

UDK 081

ISSN (print) 1857-9299
ISSN (online) 1857-9302

Vol. 3
7/2016

МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ:
ИСТОК – ЗАПАД
(ПРАВО И ПОЛИТИКОЛОГИЈА)

Свети Николе

- 2016 -

Vol. 3

No. 2

07/2016

ISSN 1857-9299

ISSN 1857-9302

МЕЃУНАРОДЕН ЦЕНТАР ЗА СЛАВЈАНСКА ПРОСВЕТА - СВЕТИ НИКОЛЕ

«МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД»
(ПРАВО И ПОЛИТИКОЛОГИЈА)

СПИСАНИЕ
на научни трудови

**СЕДМА МЕЃУНАРОДНА НАУЧНА КОНФЕРЕНЦИЈА
МЕЃУНАРОДЕН СЛАВЈАНСКИ УНИВЕРЗИТЕТ
„ГАВРИЛО РОМАНОВИЧ ДЕРЖАВИН“**

Година III

Број 2

Април 2016

- СВЕТИ НИКОЛЕ, Р. МАКЕДОНИЈА -
- 2016 -

Издавач: Меѓународен Центар за Славјанска Просвета - Свети Николе

За издавачот: Доц. д-р Јордан Ѓорчев, директор

Наслов: «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД» (ПРАВО И ПОЛИТИКОЛОГИЈА)

Организационен одбор:

Претседател: Доц. д-р Јордан Ѓорчев

Заменик претседател: Проф. д-р Владислав М. Јурјев

Член: м-р Борче Серафимовски

Уредувачки одбор:

Проф. д-р Душан Николовски – Р. Македонија

Доц. д-р Александар Илиевски – Р. Македонија

Проф. д-р Мирослав Крстиќ – Р. Србија

Проф. д-р Здравко Гаргаров – Р. Бугарија

Доц. д-р Хаџиб Салкич – Р. Босна и Херцеговина

Д-р Татјана Осадчаја – Русија

Технички раководител: Михаела Ѓорчева

Технички секретар на конференцијата: Милена Спасовска

Уредник: Доц. д-р Јордан Ѓорчев

Компјутерска обработка и дизајн: Благој Митев

ISSN (принт) 1857-9299

ISSN (онлајн) 1857-9302

Адреса на комисијата: ул. Маршал Тито 77, Свети Николе, Р. Македонија

Контакт телефон: +389 (0)32 440 330

Организациониот одбор им се заблагодарува на сите учесници за соработката!

Напомена:

Организациониот одбор на Седмата меѓународна научна конференција «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК-ЗАПАД» не одговара за можните повреди на авторските права на научните трудови објавени во списанието. Целосната одговорност за оригиналноста, автентичноста и лекторирањето на научните трудови објавени во списанието е на самите автори на трудовите.

Печати: Печатница БУБАМАРА-ХИТ, Свети Николе

Тираж: 100

МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ

ИСТОК - ЗАПАД

(ПРАВО И ПОЛИТИКОЛОГИЈА)

