



ÓBUDAI EGYETEM
ÓBUDA UNIVERSITY

DOKTORI (PHD) ÉRTEKEZÉS

DR. KOLLÁR CSABA

A magyarországi magánbiztonsági
szektor elemzése, fejlődésének
lehetséges irányai

Témavezető: Prof. Em. Dr. Berek Lajos

**BIZTONSÁGTUDOMÁNYI
DOKTORI ISKOLA**

Budapest, 2024. január 31.

Nyilvános védés teljes bizottsága:

Elnök:

Prof. Dr. Pokorádi László

Titkár:

Dr. Jókai Erika

Tagok:

Prof. Dr. Berek Tamás

Dr. Ószi Arnold

Dr. Fialka György

Bírálok:

Dr. habil. Nagy Rudolf

Dr. Szűcs Endre

Nyilvános védés időpontja:

2024.

D12) Nyilatkozat a munka önállóságáról, irodalmi források megfelelő módon történt idézéséről

NYILATKOZAT
A MUNKA ÖNÁLLÓSÁGÁRÓL, IRODALMI FORRÁSOK MEGFELELŐ MÓDON TÖRTÉNT IDÉZÉSÉRŐL

Alulírott **Dr. Kollár Csaba** kijelentem, hogy „**A magyarországi magánbiztonsági szektor elemzése, fejlődésének lehetséges irányai**” című benyújtott doktori értekezést magam készítettem, és abban csak az irodalmi hivatkozások listáján megadott forrásokat használtam fel. Minden olyan részt, amelyet szó szerint, vagy azonos tartalomban, de átfogalmazva más forrásból átvettem, a forrás megadásával egyértelműen megjelöltem.

Budapest, 2024. január 31.

.....
aláírás

TARTALOM

BEVEZETÉS.....	2
A tudományos probléma megfogalmazása és aktualitása	2
A témaválasztás indoklása.....	4
Célkitűzések.....	5
Kutatási hipotézisek	5
Az értekezés felépítése	6
1. KUTATÁSMÓDSZERTANI ALAPOZÁS	7
1.1. Bevezetés	7
1.2. Értekezésem fogalmi kerete.....	7
1.3. A kutatás terv.....	14
1.3.1. A kutatásba vont források/adatbázisok bemutatása.....	15
1.3.2. A kutatási módszerek rövid ismertetése.....	20
1.3.3. A kutatásba vont forrásokra/adatbázisokra épülő kutatási terv	27
1.4. Összefoglalás.....	27
2. A TÉMA SZAKIRODALMI FELDOLGOZÁSA.....	28
2.1. Bevezetés	28
2.2. A magánbiztonsági szektor áttekintése	28
2.2.1. A magánbiztonság kialakulása és fejlődése	28
2.2.2. A magánbiztonság jogi szabályozása.....	32
2.2.3. Képzések, továbbképzések.....	38
2.2.4. A magánbiztonsági szektor munkavállalói	44
2.2.5. A magánbiztonsági szektor működése	54
2.3. A szervezeti (biztonsági) kultúra és a biztonságtudatosság fejlesztése a magánbiztonsági szektorban.....	62
2.4. Összefoglalás.....	70
3. A TÉMA EMPIRIKUS VIZSGÁLATA	71
3.1. Bevezetés	71
3.2. A magánbiztonsági szektor elemzése 2014 és 2021 között.....	71
3.3. Szakértői megkérdezés a mesterséges intelligencia és (többek között) a(z) információ)biztonság kapcsolatáról.....	78
3.4. A magánbiztonsági szektor munkavállalóinak véleménye a szakmáról és foglalkoztatásuk körülményeiről	82
3.5. Összefoglalás: a magánbiztonsági szektor jövője – kihívások és foratókönyvek.....	92
4. ÖSSZEGZETT KÖVETKEZTETÉSEK	99
4.1. Új tudományos eredmények.....	99
4.2. Értekezésem gyakorlati hasznosíthatósága	100
4.3. Az értekezésemhez kapcsolódó saját publikációk az MTMT alapján	100
IRODALOMJEGYZÉK	103
TÁBLÁZATJEGYZÉK	113
ÁBRAJEGYZÉK.....	114
KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS.....	115

