својствена свакоме, не могу никоме бити одузета и једнако важе за све.

У том смислу, радници АООИ надлежни су за предузимање превентивних и репресивних мера предвиђених у ЗООИ<sup>5</sup>. Притом, овлашћења радника за обезбеђење слична су полицијским. Иако нису једнака по тежини, броју и простору на којем се спроводе, она претпостављају адекватно знање и одговарајућу примену на терену, посебно због могућности примене ватреног оружја и других средстава принуде, чиме се свакодневно налазе у ситуацијама у којима неприкладна примена може довести до озбиљних угрожавања људских права и слобода радника, колега и грађана са којима долазе у контакт. С друге стране, радници немају правно једнак статус као овлашћене службене особе (ОСО)<sup>6</sup>, због чега нису једнако третирани од стране државе, а тиме су и неједнако и недовољно обучени да спроводе радне задатке који захтевају сналажење у разним непредвидљивим ситуацијама у којима треба брзо и адекватно поступити. У том смислу, било каква непотпуност ЗООИ има мултиплицирајући значај за раднике на терену.

У теорији и пракси не постоје децидна решења када и које мере и радње треба предузети, што значи да радник у тренутку када треба да одбије напад од себе, или да нападне друго лице због заштите њему повереног добра, мора самостално донети одлуку о деловању, што је врло комплексно при употреби ватреног оружја и других средстава принуде. Притом, постоји опште правило сразмерности напада и одбране које посебно треба поштовати при предузимању репресивних мера, а

<sup>5</sup> Овлашћења радника који обављају обезбеђење особа и имовине покривена су поглављем III из ЗООИ, а у чл. 11–24 дефинишу се права и обавезе које радници морају имати у случајевима да испуњавају прописане законске услове. Према ЗООИ, то су: утврђивање идентитета особе које улазе или излазе из имовине која се обезбеђује; упозоравање особе да се удаљи са имовине која се обезбеђује, под условом ако неовлашћено се задржава у њој; не дозвољавање уласка непозваним особама на имовину која се обезбеђује; пријављивање и испорука полицији особе затекнуте у вршењу кривичног дела за које се гони по службеној дужности; недозвољавање улаза/излаза возила или особа са пртљагом када је потребно да се прегледа возило или пртљак, а возач то онемогућава; недозвољавање неовлашћеног снимања или уношења средстава и опреме за ту сврху; обављање контроле и мера заштите и извештавања о насталом пожару, експлозији или другим катастрофама; обављање безбедности и техничке заштите правног лица; обављање лично-техничке заштите особа; обављање обезбеђивање транспорта новца и других драгоцености или поверљивих докумената за правно лице; примена физичке силе и ватреног оружја, само када је то неопходно за постизање задатака, све до доласка полиције; коришћење посебно обученог пса при одбијању непосредног напада над радником или над особом или имовином која се штити.

<sup>6</sup> Овлашћена службена особа (ОСО) је особа са посебним правима, која има истовремено и посебне обавезе, особа запослена у извршној власти, надлежна за спровођења законске регулативе у некој области, као што су: образовање, наука, унутрашњи послови, урбанизам и сл.

два општа основа за искључивање противправности<sup>7</sup> јесу нужна одбрана и крајња нужда и могу се применити под одређеним условима, када се сматра да особа није учинила незакониту радњу, због чега може да буде ослобођена кривичне одговорности, или кажњена блажом казном. У одсуству та два основа ради се о прекорачењу или злоупотреби овлашћења<sup>8</sup>, што значи кршење људских права и слобода. Међутим, закон не садржи аутентичне одредбе о процедурама испитивања основаности и одговорности особе која је употребила одређена средства принуде и ватрено оружје (Мургоски, 2009), што повећава простор за самовољно понашања радника и могуће грешке у процени правосудних органа. Због тога је нужно успостављање стандардне процедуре, ефективне обуке и контроле деловања АООИ.