СОДРЖИНА

<i>м-р Ерика Пешкоска</i> ЗА ИЛИ ПРОТИВ ПРИСУТНОСТА НА ЕУТАНАЗИЈАТА ВО МАКЕДОНСКОТО ЗАКОНОДАВСТВО	1
<i>М-р Харис Муминовик</i> ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НА ФИНАНСИСКИТЕ ПАЗАРИ ВО ГЛОБАЛНАТА ЕКОНОМИЈА	7
<i>проф. д.п.н. Тодор Галунов</i> ИЗБОРИТЕ ЗА ВЕЛИКО НАРОДНО СЪБРАНИЕ В БЪЛГАРИЯ ПРЕЗ 1946 Г. И КОМПЕНСАЦИОННИТЕ МЕХАНИЗМИ ЗА МАЛКИТЕ ПАРТИИ	13
<i>М-р Сања Томиќ</i> ОРГАНИЗИРАН КРИМИНАЛИТЕТ СО ПОСЕБЕН ОСВРТ КОН ТРГОВИЈА СО ЛУЃЕ	19
<i>М-р Сања Томиќ</i> СЕКСУАЛНА ЗЛОУПОТРЕБА ВРЗ МАЖИТЕ	25
<i>Д-р Никола Дацев</i> ЗАКОНСКА УРЕДЕНОСТ НА ПРАВОТО НА РАБОТНИКОТ НА ТАТКОВСКО ОТСУСТВО ВО НЕКОЛКУ ПОСТСОЦИЈАЛИСТИЧКИ ЗЕМЈИ	31
<i>Доц. д-р Биљана Петревска</i> ПОТРЕБНИ КАРАКТЕРИСТИКИ НА ПРАВНАТА РАМКА НА МАКЕДОНИЈА НА ПАТОТ КОН ЕУ	37
<i>Марија Величкова</i> ПОЛОЖБАТА НА ОСУДЕНИТЕ ЛИЦА ВО КАЗНЕНО- ПОПРАВНИТЕ УСТАНОВИ	41
<i>Јагода Митревска</i> УЛОГАТА НА ПОЛИТИЧКИТЕ ПАРТИИ ОД ЗАПАДЕН БАЛКАН ВО ПОЛИТИЧКИТЕ-ДЕМОКРАТСКИ ПРОЦЕСИ, НИВНО ЧЛЕНСТВО ВО ЕУ И ПРЕДИЗВИЦИТЕ ОД ГЕОПОЛИТИКАТА	47
<i>Мчедлова Е.М.</i> МЕЖДУНАРОДНЫЙ ДИАЛОГ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА, ТОЛЕРАНТНОСТИ И РЕЛИГИИ	53
<i>д-р Златко Кузманов</i> ТРАНСНАЦИОНАЛНИОТ ОРГАНИЗИРАН КРИМИНАЛ И ТЕРОРИЗМОТ	59
<i>Тони Ѓоргиев, Гоце Стоиловски</i> ВЛИЈАНИЕТО НА ГЛОБАЛИЗАЦИЈАТА ВРЗ БЕЗБЕДНОСТА ПРЕКУ НАЦИОНАЛНИОТ ИДЕНТИТЕТ	67

<i>Тони Ѓоргиев, Гоце Стоиловски</i> ЗАШТИТА НА ПРАВАТА ВО ПОСТАПКАТА ЗА ИЗДАВАЊЕ НА ИНТЕГРИРАНА ЕКОЛОШКА ДОЗВОЛА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	71
<i>Доц. д-р Тони Петрески, Доц.д-р Игор Ѓорески</i> СУДИР НА ГЕОСТРАТЕГИСКИТЕ ИНТЕРЕСИ НА БАЛКАНОТ	77
<i>Баранова Татјана</i> СУДЕБНОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛСТВО ПО ГРАЖДАНСКИМ ДЕЛАМ	83
<i>М-р Елена Златева, Доц.Д-р.Љубиша Стефаноски,</i> ПОВРЕДА НА АВТОРСКОТО ПРАВО ПРЕКУ ИНТЕРНЕТ ПИРАТЕРИЈА	89
<i>проф. д-р. Димитар Гелев</i> МЕНАЏЕРСКИТЕ ДОГОВОРИ И ДОГОВОРИТЕ ЗА РАБОТА	95
<i>Мимоза Бакиевска¹, Аце Бакиевски²</i> ДЕВСТВЕНОСТА КАЈ ЖЕНАТА И НАСИЛСТВОТО	103
<i>PhD. Candidate Петар Бакиевски</i> АДВОКАТОТ ВО ГРАЃАНСКОТО ПРАВО НА COMMON LAW СИСТЕМОТ	109
<i>Д-р Љубиша Стефаноски, доцент¹ м-р Јасна Бољат, докторант²</i> АВТОРСКО ПРАВНА ЗАШТИТА НА АУДИОЗВИЗУЕЛНОТО (ФИЛМСКО) ДЕЛО – ПРОБЛЕМИ И ПРЕДИЗВИЦИ	115
<i>Кошеляева Карина Андреевна</i> ОПЫТ ЗАЩИТЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ ПРАВ В СЕТИ ИНТЕРНЕТ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ	121
<i>Маркосян Армине Араикувна</i> ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ АДВОКАТА В СУДЕБНОМ ПРОЦЕССЕ	127
<i>Ali Pajaziti*, Ylber Sela**, Jasmina Trajkoska***</i> CRITICAL DIVERSITY: BUILDING INTERCULTURALISM 15 YEARS AFTER A CONFLICT	135
<i>Ред. Проф. Д-р Јосиф Талевски¹ М-р Катерина Василевска²</i> РАЗВОДИТЕ ПРОБЛЕМ НА СОВРЕМЕНОТО ОПШТЕСТВО	143
<i>Рыбакова Светлана Викторовна¹, Савина Анна Владимировна²</i> ПРОБЛЕМАТИКА МЕТОДА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПУБЛИЧНЫХ ФИНАНСОВ	149
<i>Трофимов В.В., Лисицина А.Н.</i> РАЗВИТИЕ ЭКСТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ НАЧАЛ И КОЛЛИЗИОННЫЕ НОРМЫ В МЕХАНИЗМЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЙ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ: ОПЫТ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ	155
<i>Е.А. Порова, V.A. Shouniaeva,</i> МИГРАЦИЯ: УГОЛОВНО-ПРАВОВЫЕ И КРИМИНОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ	159