BEVEZETÉS

A tudományos probléma megfogalmazása és aktualitása

A modern társadalom polgárát a külső környezet nem mindig pozitív változásai jobb esetben arra ösztönzik, hogy erőforrásokat mozgósítson annak érdekében, hogy a külső veszélyek valószínűségét csökkentse, s ezzel párhuzamosan objektív biztonságát és szubjektív biztonságérzetét növelje. Az egyén biztonságstratégiája számos tudományterületen és dimenzióban vizsgálható – ahogy azt majd meg is teszem értekezésemben – s megállapítható, hogy a biztonság egyre fontosabb értékévé válik, s megjelenik a biztonsághoz, a biztonságtechnikához, az információbiztonsághoz köthető termékekben és szolgáltatásokban. A magánbiztonsági és az információbiztonsági szektor közül értekezésemben hangsúlyosabban és részletesebben a magánbiztonsági szektorral foglalkozom. A magánbiztonsági szektor vállalkozásai a nemzetgazdaság fontos szereplői a később részletezett komoly hibák ellenére is, mivel több tízezer embernek adnak munkát, illetve tevékenységük után egy részük adót fizet. Tevékenységükkel hozzájárulnak a magán- és közvagyon humán (előerős) és technikai védelméhez, a mechanikai, elektronikai (és komplex szolgáltatás esetén) az informatikai védelmi és biztonsági rendszerek megtervezéséhez, kiépítéséhez, (táv)felügyeletéhez és üzemeltetéséhez, a kulturális- és sportrendezvények és egyéb tömegrendezvények biztonságához, a biztonságos érték- és pénzszállításhoz – hogy csak a fontosabb tevékenységeiket nevesítsem itt.

A magyarországi magánbiztonsági szektor tudományos problémáit a következőkben látom:

1. **Technológiai kihívások:** valamennyi szektorban, így a magánbiztonsági szektorban sem kerülhetők ki/meg azok a technológiai kihívások, amelyekkel a szektor vállalkozásainak szembe kell néznie. Ilyenek a 4.0 ökoszisztémához tartozó megoldások, mint a munkafolyamatok egyre nagyobb részének gépesítése, illetve automatizálása, a drónok használata, a humán munkavállalók „leváltása” robotokra, valamint a humán szakemberek szakmai tudásának az új technológiák szerinti fejlesztése, új humán kompetenciák megjelenése.
2. **A mesterséges intelligencia korának kihívásai:** a mesterséges intelligencia az élet minden területén, így a magánbiztonsági szektor egyes szolgáltatásaiban (pl.: arcfelismerés, rendszámfelismerés, hangfelismerés) is megjelent, ami pozitívan értékelendő. Amelyik szektor nem képes a mesterséges intelligencia által „diktált” fejlődéssel lépést tartani, az lemarad a fejlődésben, nem tudja megfelelően kiaknázni a mesterséges intelligencia által kínált lehetőségeket, így kevesebb bevételt/nyereséget tud csak realizálni, nem lesz vonzó (különösen a fiatal) munkavállalók számára, elfogadottsága a többi szektorban átlagon aluli marad.
3. **Tudáshiány:** a magánbiztonsági szektor munkavállalóinak többsége nincs felkészülve az újfajta biztonsági és biztonságtechnikai technikák, berendezések, rendszerek szakszerű üzemeltetésére/felügyeletére, s így a hatékony és gyors hibaelhárításra sem. Indokolt tehát modern tudásanyagok fejlesztése, s ez alapján a szektor munkavállalóinak (tovább)képzése.

4. **Szakemberhiány:** a jól felkészült, megfelelő végzettséggel rendelkező szakemberekből – különösen a technikai és mérnöki szinteken – hiány van, mivel hasonló kompetenciák megléte esetén a magánbiztonsági szektorból át tudnak menni az információbiztonsági szektorba, amelyekben lényegesen magasabbak a fizetések.
5. **Megbecsülés:** Szomorú, hogy sok fővállalkozó úgy tekint az ott szolgálatot teljesítő személy- és vagyonőrré, mint aki mindenféle feladatra használható, főleg, ha az adott területen, objektumban nincs, aki az ilyen feladatokat hivatalosan elvégezné. Gondolok itt: udvargondozás, viráglocsolás, takarítás, postázás, sofőrszolgálat, autómosás, nem a biztonságtechnikai rendszerhez kapcsolódó karbantartási feladatok (pl.: izzócsere, csöpögő csap cseréje, eldugult lefolyó tisztítása), rendezvényhelyszín berendezése, hangosítás, rakodás. Sajnos a munkavállalót képviselő vezető gyakran nem szólal fel az ilyen feladatok elvégzése ellen, mert fontosabbnak tartja a megbízás megtartását.
6. **Súlyos foglalkoztatási és adózási problémák:** a szakmai végzettséggel nem rendelkező munkavállaló foglalkoztatása mellett a másik komoly probléma, hogy sok munkaadó „trükközik” a munkavállaló alkalmazásával (pl.: feketefoglalkoztatás, bejelentés sokkal alacsonyabb összegekkel). A munkaszerződés hiánya, a nem megbeszéltek szerinti fizetések, vagy a fizetések elmaradása, illetve a magánbiztonsági szektorra is jellemző adókerülési problémák nagyon rossz képet festenek a magánbiztonsági vállalatokról, mint munkaadókról, illetve adófizetőkről.
7. **Növekvő és diverzifikálódó biztonsági kihívások:** a COVID (melyet értekezésem megközelítésében vízváltóként értelmezek) és annak utóhatása, a nemzetközi terrorizmus erősödése, az orosz-ukrán háború, a migráció, az adat- és információbiztonsági fenyegetések és kihívások növelték a biztonsági kihívások számát, illetve ezek a kihívások számos új területen is megjelentek. Kérdéses, hogy a magánbiztonsági szektor, mint markánsan körülhatárolt szektor képes-e hatékony válaszokat adni úgy a felkészült szakszemélyzet, a biztonságsszervezés, illetve a modern technika használata révén.
8. **Önállóság, vagy integráció:** számos iparágban tapasztalható, hogy miközben az egyes területek specializálódnak, ezek a specializált területek rendszerint nem önállóan, hanem egy komplex egész részeként jelennek meg. Az élőerős objektumvédelemre egyre gyakrabban tekintenek úgy, mint az épületüzemeltetés egy területére, amelyiket integrálják a védelmi, biztonsági, tisztasági, épületgépészeti, karbantartási, stb. humán tevékenységek sorába. Ami a biztonságtechnikai rendszereket illeti, ezek pedig rendszerint részei akár a köz-, akár a magánépületek vonatkozásában a komplex domotika (intelligens épületek) rendszereknek, egyebek mellett az épületfelügyeleti, épületgépészeti, kényelmi, hang- és videotechnikai, helyi hálózati alrendszerrel együtt.