У поређењу са резултатима истраживања ПБП, овлашћења и ЗООИ на просторима бивше Југославије, можемо закључити да РМ значајно одступа само у односу на Словенију (Сотлар, 2009) и Хрватску (Веић, 2005), где су прописана одређена овлашћења која се код нас примењују у пракси, али нису прописана у ЗООИ, где су она разрађена у подзаконским актима, и где постоје посебне службе надлежне за контролу АООИ у оквиру МУП, више нивоа професионализације, као и посебне лиценце за транспорт новца. У Србији АООИ још увек функционише без постојања ЗООИ<sup>9</sup>, док на Косову<sup>10</sup> постоји велики проценат кршења људских права и слобода у оквиру АООИ. Шире, у земљама ЕУ, постоји подвојеност – у неким су овлашћења радника иста као и код осталих грађана, а у другима постоје допунска овлашћења, као што су: ограничен претрес, одузимање ствари, задржавање, ограничена потрага особе, хапшење и привођење сумњиве особе, обављање безбедносних провера и сл. (Павловић, 2011). У Канади, ПБП је развијен до степена корпоративне безбедности и криминалистичких истрага (Крстић, 2008: 69).

ЗООИ у РМ постоји од 1999. године и до данас није претрпео значајне промене, посебно не у смислу дефинисања, разраде и проши-

<sup>7</sup> Види шире у: Камбовски, В. (2006). *Казнено право, опит дел*, Скопје, стр. 339–59.

<sup>8</sup> Случајеви прекорачења овлашћења радника су у надлежности локалне полицијске станице (ПС), који на основу претходно поднетог извештаја АООИ о примени средстава принуде, одлучују по сопственој процени, подносећи прекршајну или кривичну пријаву, када процене да је примена била неоправдана. Степен одговорности особе зависи од конкретне ситуације и утврђује га надлежни судски орган.

<sup>9</sup> Центар за цивилно – војне односе (2008). *Приватне безбедносне компаније у Србији – пријатељ или претња?*. Београд.

<sup>10</sup> Косовски центар за безбедносне студије (2009). *Оцена стања приватних безбедносних компанија*.

рења овлашћења, као и начина њихове примене, што отвара питања величине простора за евентуалне злоупотребе.

*Дакле, поставља се питање у којој мери радници обезбеђења који поседују лиценцу и легитимацију и раде у АООИ познају прописана овлашћења. Затим, треба одредити у којој их мери примењују у пракси, да ли наилазе на практичне дилеме, проблеме, прекорачења и злоупотребе. На крају треба извући закључке о предлогу измена у ЗООИ и доношења подзаконских аката за њихово прецизирање и допуну, ради потпуније заштите људских слобода и права?*

## Методологија

**Узорак:** узорак се састоји од шест група испитаника: 309 радника обезбеђења, 20 менаџера АООИ, два председника Коморе обезбеђења, два представника МУП задужена за контролу, 123 корисника услуга и 253 грађана РМ. Истраживање је спроведено од марта до јуна 2010. године.

**Циљ:** утврђивање степена познавања и начин примене овлашћења од стране радника обезбеђења, практични проблеми, евентуална прекорачења и злоупотребе, као и предлог измене у ЗООИ сагласно стандардима ЦоЕСС.<sup>11</sup>

**Хипотеза:** постоје проблеми и дилеме приликом примене овлашћења од стране радника обезбеђења, због чега су нужне промене у законској регулативи сагласно стандардима ЦоЕСС, а у правцу заштите људских слобода и права.

**Методе:** стандардизовани интервју и анкета.

**Инструменти:** упитници за интервјуе са менаџерима, председницима Коморе и представницима МУП и анкетни упитници за раднике, кориснике услуга и грађане. Инструменти садрже од 10 до 32 отворена и затворена питања која се разликују по броју, форми и садржају, зависно од групе испитаника.

**Статистика:** дескриптивне статистичке методе – фреквенције и проценти.

## Резултати и дискусија

Ради описа кадра који ради у АООИ, можемо закључити да су већина припадници мушког пола (95% радници и менаџери); узраста 21–

<sup>11</sup> Европска конфедерација приватне безбедности.

30 година за раднике (44,66%), а менаџери су подједнако заступљени у вишим старосним категоријама преко 30 година; са образовном структуром – ССС за раднике (87,06%), а за менаџере ВСС (60%) и ВШС (15%); радно искуство је од три до десет година (49,84% радника и 55% менаџера); међу радницима другу категорију по бројности чине они са искуством до три године (41,10%), у односу на друге групе у којима доминирају они са преко десет година искуства (35% менаџери), са постојањем претходног радног искуства (54,37% радници и 75% менаџери); допунске курсеве ван обуке за лиценцу има већина менаџера (75%), наспрам 67,64% радника који нису похађали такве курсеве.