<i>Коптелова Алёна Сергеевна</i> ¹ ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ФЕНОМЕНА ПОЛИТИЧЕСКОГО МИФА.	165
<i>М-р Орде Ѓорѓиоски</i> ¹ ЗАКОНОТ ЗА ФИНАНСИСКА ДИСЦИПЛИНА И СОСТОЈБИТЕ СО ПЛАЌАЊЕТО НА ПОБАРУВАЊАТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	169
<i>м-р Марија Гроздановска</i> ЕТИКАТА И СПОГОДУВАЊЕТО ВО КАЗНЕНАТА ПОСТАПКА	175
<i>Gjoko A. Strezovski, Ph.D.</i> НЕОПХОДНИ ПРАКТИЧНИ И ЗАКОНСКИ МЕРКИ ЗА ИНТЕНЗИВИРАЊЕ НА ПРЕВЕНТИВНИТЕ АКТИВНОСТИ ЗА ЗАШТИТА НА СРЕДНОШКОЛСКАТА ПОПУЛАЦИЈА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ОД ЗЛОУПОТРЕБАТА НА ДРОГА	183
<i>Мартин Савевски</i> ¹ , <i>Љупчо Савевски</i> ² ГРАЃАНСКО ПРАВО И АРБИТРАЖЕН ПРОЦЕС	191
<i>Јорданка Галева</i> ВЛИЈАНИЕТО НА ОХРИДСКИОТ РАМКОВЕН ДОГОВОР ВРЗ ПРАВНАТА РЕГУЛАТИВА И ПРАКСА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ	197
<i>Jakov Proroković,</i> STUDENTS' GENERAL IDEOLOGICAL ORIENTATIONS IN CROATIA AND BOSNIA AND HERZEGOVINA	203
<i>Assoc. Prof. Valentin Vasilev, Ph.D., Assoc. Prof. Ivan Efremovski, Ph.D.</i> УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ И ОРГАНИЗАЦИОННОТО ДОВЕРИЕ	207
<i>Chief Assist. Prof. Gergana Kresnaliyska, PhD</i> <i>Assoc. Prof. Ivan Efremovski, Ph.D.</i> СТРАТЕГИЧЕСКО УПРАВЛЕНИЕ В ПУБЛИЧНАТА СФЕРА И ОРГАНИЗАЦИОННАТА КУЛТУРА	213
¹ Асс.М-р Елена Златева, ² Доц. Д-р Александар Илиевски, ³ Доц. Д-р. Иван Ефремовски ПРИЧИНИТЕ И ФЕНОМЕНОТ НА ПЕРЕЊЕ ПАРИ	219
<i>Доц.д-р Васко Стамевски, Доц.д-р Елизабета Стамевска</i> ВОНИНСТИТУЦИОНАЛНИ МЕХАНИЗМИ ЗА НАДЗОР И КОНТРОЛА ВРЗ СПРОВЕДУВАЊЕТО НА ЗАКОНИТЕ – НАРОДЕН ПРАВОБРАНИТЕЛ	223
<i>Доц.д-р Васко Стамевски, Доц.д-р Даниел Павловски</i> КОНЦЕПТОТ „ПРАВДА ЗА ДЕЦАТА“ ВО СПРАВУВАЊЕ СО ПОЈАВАТА НА ДЕТСКО ПРЕСТАПНИШТВО	229
<i>М-р Сашко Милев, Д-р Анета Станчевска</i> КАРАКТЕРИСТИКИ НА ПРЕКРШОЧНАТА ПОСТАПКА ПРЕД ПРЕКРШОЧНИТЕ ОРГАНИ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ВО ЗАКОНИТЕ ЗА ПРЕКРШОЦИТЕ ОД 2006 И 2015 ГОДИНА	235