Kérdés, hogy a magyarországi magánbiztonsági vállalkozások úgy döntenek, hogy lehatárolják magukat, vagyis a már eddig is a szolgáltatási palettájukon szereplő, klasszikus megoldásokat kínálják, vagy az épületüzemeltetéssel és a komplex domotika rendszerekkel kapcsolatban azt a

stratégiát fogalmazzák meg, hogy a biztonság fogalmát kiterjesztik ezekre a területekre, s magukra vállalják az integrátori szerepet. Értekezésem egyik alapvető vizsgálati fókuszja a magyar magánbiztonsági szektor elmúlt 8-10 évének fejlődése és az abból levonható következtetések megfogalmazása a fenti kérdésre. Abban biztos vagyok, hogy bármilyen eredményt is kapok kutatásaim során, a biztonság továbbra is a fókuszban marad, de hogy ennek mi és milyen formában lesz a gyakorlati lenyomata, az egyelőre kérdéses a számomra.

A témaválasztás indoklása

A biztonsággal – s azon belül a légi/repülőtéri biztonsággal – hivatásszerűen először a Delta Légitársaság biztonsági tisztjeként találkoztam több mint harminc évvel ezelőtt, 1992-ben. Feladataim közé tartozott többek között a repülőgépek és a repülőgépbe kerülő csomagok átvizsgálása, valamint a felszálló utasok pszichológiai szűrése. Már akkor megfigyeltem, hogy miközben a műszaki-technikai-informatikai fejlesztések és megoldások alapvetően biztonságos működést eredményeznek biztonságos(nak mondható) környezetben, addig az ezeket a rendszereket, megoldásokat, eszközöket használó emberek biztonságtudatossága, véletlen, vagy tudatos károkozása, hanyagsága, nemtörődömsége, pszichológiai gyengeségei komoly kockázati tényezőt jelenthetnek az üzem- és működési biztonság vonatkozásában. Tudatosan törekedtem arra, hogy olyan kommunikációs módszereket ismerjek meg és használjak munkám során, amelyekkel az emberi természetből eredő veszélyforrások csökkenthetők. Munkámat az Amerikai Szövetségi Légiközlekedési Hivatal (Federal Aviation Administration, továbbiakban: FAA) is elismerte. Később – egyetemi tanulmányaim mellett – Magyarország legnagyobb magánbiztonsági vállalkozásának megbízásából vettem részt sport- és kulturális (tömeg)rendezvények biztosításában.

Tanulmányaim során egyaránt törekedtem arra, hogy megismerjem az aktuális műszaki (mérnöki-informatikai) megoldásokat, valamint gyarapítsam tudásomat humán tudományokban, többek között a humán (információ)biztonság(tudatosság) területén is.

Jelenleg is vannak olyan ismerőseim, akik munkavállalóként a magánbiztonsági szektorban tevékenykednek. A szektorról, annak munkavállalóiról, munkaadóiról, helyzetéről, problémáiról és kihívásairól, valamint általuk elképzelt lehetséges jövőjéről alkotott szubjektív véleményük, illetve témavezetőm, Prof. Dr. Berek Lajos tanár úr adta az elsődleges inspirációt, hogy az Óbudai Egyetem Biztonságtudományi Doktori Iskolában a magánbiztonsági szektorhoz (is) köthető témát kutassak. Az idők során – ahogy már említettem – a magánbiztonság került a doktori kutatási programom középpontjába.

A másik fontos inspirációt az adta, hogy őszintén érdekel, hogy a digitális korban (adatok korában), illetve a mesterséges intelligencia korában egy általam választott szektor (jelen esetben a magyarországi magánbiztonsági szektor) hogyan képes reagálni a számára nem, vagy maximum felszínesen ismert új technikai/technológiai megoldásokra, s hogy ezeket a megoldásokat ténylegesen beépíti e gyártási/szolgáltatási folyamataiba, s ha igen, akkor ezt milyen gyorsan teszi,

illetve, hogy ezeknek a fejlesztéseknek milyen menedzsment, humán biztonsági és foglalkoztatási kihívásokkal kell szembe néznie.