У оквиру утврђивања степена познавања овлашћења, прописаних у ЗООИ, и проблема у вези с њиховом реализацијом, резултати су показали да треба предложити измене неких термина и прецизирати начине извршења у подзаконским актима када се ради о *утврђивању идентитета и легитимисању*. Резултати су показали следеће:

- 55,99% радника тврди да прави разлику између термина „утврђивање идентитета идентитета” и „провера идентитета”<sup>12</sup>, који у ЗООИ-ју нису разграничени, али само 16,51% *заиста* прави разлику; стога се предлаже промена тих термина;
- 68,28% радника задржава идентификационе документе приликом уласка у објекат, што законом није дозвољено; које је дозвољено време за то?<sup>13</sup>
- понекад се легитимисање селективно врши због стидљивости или осећаја друштвене инфериорности, па се предлаже појачавање обуке за социјалну комуникацију и понашање, што је важан фактор за успешно спровођење ове делатности;
- 74,11% радника потврдило је постојање интерног акта у њиховој АООИ за вођење евиденције о сваком легитимисању, што указује на постојање те потребе у пракси, углавном због обимних накнадних провера одређених особа које су посетиле објекат, могућих претходно извршених кривичних дела итд.

У погледу *пријављивања и предавања полицији особе затечене у вршењу кривичног дела* које се гони по службеној дужности, 89,64% радника примењују наређивање, задржавање или физичку силу, због тога што је спровођење наведеног овлашћења без тога најчешће немогу-

<sup>12</sup> „Утврђивање” идентитета је већи и сложенији стадијум, за који су овлашћена искључиво ОСО из МУП, користећи при томе и друге начине и технике, док радници АООИ могу вршити само „проверу”.

<sup>13</sup> Исто тако, постоје дилеме и различито поступање при легитимисању особе у групној посети; како се правилно поступа када посетилац нема или одбије да покаже идентификациона документа; како легитимисати малолетнике и сл.

ће. Дакле, за те ситуације предлаже се прецизирање у подзаконском акту, што иде у прилог МУП, због ефикаснијег супротстављања крими-налу. То се посебно односи на поступање са сведоцима, како се не би изгубили подаци, али и са починиоцима кривичног дела, када су радни-ци приморани да примењују физичку силу, или да дозволе особи да по-бегне, због тога што нису овлашћени да јој нареде и да је задрже.

То показује практичну примену овлашћења која у ЗООИ нису предвиђена и чије се увођење предлаже (табела 1). С тим се слаже и 95% менаџера, али са тачним дефинисањем начина и услова коришћења.<sup>14</sup> При томе, 97,01% радника (од којих 47,57% свакодневно) указало је на постојање ситуација у којима се грађанима *наређује* да се придржавају одређених правила, наравно, у прецизно дефинисаним ситуацијама у којима има потребе за тим; 63,75% су *задржали* особе због неопходности позивања полиције, иако се то ретко примењује, а 90% менаџера је за увођење *везивања*, али са дефинисаним начином и средствима, као и за *привремено задржавање предмета*, посебно код кривичних дела код којих постоје докази за судски поступак.

РАДНИЦИ												
	Свакодневно		Често (2–3 пута недељно)		Понекад (2–3 пута месечно)		Ретко (неко-лико пута годишње)		Никад		Укупно	
	Ф	%	Ф	%	Ф	%	Ф	%	Ф	%	Ф	%
Наређивање	147	47,57	65	21,04	47	15,21	42	13,59	8	2,59	309	100
Задржавање	4	1,29	13	4,21	42	13,59	138	44,66	112	36,25	309	100

Табела 1: *Колико су се често у Вашем досадашњем искуству дешавале ситуације у којима сте вршили наређивање и задржавање?*

У односу на *преглед особа, ствари, возила и пртљага*<sup>15</sup>, 89,64% радника практично примењује детаљно претраживање, које, у ствари, представља претрес, што указује на потребу за практичном применом и

<sup>14</sup> Дефинисање места на које се особа може одвести и задржати (посебна просторија, на лицу места или на други начин); време дозвољено за то, поготово ако полиција не дође; како се поступа када задржано лице пружа отпор – да ли радници имају право да га вежу, на који начин и средствима, итд. Полиција у вези с тим има неуједначени став, често „прогледавајући кроз прсте” радницима, због тога што су завршили део њиховог рада. Често они касно долазе и интервенишу на лицу места, или се уопште не појављују, тражећи при том да особа буде доведена у ПС, а касније тврде да су радници деловали изван овлашћења.

<sup>15</sup> Према ЗООИ, радници АООИ овлашћени су да врше преглед, док за претрес овлашћена су искључиво ОСЛ у МУП (није дефинисана разлика између прегледа и претреса, па многи радници не праве разлику између ова два термина).