<i>Проф. д-р Трајко Витанов</i> ИНДИЦИИТЕ КАКО ДОКАЗНО СРЕДСТВО ВО КАЗНЕНАТА ПОСТАПКА	241
<i>Силвия Павлова Николова¹, Красимира Светославова Лалева²</i> РАЗВИТИЕТО, УВРЕЖДАНЕТО И БЕДНОСТТА В СЪВРЕМЕННИЯ СВЯТ: СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ	247
<i>Д-р Билјана Нацковска - Вељковиќ</i> МЕЃУНАРОДНАТА СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА ВО ГЛОБАЛНИОТ СИСТЕМ	253

Јорданка Галева

Меѓународен Славјански Универзитет Г.Р.Державин-Свети Николе-Битола
dance.galeva@gmail.com

349.2:340.13]:321.7(497.7),,2001"

ВЛИЈАНИЕТО НА ОХРИДСКИОТ РАМКОВЕН ДОГОВОР ВРЗ ПРАВНАТА РЕГУЛАТИВА И ПРАКСА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

THE INFLUENCE OF OHRID FRAMEWORK AGREEMENT ON THE LEGISLATION AND PRACTICE OF EMPLOYMENT

Апстракт: Уставното начело за правична и соодветна застапеност директно влијаеше врз измена на правната регулатива во Република Македонија, која во државните и јавни институции воведо правило за одржување на балансот на вработување по етничка припадност. Оваа пракса е највидлива кај албанската заедница, а помалце кај помалите немнозински заедници.

Клучни зборови: Охридски Рамковен Договор, начело за правична и соодветна застапеност, вработување, немнозински заедници.

Abstract: The constitutional principle of equitable representation directly influenced the Macedonian legislation and introduced a rule to maintain the balance of employment by ethnicity, in all state and public institutions. This practice is most visible between Albanian community and less in smaller non-majority communities.

Keywords: Ohrid Framework Agreement, the principle of equitable representation, employment, non-majority communities.

Уште при самото осамостојување на македонската држава во 1991 година политичките претставници на албанските партии поставија неколку барања во однос на одредени права кои се однесуваат на нивниот социјален статус во општеството. Едно од основните барања беше измена на Преамбулата на Уставот на Република Македонија од 1991 година и дефинирање на албанците како конститутивен народ. Другите барања се однесуваа на низа прашања меѓу кои воведување на поголема застапеност на албанците во јавната сфера односно во државните и јавни институции. Ваквите барања всушност беа поткрепени од фактичката состојба во која се наоѓаа албанците во однос на нивната застапеност во државните и јавните институции. Статистичките податоци од тој период (1991 година) покажуваат дека од вкупно 542.237 вработени во општествениот, мешовитиот, здружениот и приватниот сектор во Македонија, 436.905, односно 80.6% биле Македонци, 10.4% (56.436) биле Албанци, 2.3% (12.419) биле Турци, 1.6% (8.520) биле Роми, 0.6% (3.071) биле Власи, 2.3% (12.410) биле Срби и 2.3% (12.476) биле регистрирани како припадници на други останати етнички групи¹. Во продолжение е дадена табела со податоци за застапеноста на вработените врз основа на националната припадност, во приватниот и општествениот, мешовитиот и здружен (О.М.З.) сектор.

Табела 1. Работници во РМ за 1991 година според изјаснувањето на национална припадност, во О.М.З. и во приватниот сектор.

	Вкупно	Македонци	Албанци	Турци	Роми	Власи	Срби	Останати
О.М.З.	475,334	403,896	33,123	8,302	6,845	1,921	11,449	9,798
%	100%	85%	7%	1,7%	1,4%	0,4%	2,4%	2,1%
Приватен	66,903	33,009	23,313	4,117	1,675	1,150	961	2,678
%	100%	49,3%	34,9%	6,2%	2,5%	1,7%	1,4%	4%