Célkitűzések

Az értekezésem elkészítése során megfogalmazott célkitűzéseim a következők:

1. Megvizsgálni a biztonság területeit.
2. Áttekinteni a magyarországi magánbiztonsági szektor kialakulását és fejlődését.
3. Ismertetni a magánbiztonsági szektorra vonatkozó fontosabb jogszabályokat és szabványokat.
4. Elemezni a magánbiztonsági szektor képzési és továbbképzési lehetőségeit, megvizsgálni, hogy mennyire népszerűek a képzés tekintetében a biztonsági őr, illetve a személy- és vagyonőr tanfolyamok.
5. Részletesen bemutatni a magyarországi magánbiztonsági szektor munkavállalóinak fontosabb pozícióit és foglalkoztatásuk körülményeit.
6. Leírni a magánbiztonsági szektor makrokörnyezetét, illetve elkészíteni a szektor GYELV¹ (SWOT²) elemzését.
7. Ismertetni a szervezeti (biztonsági) kultúra és a biztonságtudatosság fejlesztésének összefüggéseit a magánbiztonsági szektorban.
8. Elemezni a magánbiztonsági szektor gazdasági mutatószámait, illetve a foglalkoztatással összefüggő adatokat.
9. Junior és senior szakértők véleménye alapján megfogalmazni a szektor lehetséges jövőképét.
10. Végezetül: disszertációmmal hozzájárulni a magyarországi magánbiztonsági szektor fejlődéséhez és elismertségének növeléséhez.

Kutatási hipotézisek

1. Feltételezem, hogy a (magán)biztonsági szektorra legjellemzőbb biztonsági őr, illetve a személy- és vagyonőr képzések népszerűek.
2. Feltételezem, hogy a szektor jelenlegi makro- illetve mikrokörnyezete nem kedvez a szektor jövőjének.
3. Feltételezem, hogy a szektor gazdasági mutatószámai egy gazdasági értelemben lomha, nehezen fejlődő szektor képét mutatják.
4. Feltételezem, hogy a munkavállalók többsége alulmotivált, nem kapja meg a szakmai, erkölcsi, anyagi támogatást.

¹ A szervezetek és számos más terület elemzésében alkalmazott módszer mozaikszava, mely a gyengeségeket, erősségeket, lehetőségeket és veszélyeket vizsgálja, továbbiakban: GYELV.

² A GYELV angol megfelelője, melynél az egyes betűk jelentése: Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats, a továbbiakban: SWOT.

5. Feltételezem, hogy a szektor jövőképe elválaszthatatlan a mesterséges intelligenciától, s a mesterséges intelligencia (MI) kihívásaira a szektor nem rendelkezik megfelelően proaktív válaszokkal.

Az értekezés felépítése

A *Bevezetés fejezet*ben ismertetem a tudományos problémát és annak aktualitását, megindokolom témaválasztásomat, megfogalmazom célkitűzéseimet, illetve kutatási hipotéziseimet.

Az *első fejezet* disszertációm kutatásának módszertanát mutatja be. Ennek első alfejezetében kitérek a téma fogalmi keretének részletes ismertetésére a biztonságtudomány, a biztonság, a védelem, az őrzés, a kockázat, a közbiztonság, a magánbiztonság, a szektor, a munkavállaló és a biztonságtudatosság fogalmi köré rendezve a gondolataimat. A kutatási tervben kiemelem, hogy kutatási időszakom a 2010 és 2023. első negyedévi időszakra vonatkozik. Áttekintettem a kutatásomban felhasznált forrásokat és adatbázisokat, valamint külön alfejezetben a kutatási módszereket, így az adatbányászatot, a szövegbányászatot, az online résztvevő megfigyelést és terepkutatást, az online tartalom- és dokumentumelemzést, az online nagymintás kérdőívezést, a fókuszcsoportos (szakértői) megkérdezést/beszélgetést, a szektorális elemzést. Az 1.2.3. alfejezetben foglaltam össze a kutatásba vont forrásokra/adatbázisokra épülő kutatási tervemet, jelölve, hogy az egyes kutatások mely hipotéziseimhez kapcsolódnak.

A *második fejezet* a téma szakirodalmi feldolgozását tartalmazza, illetve bizonyos kutatási eredményeim is itt kerülnek bemutatásra. Ez utóbbi oka az, hogy ha a fejezet logikai ívéhez szorosan illeszkedtek ezek az eredmények, akkor azokat nem az empíriával foglalkozó fejezetbe szerkesztettem bele.

A *harmadik fejezet* értekezésem fő empirikus fejezete. A második alfejezet a magánbiztonsági szektor elemzését adja meg a 2014 és 2021 közötti időszakban. Saját kutatásomat az OPTEN Kft. rendelkezésemre bocsátott két adatbázisán (2014-2018, illetve 2014-2021 időszakok) végzett adatbányászatom eredményei biztosítják. A harmadik alfejezetben elsősorban a magánbiztonság lehetséges jövőjére vonatkozó megállapításokat ismertetek az általam végzett senior és junior szakértők körében végzett (kis)csoportos szakértői megkérdezésre alapozva. A negyedik alfejezetben pedig a 2023. első negyedévében a magánbiztonsági szektor munkavállalói körében végzett, online, nagymintás kérdőíves kutatásom eredményeit ismertetem. A záró alfejezetben kutatási eredményeim esszenciájaként a magyar magánbiztonsági szektor lehetséges jövőjét vázolom fel két forgatókönyv alapján.