увођењем у ЗООИ и конкретно дефинисаних ситуација и начина, што потврђује и 85% менаџера, али са препоруком за увођење посебне обуке о правилном спровођењу, због чињенице да се неадекватна употреба може претворити у злоупотребу.

У погледу овлашћења *недозвољавања неовлашћеног снимања и уношење средстава и опреме за ту намену* у објекат који се обезбеђује, међу радницима постоји неуједначен став о томе како поступити, што указује на потребу за његовим прецизирањем у подзаконском акту (посебно због тога што 38,84% радника у таквим ситуацијама реагује извођењем претреса, а 10,68% одузима материјал и опрему, што значи да 49,52% њих користи „тешка” овлашћења, која према ЗООИ немају)<sup>16</sup>.

У погледу овлашћења за *вршење контроле и мере заштите и извештавање у случају пожара, експлозија и других непогода*, такође се предлаже њихово прецизирање у подзаконским актима, са циљем веће јасноће у поступању. И поред тога што већина радника зна којим редоследом је најбоље поступити, код једног дела постоји сумња о редоследу корака у поступку – менаџери сугеришу јачање обуке о ППЗ, посебно део о експлозијама, као и увођење обавезе поседовања ПП апарата у објектима, а за веће објекте и обавезно присуство ватрогасца.

*Безбедносно-техничка и лично-техничка заштита* у ЗООИ су два одвојена овлашћења, за која менаџери сматрају да су терминолошки нејасна и непотпуно дефинисана, али исто тако су и врсте обезбеђења, па се предлаже њихово преформулисање.

С друге стране, у пракси у РМ они се још увек спроводе половично и импровизовано, углавном због недостатка финансија и искуства, па се поред допунске обуке предлаже: проширење критеријума за то ко може радити као телохранитељ, а ко вршити техничку заштиту; обављање безбедносне процене о клијенту који тражи услуге телохранитеља од стране АООИ пре сарадње; већа контрола МУП; вођење евиденције за сваку инсталирану техничку опрему. Дозволу за елаборат о инсталирању опреме за техничку заштиту, због заштите личних података, након припреме од стране АОИИ и уместо АООИ, треба да тражи клијент.

<sup>16</sup> Такође, постоје и друге нејасноће које треба прецизирати: нису дефинисане ситуације када су овлашћени да задрже опрему за снимање на уласку у објекат, на коме се месту чува, временски период задржавања, чија је одговорност у случају њеног губитка итд., и на крају, колико то овлашћење има и практичну примену – данас све више није могућа забрана уношења мобилних телефона са уграђеним камерама и микрофонима, прикривених уређаја за снимање итд.



*Обављањем обезбеђивања транспорта новца и других драгоцености или поверљивих докумената*, као најкомплекснијим и најризицијним делом, бави се мањи број АООИ, који захтевају посебне услове, знање и искуство запослених. Недостатак стандарда о начину и процедура о спровођењу додатно повећава ризик по живот радника, па се предлаже доношење правилника о начину спровођења и детаљна обрада тог овлашћења са обавезним функцијом, па чак и увођење посебних лиценци за то (и поред тога, ту постоји расправа због осталих ограничења).

Као најчешћи разлог за пљачку радници наводе могућност сарадње појединих радника у фирмама клијената или радника АООИ са криминалним структурама, што указује на постојање неодговарајућих особа, али и на неадекватне радне процедуре и контроле транспорта. Из тога се може закључити да у пословању постоји недостатак оперативне (превентивне) компоненте и строже процедуре о ограниченом информисању о поверљивим информацијама, што се предлаже увођењем у подзаконски акт. У прилог томе иде и други главни разлог – недовољна обученост кадра који ради у транспорту.

Менаџери као проблем потенцирају: тешкоће добијања дозволе за ношење и поседовање оружја; немогућност ротирања запослених и њиховог распоређивања на друго радно место у АООИ, као и непотребно увећавање количине оружја које се у пракси не користи, јер се дозвола добија за конкретну особу, а не за поједино радно место; нелојална конкуренција са МУП, који при транспорту има посебна овлашћења, у прилог смањења ризика и повећане конкурентности, на супрот АООИ који нису овлашћени за: коришћење светлосних сигнала и ротационих светала, предност у кретању у саобраћају, могућност заустављања и задржавања на одређеним местима, незаустављање на семафорима, коришћење специјалне опреме, затамњених стакала, оперативне и друге пратње транспорта, итд.