Извор: Славко Милосавлевски, Мирче Томовски, 1997, стр. 318

Од горенаведените податоци се заклучува дека Македонците се најмногу застапени во О.М.З. секторите, а пропорционално на застапеноста во населението, во овие сектори помалку се застапени Албанците, Турците и Ромите, соодветно Србите и повеќе застапени Власите. Во приватниот сектор скоро половина од вкупниот број на вработени се Македонци, се бележи поголема застапеност на Албанците, Турците и Власите и соодветност кај Ромите, а помала застапеност кај Србите. Секако дека овој критериум на споредување помеѓу застапеноста во горенаведените сектори и застапеноста во населението не треба да се земе како единствен индикатор за оценување на застапеност или дискриминација кон лицата од националностите, бидејќи пропратно на овие податоци потребно е да се земат во предвид и податоците во однос на спремен стручен кадар, односно човечки капитал, спремна работна спрема итн. Од податоците кои се однесуваат на процентуалната застапеност во институциите може да се насети причината за незадоволство кај припадниците на албанската националност и оправданост на нивните барања за усвојување на политиките со кои би се поправил ваквиот регистриран дисбаланс. Всушност, како реакција на поставеното барање од страна на албанските политички претставници, во првото десетолетие беа спроведени реформи со кои се зголеми застапеноста на малцинствата во

¹ Славко Милосавлевски, Мирче Томовски, Албанците во република Македонија 1945-1995, законодавство, политичка документација, статистика, НИП Студентски збор, Скопје, декември 1997, стр. 318

Министерството за внатрешни работи, во Министерството за одбрана, во Воената Академија, Уставниот и Врховниот Суд.² По избувнувањето на конфликтот кој се случи во 2001 година пак се донесоа конкретни одредби кои ја изменија правната норма и се поставија како уставно начело кое задолжително мора да се почитува и спроведува. Имено точката 4 во Охридскиот Рамковен Договор предвидува почитување на принципот на недискриминација и рамноправен третман на сите лица пред законот, посебно при вработувањето во јавната администрација и јавните претпријатија, како и во пристапот на јавното финансирање за развој на деловни активности. Тргувајќи од оваа одредба властите требаа да превземат активност за да ја корегираат постоечката нерамнотежа во составот на јавната сфера, преку вработување во јавната администрација на припадници од заедниците кои не се доволно застапени. Покрај ова, во договорот се потенцира дека ова правило треба да биде почитувано пред се при вработувањата во Војската и Полицијата. За имплементирање на оваа одредба, беше донесен уставен амандман, беа изменете и дополнети низа закони и се подготви и стратегија по која ќе се спроведува ваквото вработување. Тргувајќи од ваквата констатација, во македонскиот случај најнапред требаше да се детектира реалната состојба и потоа да се направи план за следните вработувања. Меѓународната заедница беше потребно да даде поддршка и помош во имплементирање на одредбата преку проверка и селекција на кандидати и нивна обука, како и да испрати експертски тим кој ќе процени како најдобро да постигнат поставените цели во оваа област.

Во февруари 2003 година Владата на Република Маледонија ги усвои Основите за подготовка на програмата за подобрување на соодветната и правична застапеност на заедниците во јавната администрација и јавните претпријатија. Овие мерки предвидуваа јакнење на способностите за превод, отворање на двојазични места, анализа на слободни места за вработување во администрацијата и вработување во секторот за односи помеѓу граѓаните и јавната администрација. Од првите добиени резултати од имплементацијата на европските и национални програми кои се однесуваа на еднаквата и правична застапеност на заедниците, се забележа првичен раст на бројот на немнозинските заедници во јавната администрација, посебно во одредени министерства како на пример Министерството за образование и наука и Министерството за економија. Во продолжение се изнесени податоците за застапеноста на немнозинските заедници меѓу редовите на државните службеници. Податоците се однесуваат на периодот од 2003 до 2005 година.

Табела 2. Државни службеници според етничката припадност во јавната сфера во Македонија (2003-2005).

Етничка припадност	2003	2004	2005
Македонци	90,27%	89,67%	84,88%
Албанци	5,62%	6,25%	10,81%
Турци	0,72%	0,78%	0,96%

² На почеток на 90-тите години, во Министерството за внатрешни работи, припадниците на малцинствата претставуваа 3% од вкупниот број на вработени, а во 1996 година се зголемува на 8.7%. Пораст се забележува и помеѓу граѓанските службеници во Министерството за одбрана, од 16% на 22%; во воениот сектор е регистрирано зголемување на бројот на кадетите Албанци, во Воената академија од 2% на 12% и на воените офицери од 0.1% (во 1993 година) на 3% (во 1995 година). Во Уставниот суд, од вкупно 9 судии, двајца се припадници на албанската националност, а во Врховниот суд од вкупно 16 судии, четворица се Албанци. Alice Ackermann, Making peace prevail, preventing violent conflict in Macedonia, Syracuse University press, 2000, стр. 91