A negyedik fejezetben adok számot értekezésem új tudományos eredményeiről, itt igazolom hipotéziseimet, valamint az írásművemhez kapcsolódó saját publikációimat is itt sorolom fel.

Értekezésem szakirodalmi feldolgozásának utolsó időpontja: 2023. február 20.

1. KUTATÁSMÓDSZERTANI ALAPOZÁS

1.1. Bevezetés

Disszertációm első fejezetében értekezésem fogalmi keretét ismertetem. Bemutatom a biztonság-tudomány fogalmát, a biztonság fogalmának fejlődését és sokszínűvé válását, rendészet-, illetve hadtudományi vonatkozásait. Külön írok az őrzés, illetve a védelem, valamint a kockázat fogalmairól. Míg a közbiztonságnál elsősorban magyar, addig a magánbiztonságnál már nemzetközi kitekintést is teszek, rámutatok azonban arra, hogy Magyarországon ez utóbbi fogalom modern, jelenleg is érvényben levő meghatározását mely szerzőknek köszönhetjük. A magánbiztonság helyét a szektor fogalmán keresztül is meg lehet határozni, ahogy arra ebben a fejezetben utalok. A fogalmi meghatározást a munkavállaló, valamint a biztonság tudatosság definícióinak megadásával zárom. A disszertációmban tett megállapítások a 2010 és 2023. első negyedéve közötti időszakban többféle módszerrel és a korlátozott lehetőségek miatt többféle időszakban végzett saját kutatásaim eredményeire épülnek. Kutatásomba számos forrást és adatbázist vontam be, a módszereim között megtalálható az adatbányászat, a szövegbányászat, a résztvevő megfigyelés és terepkutatás, az online tartalom- és dokumentumelemzés, az online nagymintás kérdőív, a fókuszcsoportos szakértői megkérdezés, illetve a szektorális elemzés. Az egyes kutatási részfeladatokat, a kutatás időintervallumát, az alkalmazott módszertant, valamint a kapcsolódó hipotézist a 2. táblázat ismerteti.

1.2. Értekezésem fogalmi kerete

Disszertációmban több helyen fogok utalni a különböző tudományterületeken megalkotott, teoretikus és empirikus tartalommal gazdagított biztonság fogalmára. A fogalom multidimenzionalitása, inter-, transz-, illetve multidiszciplinaritása adja a nehézséget, mivel – ahogy arról majd később még részletesebben írok – az egyes tudományterületek által megalkotott biztonságfogalmak és -tartalmak gyakran alapjaiban másfajta fókuszba helyezik a biztonságot, s ebben a kaotikus fogalomalkotásban a különböző tudományterületek kapcsolódási pontjainál sem mindig találkozhatunk egyetértéssel.

A **biztonságtudomány** a biztonsággal foglalkozó tudomány, mely diszciplináris besorolását tekintve a katonai műszaki tudományokhoz tartozik annak ellenére, hogy e tudományterületen arányait tekintve sokkal több rendészet-, illetve jogtudományi megközelítés található. A biztonság-tudomány célja „az emberi élet védelme melyre kockázatot jelent a természet, az épített környezet, a műszaki rendszerek és a társadalom, azaz a társadalmi, politikai viszonyok” [1 pp. 39-40]. Definíciójukat egy tetraéderben ábrázolják, ahol az alakzaton belül az emberi élet, az egyes csúcson pedig a természet, a társadalom, a műszaki rendszerek és a környezet helyezkedik el. Ez az elképzelés hasonlít a Magyar Biztonságtudományi Társaság elnöke [2] által felvázolt

biztonságtudomány triád-rendszeréhez, ahol a háromszög csúcaiban a természet, a technológia és a társadalom helyezkedik el. Akár a tetraéder, akár a triád értelmezést vesszük alapul, megállapítható, a nevezett területek között szoros, egymásra ható kapcsolat van.

Gazdag és Remek a **biztonság** fogalmának etimológiai elemzése során a szó latin alakját veszi alapul: „A szótó a cura, -ae (f) szóalakra vezethető vissza, amelynek jelentése: aggodalom, félelem. A se- a sine+abl. fosztóképző módosult alakja, amelynek jelentése: nélkül. Tehát, ha párosítjuk a fogalmi elemeket, megállapíthatjuk, hogy a latin kifejezés egy félelem vagy aggodalom nélküli állapot kifejezésére szolgál” [3 p. 17].