Када је реч о овлашћењима за *примену физичке силе, ватреног оружја и службеног пса*, као најтежима и најсложенијима, у ЗООИ се такође предлаже њихово прецизирање, као и појачана обука у тој области.

Што се тиче мере у којој су радници имали искуство у примени тих овлашћења, закључујемо да су се они ретко суочавали са таквим ситуацијама, или нису никада (табела 2), а да се пси користе само у малом броју АООИ због високих трошкова за чување, дресуру, обезбеђивање сертификата, обуку водича паса, итд.

		Свакодневно		Често (2–3 пута недељно)		Понекад (2–3 пута месечно)		Ретко (неколико пута годишње)		Никад		Укупно	
		Ф	%	Ф	%	Ф	%	Ф	%	Ф	%	Ф	%
Физичка сила	рад.	–	–	5	1,62	26	8,41	132	<b>42,72</b>	146	<b>47,25</b>	309	100
	мен.	–	–	2	10	4	20	13	<b>65</b>	1	5	20	100
Ватрено оружје	рад.	–	–	–	–	2	0,65	11	3,56	296	<b>95,79</b>	309	100
	мен.	–	–	–	–	–	–	1	5	19	<b>95</b>	20	100
Службени пас	рад.	4	1,29	2	0,65	5	1,62	13	4,21	285	<b>92,23</b>	309	100
	мен.	3	15	–	–	1	5	1	5	15	<b>75</b>	20	100

Табела 2: *Колико често у Вашем радном искуству примењујете / радници примењују: физичку силу, ватрено оружје и службеног пса?*

Када, према Вама, имате овлашћење/ треба применити физичку силу, а када ватрено оружје?	РАДНИЦИ		Да ли је било ситуација у којима сте се двоумили шта је правилно применити – ватрено оружје или физичку силу?	РАДНИЦИ		МЕНАЦЕРИ	
	Ф	%		Ф	%	Ф	%
	Јасно праве разлике	74		<b>23,95</b>	ДА	43	13,91
Делимично праве разлике	112	36,25	НЕ	264	<b>85,44</b>	5	25
Не праве разлике	119	38,51	Нема одговор	2	0,65	–	–
Нема одговор	4	1,29	Укупно	309	100	20	100
Укупно	309	100					

Табела 3: *Примена физичке силе/ватреног оружја*

Што се тиче степена упућености у то шта у којој ситуацији треба применити, на супрот резултатима, према којима само 23,95% радника заиста прави јасну разлику (табела 3), 85,44% њих изјашњава се да није било у ситуацији да размишља када шта треба употребити, тј. да јасно разграничи ситуације за примену одређеног средства<sup>17</sup>. То потврђује и резултат према којем 75% менаџера сматра да радници имају дилеме о томе. То може значити да радници или нису свесни постојања дилеме, због тога што нису били у таквој ситуацији, поготово што већина АООИ

<sup>17</sup> У ЗООИ није у потпуности наведено у којим ситуацијама у пракси су радници овлашћени да примењују физичку силу и ватрено оружје, нарочито коришћење израза „када је нужно потребно” и „ако се другачије не може одбити непосредан напад”.

не дозвољава ношење и коришћење оружја, или прикривају дилему<sup>18</sup>. Ту се предлаже увођење практичне обуке за примену оружја и физичке силе. Проблем представља и добијање дозволе за ношење и коришћење оружја, као дискреционо право МУП.

Пошто се примена средстава принуде креће од најлакших ка најтежим, осим ватреног оружја и физичке силе сугерише се и увођење у ЗООИ *осталих средстава присиле* (гумене, па и електричне палице, хемијска средства, лисице, конопац итд.) са њиховим прецизирањем у подзаконским актима. Неке АООИ их већ користе, са образложењем да она и нису забрањена. Тако је 40,13% радника имало потребу за њима, или их је примењивало. Према осталима (59,87%), није било потребе за њима, мада већи део анкетираних сматра да им та средства следују као опрема (табела 4).

РАДНИЦИ		
	ф	%
Да, има потребе и користимо их	37	<b>11,97</b>
Да, било је потребе, али не следују нам као део наше опреме	87	<b>28,16</b>
Не, није било потребе	185	59,87
УКУПНО	309	100

Табела 4: *Да ли се у Вашој пракси десило да имате потребу за применом: гумене палице, хемијских средстава, лисице, конопаца итд.?*

У највећем делу АООИ постоји *интерно упутство*, као допуна ЗООИ (према 84,14% радника постоји, а према 80,58% помаже им у раду). Свако од њих на свој начин детаљно разрађује овлашћења, услове и начин примене, што је показатељ неунифицираности у поступању радника. То повећава могућност произвољности, грешака и прекорачења, или угрожавања безбедности у неким практичним ситуацијама, посебно у АООИ које то немају, или немају примену тога у пракси.