<i>Роми</i>	<i>0,18%</i>	<i>0,25%</i>	<i>0,32%</i>
<i>Власи</i>	<i>0,83%</i>	<i>0,77%</i>	<i>0,80%</i>
<i>Срби</i>	<i>1,62%</i>	<i>1,56%</i>	<i>1,53%</i>
<i>Бошњаци</i>	<i>0,24%</i>	<i>0,22%</i>	<i>0,26%</i>
<i>Други</i>	<i>0,53%</i>	<i>0,49%</i>	<i>0,44%</i>

Извор: Секретеријат за имплементација на ОРД

Од горенаведените податоци се забележува дека во период од три години се достигнало забележително зголемување на службениците припадници на албанската заедница во секторот за јавна администрација, како и благо зголемување на бројот на службеници од редовите на другите немнозински заедници со исклучок на србите и оние кои припаѓаат во категоријата други. Во 2006 година Секретаријатот за имплементација на Охридскиот рамковен договор при Владата, подготви Извештај кој се однесуваше на застапеноста на немнозинските заедници во различни јавни и државни институции. Според добиените резултати од овој извештај, во периодот до 3 август 2006 година во министерствата биле регистрирани 65.506 службеници, од кои 84.26% Македонци, 9.98% припадници на албанската заедница, 0.97% на турската заедница, 2.02% на српската заедница и 0.68% на ромската заедница. Најзабележителен е прогресот на бројот на вработени од редовите на припадниците на албанската заедница при Министерството за образование и наука, застапени со 25.05%, во Министерството за економија, застапени со 19.8%, во Министерството за здравство, застапени со 19.91% и во Министерството за внатрешни работи, застапени со 18.5%. Нивната застапеност пак во Министерството за култура била најмала и еднаква на 3.89%. Во однос на секторот за правда, вкупниот број на службеници изнесувал 29.205, од кои 87.37% биле Македонци, 8.06% припадници на албанската заедница, 0.96% на турската заедница, 1.14% на српската и 0.76% на ромската заедница. Во некои институции пак регистриран е голем број на припадниците на албанската заедница, како на пример кај Народниот правобранител, 35,17%, во затворите, 11%, во Јавното обвинителство, 7.69%, во Правобранителството, 3.08%. Податоците покажуваат и голема застапеност на албанската заедница во одредени јавни претпријатија. Од вкупниот број на службеници кој во таа година изнесувал 15.272, 86,4% биле Македонци, 7,98% припадници од албанската заедница (од кои 16,88% во поштите и 15,30% на аеродромите), 1,34% припадници на турската заедница, 2,06% припадници на српската заедница и 0,66% припадници на ромската заедница³.

Во 2006 година се формира Комитет на министри за следење и координација на активностите кои се однесуваа на имплементација на оваа одредба во органите на државната управа и јавните претпријатија. Една година подоцна во 2007 година Секретеријатот за спроведување на Рамковниот договор при Владата на Република Македонија донесува Стратегијата за соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците кои не се мнозинство во Република Македонија. Имено во Стратегијата се предлагаат мерки и активности за почитување на принципот на дискриминација и имплементација на правична

3 Алтернативен Извештај за состојбата на националните малцинства во Република Македонија, Група за малцински прашања, март 2004 година.

<http://www.ecmimacedonia.org/MaNGO/documents/Alternativen%20izvestaj%20za%20sostojbata%20na%20nacionalnite%20malcinstva%20vo%20Republika%20Makedonija.PDF>

застапеност на мнозинските заедници и се наведува дека овој документ ги рефлектира вредностите споделени од европските држави, според кој плуралните и демократски општества требаат да го почитуваат етничкиот, културниот, религиозниот и јазичен идентитет на секоја индивидуа која припаѓа на етничката група која не е мнозинство и треба да обезбеди адекватни услови кои дозволуваат партиципација во јавниот живот.⁴ Спроведувањето на оваа Стратегија донесе одредени резултати кои го задоволуваат начелото за соодветна и правична застапеност, меѓутоа не и ефикасност.