Az általam feldolgozott szakirodalmak közül a fogalom legkorábbi (1891) magyarázatával az Athenaeum kézi lexikonában találkoztam: „Biztonság v. közbiztonság az állampolgárok azon állapota, mely szerint személyüket és vagyonukat érhető veszélyt, támadást vagy kárt az államhatalom közhatóságai, a biztonsági közegek útján távoltart” [4 III.kötet, p. 247]. A közbiztonság „a jogállamban a rendőri igazgatás által a polgároknak biztosított vagyon- és életbiztonság minden jogtalan támadással szemben”. [4 VIII. kötet, p. 954] Két évtizeddel később (1911) a Révai nagy lexikona így fogalmaz a biztonsággal kapcsolatban: „az egyeseknek, társadalomnak s államhatalomnak az az érzése, melyet a jog uralma teremt meg. A jog uralmát végső esetben ugyan a bíróság működése tartja fenn, de annak és tehát a jognak s bírói működésnek előfeltételeit a rendőrség teremti meg, melynek ezt az ágazatát biztonsági rendőrségnek nevezzük. A biztonsági rendőrség a bírói működéstől abban különbözik, hogy a jognak nemcsak eszményi uralmát biztosítja, mint a bíróság, mely a jogellenes tényt megtorolja, hanem a jogvéde állapotokat tényleg külső hatalommal is fenntarthatja, azok jogellenes megzavarását folytonos éber őrködéssel megakadályozva, a büntetendő cselekmény elkészületeit s a kísérletet csirájában nyomja el.” [5 III. kötet, p. 374] A definíciók alapján megállapítható, hogy adva van az államhatalom, amelyik törvényeket alkot, s ennek alapján jár el a biztonság fenntartása érdekében a Rendőrség. Ezt a képet árnyalják majd a modern definíciók, ahogy azokat az alábbiakban áttekintem.

Jávor (2014) szerint a biztonság „egy olyan sokoldalú, sokdimenziós fogalom, hogy definíciója rendkívül nehéz, vitatott és vitatható. Ezért kiinduló pontja lehet az a szükséglet, ami indokolja, magyarázza létrejöttét. Ez pedig nem más, mint általában az élet, különös formájában az emberi élet ösztönös, kibővített formájában pedig a társadalom működőképessége védelmének szüksége” [6 p. 62].

A Rendészettudományi szaklexikon 2019-es kiadása a biztonságot többtényezős, komplex fogalomként határozza meg, amely „az állam és társadalom érdekeinek, értékeinek, az ország területének és lakosságának külső és belső veszélyektől, fenyegetéstől mentes állapotát fejezi ki”, majd hozzáteszi, hogy a biztonság a „létezés és a működés káros befolyásoló hatásaitól és a veszélytényezőktől kellően mentesített, védett állapot” [7 pp. 66-67]. Ez a meghatározásbeli eltérés véleményem szerint az elmélet (mentes) és a gyakorlat (kellően mentesített, védett) közti különbséget hivatott érzékeltetni, vagyis azt, hogy a gyakorlatban nem valósítható meg a teljesen biztonságos állapot, de olyan intézkedéseket kell megtennünk, ami ez irányba mutat.

A Hadtudományi lexikon 1995-ös kiadása [8] a biztonsággal kapcsolatban úgy fogalmaz, hogy az „az egyének, csoportoknak, országoknak, régióknak (szövetségi rendszereknek) a maguk reális képességein és más hatalmak nemzetközi szervezetek hatékony garanciáin nyugvó olyan állapota, helyzete (és annak tudati tükröződése), amelyben kizárható vagy megbízhatóan kezelhető az esetlegesen bekövetkező veszély, illetve adottak az ellene való eredményes védekezés feltételei.” A 2019-es kiadású Hadtudományi lexikon szócikke szerint a biztonság „a fenyegetettség hiányát vagy kivédésének képességét jelenti” [9 pp. 100-102]. A szócikk szerzője szerint a biztonság kettős természete van, ami lehet objektív és szubjektív. „Objektív értelemben a megszerzett értékek elleni fenyegetést méri, szubjektív értelemben a félelem hiányát, hogy ezek az értékek nem lesznek megtámadva”. Ez a felfogás „nagy mozgásteret ad az államoknak az objektív és szubjektív felfogás befolyásolására, amit sokszor biztonságosítás útján érnek el”.

Az online formában elérhető Közszolgálati lexikon [10] biztonság definíciója Finszter [11] és Balla [12] alapján a biztonságot statikus és dinamikus állapotként értelmezi. A statikus nézőpont a Rendészettudományi szaklexikon [7] elméleti megközelítéséhez hasonlatos. A dinamikus értelmezés szerint a biztonság „olyan egyensúlyi állapot, kedvező élethelyzet, melyben valamely tevékenység azért képes zavartalanul megvalósulni, mert a tevékenységet támogató és az azt fenyegető hatások egyensúlyban vannak”. Nevezett lexikon [10] a biztonság statikus és dinamikus értelmezése mellett azt nem anyagi természetű infrastruktúráként, együttműködésen alapuló terméként, illetve szolgáltatásként is definiálja. A szolgáltatási aspektus szerint „ha ezt a szolgáltatást a közigazgatás adja, akkor közbiztonságról, ha a privát szféra (biztonsági vállalkozás) adja, akkor magánbiztonságról lehet beszélni”.