<sup>18</sup> Неке од дилема, које менаџери набрајају у овим ситуацијама, јесу и да: процена зависи и од саме личности – неки радници не могу се уздржати од провокација, при чему немају осећај за количину силе коју треба применити и за то када се зауставити; такође, у ситуацијама у којима је живот у опасности (при транспорту новца, итд.) умањена је могућност процене да ли ће применом доћи у сукоб са ЗООИ. Често се поставља питање како да се понашају током напада од стране појединца са много већом силом или од стране више слабих особа, како да се понашају према клијенту банке који се налази на шалтеру – да ли да се отклони употребом физичке силе или у крајњем случају, или када клијент пружа пасивни отпор, да ли у тим ситуацијама може да употреби лисице и веже особу, иако према неким менаџерима то може изазвати контрафекат.

Предлаже се потпуна *хармонизација ЗООИ-ја са стандардима ЦоЕСС* – 95% менаџера је за то, како би се олакшали прилагођавање за пријем РМ у ЕУ и квалитетнији рад, и поред тога што неке сматрају да у РМ још не постоје институционалне претпоставке за то. Коморе имају подвојени став: МУП сматра да стандарде ЕУ треба примењивати, али са делимичним усаглашавањем због лоше економске ситуације.

*Увођење посебне лиценце за различите врсте обезбеђења* (четири засебне о физичком обезбеђењу – објекти, телохранитељ, јавне манифестације и транспорт новца, као и једна посебна о техничкој заштити), а као једна од највећих препрека у реализацији је слаба економска развијеност и тржиште за тај тип услуга у РМ<sup>19</sup>. Предлог решења за то је постојање једне опште лиценце и издавање специјализованих накнадно, зависно од потреба и могућности АООИ. Као резултат тога доћи ће до специјализације појединих АООИ за одређене типове обезбеђења, у контексту чега је и предлог увођења лиценце и за АООИ за те различите типове.

У односу на то да ли су се десила прекорачења овлашћења од стране радника, постоји подвојен став међу менаџерима, али и супротни ставови Коморе и МУП – Комора сматра да постоје прекорачења, наспрам МУП који обавља контролу и надзор. Важан разлог за то је некоординација између припадника МУП, задужених за контролу рада АООИ, са локалним полицијским станицама (ПС) које су надлежне за откривање кривичних дела, међу којима и прекорачења радника, које ПС третирају као обичне грађане. У прилог томе иде и предлог о увођењу посебне организационе јединице у МУП, задужене искључиво за рад АООИ и све остало везано за њих.

У погледу тога у којим случајевима се најчешће врше прекорачења и у погледу практичних проблема у вези с тим, менаџери издвајају следеће:

- питања да ли и у којој мери треба применити физичку силу – у судском процесу се најчешће доноси ослобађајућа пресуда, али има и радника осуђених за прекомерну употребу или злостављање у вршењу службе (најчешће дискотеке и ноћни клубови);

<sup>19</sup> Препреке у пословању АООИ, недостатак адекватног кадра, проблем са прерасподељивањем постојећег, отпуштање са посла, већи финансијски расходи за сваку лиценцу, повећање цене услуга, наспрам недостатка безбедносне културе, тако да свака АООИ одвојено обучава раднике за поједине врсте обезбеђења, према њиховом знању, способностима, потребама и финансијским могућностима, које ће представљати факторе квалитета и конкурентности АООИ на тржишту.