Во продолжение се изнесени податоците од Извештајот за следење на примената на начелото на соодветна и правична застапеност за 2014 година⁵ донесен од страна на Јавниот правобранител на Република Македонија, а кои се однесуваат на вкупниот број на вработени во периодот од 2007 до 2014 година, по етничка припадност на вработените, во институциите кои доставиле извештаи.

Табела 3. Споредбена табела од Извештаи од истражувањата на Народниот правобранител за периодот 2007-2014 година.

Год	Вкупно	Македонци	Албанци	Турци	Роми	Срби	Власи	Бошњаци	Други
	број	%	%	%	%	%	%	%	%
2007	59629	83.72	10.78	1.09	0.78	1.76	0.68	0.34	0.85
2008	67728	81.49	12.76	1.22	0.78	1.87	0.66	0.30	0.91
2009	69148	79.92	14.05	1.29	0.80	1.88	0.76	0.37	0.93
2010	82555	77.23	16.92	1.62	0.70	1.69	0.69	0.31	0.94
2011	102103	76.3	17.2	1.7	1.3	1.6	0.7	0.4	0.9
2012	107851	75.2	17.8	2.0	1.3	1.6	0.7	0.5	0.9
2013	108078	75.3	18.1	1.8	1.3	1.6	0.7	0.4	0.8
2014	108848	74.0	18.6	1.9	1.4	1.6	0.7	0.4	0.8

Извор: www.ombudsman.mk

Од анализата содржана во Извештајот на Јавниот Правобранител за 2014 година, се евидентираат следните заклучоци: благ квантитативен, привиден напредок, а не квалитативен и реален, во примената на начелото на соодветна и правична застапеност; голем број на институции кои го немаат постигнато задолжително нивото на соодветна и правична застапеност, пред се во раководниот кадар; помала застапеност на помалкубројните заедници не само на раководни места туку на ниво на вработени⁶. Во овој контекст како одговор може да се надоврзат резултатите добиени од истражувањата спроведени во рамките на проектот Бона Монте⁷, според кои: перцепцијата на граѓаните за неспроведливоста на ова начело лежи во „погрешна партиска припадност“, мислење кое е конзистентно меѓу сите етнички заедници и резултатите од истражувањето спроведено во рамките на проектот на Усаид, од страна на

4 Предлог за Стратегија за соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците кои не се мнозинство во република Македонија, Влада на Република Македонија, јануари 2007 година. <http://siofa.gov.mk/mk/index.php?news=134>

5 Извештај за следењето на примената на начелото на соодветна и правична застапеност за 2004 година, Република Македонија, Нраоден Правобранител, Скопје, април 2015. www.ombudsman.mk

6 Идем

7 Проект Бона Монте: Подобрување на вклученоста на мнозинските заедници на локално ниво преку Комисиите за односи меѓу заедниците, Примена на начелото на соодветна и правична застапеност: перцепција на граѓаните, Здружение Институт за развој на заедницата, декември 2013. <http://irz.org.mk/cdi-publications/>

Институтот за Европски Политики⁸, според кои: спроведување на начелото во најголема мера зависи од етничката припадност на раководителот на институцијата, додека партиското вработување и унапредување се перцепира како пречка во функционирањето. Покрај ова се наведува дека овој принцип најмногу го зајакнува учеството на мнозинските членови на заедниците во јавниот живот и ја подобрува нивната вработеност во јавниот сектор, но го зголемува и чувството на припадност, интеграција и еднаквост на сите граѓани. За жал никој не ги наведува и не ги зема во предвид во истражувањата фантомските вработувања, односно вработување по етничка припадност без постоење на реални работни места.

ЗАКЛУЧОК

Спроведувањето на Охридскиот рамковен договор директно влијаеше, како на правната регулатива, така и на праксата за вработување во Република Македонија. Се превземаа низа правни и стратешки мерки за спроведување на сопствен модел кој до некаде донесе резултати, но истите не се задоволувачки од повеќе аспекти. Иако дисбалансот донекаде се регулираше, зголемувајќи го бројот на вработени од редовите на албанската заедница, (а помалку од помалите мнозински заедници), во одредени институции не постојат реални работни места, иако постои регистрираност на вработени, факт за кој малку се истражува. Се очекува дека со Законот за вработени во јавниот сектор, (кој влезе во сила во февруари 2015 година), и обврската за планирање на идните вработувања преку Годишните планови, според потребите засновани на Методологијата за планирање на вработување, од една страна ќе се почитува принципот на правична и соодветна застапеност, а од друга страна ќе се регулира балансот на вработувања.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