A biztonság fogalma a veszély és az ellenintézkedés fogalmi keretébe is elhelyezhető, ahogy ezt Szövényi is teszi: „a biztonság a veszélyek és az ellenintézkedések hatásai között kialakított egyensúlyi állapot”, s később hozzáteszi: „a biztonság megfelelő szintje csak szakadatlan figyelemmel és a veszélyek módosulásához igazodó állandó reagálással érhető el” [13 p. 16].

Hazánkban a biztonságtudomány területén a Berek és szerzőtársai által megalkotott definíció az elfogadott a biztonság fogalmára: „személyek és szervezetek azon állapota, melyet, a létüket, illetve rendeltetészerű működésüket veszélyeztető szándékos jogellenes magatartások és az azokkal szemben alkalmazott védelmi erőforrások együtt hatása határoz meg”. [14 p. 6]

Az **őrzés** feladata kettős: egyfelől személyek, objektumok, meghatározott területek, valamint értékek ellenőrzése annak érdekében, hogy megakadályozzák annak sértését, bántását, eltulajdonítását, illetve a behatolást, vagy kijutást, másfelől pedig a „védelem feltételeinek megteremtésére irányuló tevékenység” [7 p. 435]. Berek és szerzőtársai szerint a „nagy valószínűséggel bekövetkező számunkra nem kedvező, illetve szükséges tevékenység megelőzését, megakadályozását célzó ellentevékenység”-et nevezzük őrzésnek [14 p. 14]. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy megpróbálunk felkészülni az esetleges jogellenes magatartásokra azáltal, hogy különféle erőforrásokat (pl.: élőerős őrzés), vagy technikákat (pl.: riasztó-, illetve kamerarendszer) alkalmazunk. Az egyének biztosításával, a fogvatartottak, illetve az objektumok és értéktárgyak őrzésével megbízott

személy szakmai és gazdasági megfontolások alapján mérlegeli az őrzéssel (és védelemmel) kapcsolatos lehetőségeket, a lehetséges veszélyeket, vagyis megbecsüli a kockázatot.

A Magyar értelmező kéziszótár a **védelem** fogalmát egyfelől cselekvésként definiálja: valakit, vagy valamit megvédenek, oltalmaznak, vigyáznak rá. Másfelől valakinek, vagy valaminek „az érdekeit védő jogi, erkölcsi hatalom” [15]. Ahogy majd a fogalom további értelmezéseinek látni fogjuk a biztonságtudományok területén inkább az előbbi értelmezés az elterjedt. A hétköznapi életben a biztonság és a védelem fogalma gyakran keveredik egymással. Gazdag és Remek szerint míg a biztonság fogalmát tágan értelmezve egyaránt vonatkozhat egyénekre, közösségekre, államokra, nemzetközi szervezetekre, s „konkrét értelmezését mindig valamely érték, illetve annak veszélyeztetése határozza meg”, addig a védelem „olyan tevékenységek sorozata, amelyek éppen a biztonságosnak tekintett állapot fenntartására, megteremtésére, fejlesztésére irányulnak” [3 p. 18]. Jávor is úgy véli, hogy a védelem, pontosabban a védelmi intézkedések révén áll elő a biztonság állapota, s ezek az intézkedések biztosítják „az ellenséges tevékenység, vagy befolyás elleni sérthetlenséget” [6 p. 72]. Berek és szerzőtársai a védelemmel kapcsolatban úgy fogalmazzanak, hogy „egy bekövetkező, vagy folyamatban lévő szándékos jogellenes magatartással szembeni ellentevékenység” [14 p. 15], illetve, azt írják, hogy a védelem az őrzést követő tevékenység, ahol a körülmények (időpont, helyszín, szándék, elkövető, stb.) ismertek, az ellentevékenység során arányos védelmi erőforrást lehet szembe állítani a támadással, illetve, hogy miután a jogellenes magatartást elhárították, visszaáll az őrzés.

A **kockázat** valamely „cselekvéssel járó veszély, veszteség lehetősége” [15]. Vagy más megfogalmazásban „kárt, veszteséget, hátrányt, nemkívánatos állapotot okozó, véletlen, egyedileg nem látható és nem kívánt jövőbeni esemény lehetősége”, „bizonytalan bekövetkezésű negatívan értékelt következmény”, a „veszély realizálódásának valószínűsége” [7 p. 325]. A kockázat úgy is értelmezhető, hogy a környezet- illetve egészségkárosító hatások valószínűsége adott térben és/vagy meghatározott időtartamon belül. Egy adott állapot, vagy helyzet megváltoztatása – az őrzés-védelem fogalmi keretében – kockázattal jár az őrző-védők és a bűnelkövetési szándékú támadók számára is. Az előbbieknél azonban ezáltal megbizonyosodhatnak arról, hogy a védelmi rendszereik megfelelően működnek, az élőerős védelem felkészülten és a megtanult és begyakorolt protokoll szerint jár-e el. Ha az állapot, vagy helyzet megváltoztatása sikertelen volt, vagy csekély mértékű volt, vagy a védelem a támadás észlelése után intézkedett, s így visszaállította a támadás előtti állapotot, akkor azt lehet mondani, hogy a kockázat becslése sikeres volt. Az utóbbiak, vagyis a támadók számára a kockázat abból adódik, hogy ha a támadást a védők meghiúsítják, vagy elhárítják, akkor (1) a támadásba fektetett erőforrásaik odavésznek, (2) feltartóztatják őket, (3) a róluk készült felvétel alapján rövid időn belül a nyomukra akadnak, (4) a védők sokkal nagyobb ellencsapást mérnek a támadókra, mint azt ők előzetesen megbecsülték. Természetesen a biztonságtudomány területén nem csak az őrzés-védelem, hanem számos más területen is értelmezhető a kockázat, mint az információbiztonság, a munkabiztonság, a gazdasági biztonság, az