- однос правосудних органа и грађана према радницима, нарочито приликом одређивања казне и изрицања пресуде – често се и самоодбрана третира као прекорачење; радници немају већа овлашћења од обичних грађана, тј. немају третман ОСЈ – полиција их третира као учеснике у тучи, приводи их у ПС и подноси им кривичне или прекршајне пријаве, а објекти у међувремену остају необезбеђени; у вези с тим менаџери АООИ организују радне састанке са командирима ПС, посебно да би појаснили примену овлашћења радника и њихову улогу у друштву, али је пракса показала да они имају само тренутни ефекат;
- увођење независне контроле или судских органа за оцену прекорачења – укидање дискреционог права МУП за одлучивање о томе; предлаже се увођење законског услова – да свака АООИ има своју комисију за контролу и адвоката;
- МУП нема право да прети одузимањем дозволе за рад АООИ у случају понављања догађаја са прекорачењима, што се дешава у пракси – АООИ су правни субјекти, тако да у овом случају може постојати само субјективна одговорност радника АООИ;
- неадекватан третман електронских и штампаних медија је фактор неадекватног односа МУП и шире јавности према АООИ, који су представљени више као потенцијални прекршиоци ЈРМ, него као фактор веће сигурности грађана и њихове имовине у РМ;
- реакције МУП против ношења оружја радника на јавним местима и то да буде видљиво – то је немогуће, посебно код патролног обезбеђивања са моторима;
- поједини АООИ излазе изван делатности које обављају и за које су регистроване – у раду обављају и поједине детективске услуге, али и активности које су строго забрањене Законом о детективној делатности (табела 5);
- то потврђују и грађани који сматрају да постоје поједине АООИ које не раде исправно (60,87%), што је потврда потребе о појачаној контроли – надзорним активностима МУП и предузимању санкција, али и показатељ постојања нелојалне конкуренције што смањује квалитет и цену услуга и диктира погрешан правац развоја ПБ у РМ; ту је важно да недостаје оперативна компонента као посебан вид обезбеђења, највише потребна због превенције, али она није предвиђена ЗООИ и њена примена представља прекорачење;
- процена радника у ситуацијама често је главни разлог за прекорачења – зато постоји потреба за додатном и континуираном обуком, за коју често недостају финансије и услови у оквиру АООИ, па се предлаже њено подизање на ниво Коморе.

	РАДНИЦИ					
	ДА		НЕ		УКУПНО	
	Ф	%	ф	%	ф	%
...у свом раду примењују средства за прислушкивање и снимање?	143	<b>46,28</b>	166	53,72	309	100
...раде нелегално („на црно” – нерегистроване, без лиценце)?	222	<b>71,84</b>	87	28,16	309	100
...поред обезбеђења, баве се и са пратњом/или присмотром особа и моторних возила?	199	<b>64,40</b>	110	35,60	309	100
...баве се и наплатом дугова за потребе трећих особа?	185	<b>59,87</b>	124	40,13	309	100

Табела 5: Да ли сматрате да у РМ постоје АООИ који...

## Закључак

Сагласно резултатима истраживања, популација у овом домену је углавном мушког пола и са ССС, посебно радници обезбеђења који су млађи и мање искуснији од менаџера АООИ. Они релативно добро познају овлашћења прописана у ЗООИ, али у пракси постоје дилеме приликом њихове примене, које произлазе из његове непотпуности. Предлози за промене истог, углавном се односе на: *јасно дефинисање термина*, као: „лично-техничка заштита” и „безбедносно-техничка заштита”, „непозвана особа”, „неопходно потребно”, „неовлашћено снимање”, „вредност” и начин процене вредности која се носи при транспорту, разлика између термина „утврђивање” и „провера идентитета” итд.; *увођење нових овлашћења*, која се практично користе: наређивање, задржавање, везивање и евентуално претрес; *доношење новог ЗООИ и његово прецизирање у подзаконским актима* – постојеће одредбе не дају одговор на многе практичне проблеме; *детаљније објашњење и прецизирање постојећих* – физичко и техничко, као и *додавање и раширљавање посебних типова*, као: мониторинг, патролно, телохранитељ, транспорт новца, јавних манифестација и оперативно обезбеђење; *увођење посебне лиценце за различите типове обезбеђења за раднике и АООИ* – четири засебне за физичку и једну посебну за техничку заштиту, или једна општа, са додатним издавањем специјализованих према потребама и могућностима АООИ.