1. Alice Ackermann, Making peace prevail, preventing violent conflict in Macedonia, Syracuse University press, 2000
2. Славко Милосавлевски, Мирче Томовски, Албанците во република Македонија 1945-1995, законодавство, политичка документација, статистика, НИП Студентски збор, Скопје, декември 1997.
3. Алтернативен Извештај за состојбата на националните малцинства во Република Македонија, Група за малцински прашања, март 2004 година.
4. Предлог за Стратегија за соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците кои не се мнозинство во Република Македонија, Влада на Република Македонија, јануари 2007 година.
5. Примена на начелото на соодветна и правична застапеност: перцепција на граѓаните, Здружение Институт за развој на заедницата, декември 2013.
6. Извештај за следењето на примената на начелото на соодветна и правична застапеност за 2014 година, Република Македонија, Нраоден Правобранител, Скопје, април 2015.
7. Живот и бројки, Соодветна и правична застапеност и интеграција на работното место, Институт за Европска политика, март 2016.
8. www.ombudsman.mk
9. www.epi.org.mk
10. <http://irz.org.mk/cdi-publications/>
11. www.adi-macedonia.net/Downloads/publications/ppm_mak.pdf
12. <http://siofa.gov.mk/mk/index.php?news=134>
13. <http://www.ecmimacedonia.org/MaNGO/documents/Alternativen%20izvestaj%20za%20sostojbata%20na%20nacionalnite%20malcinstva%20vo%20Republika%20Makedonija.PDF>

8 Живот и бројки, Соодветна и правична застапеност и интеграција на работното место, Институт за Европска политика, март 2016. www.epi.org.mk

Jakov Proroković,
University of Zadar, Croatia

STUDENTS' GENERAL IDEOLOGICAL ORIENTATIONS IN CROATIA AND BOSNIA AND HERZEGOVINA

Abstract: The aim of this pilot study was to examine potential differences in general ideological orientations between students in Croatia and Bosnia and Herzegovina.

Questionnaire assessing general ideological orientations (GIO) was administered on a total of 163 students from Croatia and Bosnia and Herzegovina.

Results showed that Croatian students are significantly more left-wing oriented than students from Bosnia and Herzegovina. The results could be interpreted in the terms of social and educational environmental dissimilarities, probably related to differences between collectivist (primary east) and individualistic (primary west) cultures.

Keywords: general ideological orientations, left-wing orientation, culture differences

INTRODUCTION

Current political and economic situation in both Croatia and Bosnia-Herzegovina demands from its citizens to take position on the questions of how should the countries be governed. Surely, such positions are often defined within the "left-right" continuum. Regardless of whether the domains of economy, social policies and human rights are treated separately, they are always present in the civic discourse. Somewhat problematic is the fact that individual's attitudes are constantly changing depending on the social context and thus remain partially elusive to researches in desire of complete definition. However, this does not mean that the analysis of different relevant factors included in formation of these attitudes is pointless. If anything, it is more important because of it, since in order to observe and understand change one needs to know what is required to trigger it. There are many potential predictors of ideological orientations on the individual and social level. For instance, certain studies have shown that working-class is more left-wing orientated because of less work autonomy and even that working in a team makes you more left-wing oriented, leading the researchers to believe that people in different class positions concur with policies that benefit them economically (Bengtsson et al, 2013). Recent findings even suggest that genetics plays a large role in one's ideological belief system. Hypothesis was largely reduced from the role of intelligence in one's political choices and the results have shown that genetic factors account for between 60% and 97% of the correlations between cognitive ability and the political traits (Oskarsson et al, 2015). It is also well known that cultural context play an important role in the development of person's social and behavioral characteristics, strongly reflecting on the system of values which are later modeling intensity and quality of social relationships. There are numerous studies that have investigated the differences between Eastern cultures as being representative of collectivist cultures, and Western cultures, which represent individualist cultures. However, it should be said that the impact of globalization processes as well as the development of te-

Издавач: Меѓународен Центар за
Славјанска Просвета - Свети Николе
Адреса: Маршал Тито 77
Периодичност: Четири пати годишно
Vol. 3 - No. 2