## Литература:

1. Veić, P., Nađ, I. (2005): *Zakon o privatnoj zaštiti s komentarom*, Zagreb.
2. Daničić, M., Stajić, Lj. (2008): *Privatna bezbjednost*, Komesgrafika, Banja Luka.
3. Dempsey, J. S. (2011): *Introduction to Private Security*, Wadsworth, Cengage Learning.
4. Доревски, З. (2004): *Обезбедување (Практикум)*, Комора на РМ за обезбедување на лица и имот, Скопје.
5. Закон за кривичната постапка, Пречистен текст, Службени весник на РМ, бр. 15/05.
6. Закон за обезбедување на лица и имот, Службени весник на РМ, бр. 80/99.
7. Зафировски, В., Јанкуловски З., Калајџиев Г., Стојановски Т. (2003): *Полицијата и човековите права – Прирачник за полициска обука*, Скенпоинт, Скопје.
8. Камбовски, В. (2006): *Казнено право, општ дел*, Скопје.
9. Kosovski centar za bezbednosne studije (2009): *Ocena stanja privatnih bezbednosnih kompanija*.
10. Кривичен Законик на Република Македонија, Пречистен текст од 30.3.2004.
11. Krstić, O. (2008): *Policija i sektor privatne bezbednosti*, Prvi međunarodni skup „Privatna bezbednost – stanje i perspektive”, Zbornik radova, IK „Prometej”, Novi Sad.
12. Мургоски, Б. (2009): *Меѓународните стандарди и компатибилноста на националните законски основи за употреба на средствата за присила и огнено оружје*, Годишник на Факултетот за безбедност, Скопје.
13. Nemeth, C. P. (2005): *Private Security and the Law*, Elsevier Butterworth Heinemann.
14. Pavlović, G. (2011): *Pravo privatne bezbjednosti – uporedna studija*, Defendologija centar za bezbjednosna, sociološka i kriminološka istraživanja, Banja Luka.
15. Sotlar, A. (2009): *The (non) Existent Control Over Private Security Companies in Slovenia: the Opinions of Private Security Managers and Members of Parliament*, Varstvoslovje, Maribor.
16. Спасески, Ј., Аслимоски, П., Герасимоски, С. (2008): *Приватна безбедност*, Коста Абраш – Охрид.
17. Спасески, Ј. (2009): *Приватната безбедност како составен дел на единствениот систем за безбедност*, Варствословје, Факултет за варностне веде.
18. Stajić, Lj. (2008): *Osnovi sistema bezbednosti*, Pravni fakultet, Novi Sad.
19. Стојановски, Т. (1997): *Полицијата во демократското општество*, Август С, Скопје.
20. Устав на Република Македонија, Службени весник на РМ, бр. 52/91.
21. Centar za civilno-vojne odnose (2008): *Privatne bezbednosne kompanije u Srbiji – prijatelj ili pretnja?*, Beograd.

## **Review of the authorization of workers for security of people and property in the Republic of Macedonia in the context of respect for human rights and freedoms**

**Summary:** Subsystem of private security (PSS) in the Republic of Macedonia (RM), as one of the countries in transition, is developing in direction of the CoESS concept and parallel to the other countries of former Yugoslavia, varies considerably only in relation to Slovenia and Croatia.

Authorizations of workers in the agencies for securing people and property (ASPP), as one of the PSS subjects in the RM, are defined in Law for securing people and property (LSPP) passed 1999, which still doesn't sustained significant changes, especially not in the part of the authorities. Incomplete and imprecise definition of them, and the way of their application as well, open a space of dilemmas in the practice, which threatens the safety of the immediate perpetrator, as well as colleagues and citizens with whom they come in contact with. That, on the other hand, increases the possibility of abuse of the authorities, which violate the human rights and freedoms of citizens towards whom they are applied. For this reason, was conducted this research, with aim of determining the current state of knowledge and the character of present dilemmas in applying the authorities, with ultimate aim of drawing conclusions about the direction and form in which have to be made changes and activity. In the draft plan about improving this problem, the first step refers to some concrete and conceptual changes in the legislation, as a precondition for the functioning of this security segment, comparatively with other countries, where as such a concept has already been successfully implemented. While, the second step are concrete activities and proposed measures, which are related to changes in the subsystem and their practical implementation, and which are mainly related to training / additional training, cooperation and control.

The results show that in relation to LSPP is recommended precise some of the terms, introduction of new and development of present authorities in secondary legislation, which correspond with the new proposal of LSPP, which is submitted in the parliamentary procedure. In that, as the main obstacles to full harmonization of regulations with a CoESS are poor economic situation in the country and low levels of safety culture among the citizens. In relation to the measures and activities, is proposed: increasing the effectiveness of training, especially in the practical part – continuous additional training in the application of the authorities, particularly for the difficult one; the differentiation of the authorities in accordance with the workplace in ASPP; adding new types of private security and introduction of separate licenses and criteria for different types; introduction operational components such as prevention, particularly in the transport of money; delineation of the authorities and initiation of activities for improving the cooperation with the police and more effective control, as important aspects of successful realization of work tasks and higher security; and in terms of adequate training, ASPP workers may obtain the status of authorized officer.

**Key words:** authorizations, private security agencies, private security, human rights and freedoms, security