iparbiztonság, stb. de ezek közül bővebben csak az információbiztonsággal, s azon belül is a humán információbiztonsággal foglalkozom. A kockázat fogalmának létezik egy olyan értelmezése is, amikor az információk hiánya, vagy az információk nem megfelelő minősége rejt magában kockázatot, mivel így nem, vagy nem megalapozott, vagy hibás döntéseket lehet csak hozni.

Ahogy arról fentebb írtam, a Közszolgálati lexikon [10] meghatározása alapján a biztonság közbiztonságra és magánbiztonságra osztható. A **közbiztonság** „alapvetően olyan közállapot, amelyben az egyes személyek és közösségek élete, működése és javai a jogellenes támadásoktól nincsenek veszélyeztetve”. [7 pp. 342-343] A meghatározás további értelmezései alapján a társadalmi békés együttélés biztosítása, az állampolgárok élet- és vagyónbiztonságának jogi szabályozása, s ennek állami általi garantálása a feladata. Látható, hogy a [7] és [9] alapján az akkor megalkotott definíciók inkább a közbiztonság meghatározására vonatkoztak. A Nemzeti Büntetőeljárásügyi Stratégiáról szóló 1744/2013 számú kormányhatározat megfogalmazásában a közbiztonság „a társadalom életminőségének a része, olyan kollektív, értékkel bíró termék, amelynek kialakítása és megőrzése közös ügy”. A ’közös ügy’ azt jelenti, hogy a büntető igazságszolgáltatás mellett szükség van megelőzésre, biztonságtudatosítási nevelésre/fejlesztésre, az állampolgárok biztonságtudatosabb viselkedésére és Rendőrséggel történő együttműködésükre, valamint a téma kutatására, s a kutatási eredmények alapján a közbiztonság és a hozzá kapcsolódó területek fejlesztésére. Christián Finszter [17] alapján azt állítja, hogy a közbiztonság államcél, „melyért a végrehajtó hatalom felelős”, ugyanakkor „a jog által is elismert társadalmi érték”, [16 p. 17] s ennek megóvása érdekében akár az emberi jogok korlátozása is szükséges lehet. A közbiztonság jogi értelemben törvényekben és rendeletekben szabályozott, így az azt megsértőket számon lehet kérni, felelősségre lehet vonni. Ugyan a közbiztonság és a közrend nem befolyásolja a személy- és vagyónbiztonságot közvetlenül, Berek és szerzőtársai rámutatnak arra, hogy a közbiztonság és a magánbiztonság között kapcsolat van, mivel „ahol magasabb szintű a közbiztonság ott sokkal kevesebb a személyek és a tulajdon kárára elkövetett szándékos jogellenes cselekmények száma” [14 p. 9].

A **magánbiztonság** fogalmának nemzetközi értelmezésében elsőként Green [18] alapján ismertetem. Szerinte a magánbiztonság az állami büntető szervektől eltérő személyek, szervezetek és szolgáltatások, amelyek elsősorban a bűncselekmények, az egyes személyek, szervezetek, vagy létesítmények veszteségének, vagy kárának megelőzésében vesznek részt. Egy másik [19] meghatározás szerint a magánbiztonság az emberek, a tulajdon és az információk védelmének, a vizsgálat lefolytatásának és a szervezet vagyona védelmének nem kormányzati gyakorlatára vonatkozik. Az amerikai Biztonsági Vállalatok Országos Szövetsége (National Association of Security Companies, továbbiakban: NASCO) magánbiztonságot úgy határozza meg [20], hogy az a személyek, ingatlan- és ingó vagyontárgyak és egyéb érdekek védelmére vonatkozik, az államtól vagy annak szerveitől eltérő egyének és szervezetek által a bűnözés, a veszteségek és károk megelőzése és csökkentése céljából. Egy másik, amerikai központú szervezet, a biztonság

fejlesztésével foglalkozó Világméretű Biztonságfejlesztés szervezet (Advancing Security Worldwide, továbbiakban: ASIS) [21] álláspontja szerint a magánbiztonság a védelmi, nyomozati és kapcsolódó szolgáltatások széles körét foglalja magában, amelyeket magánszemélyek, vállalatok vagy szervezetek, nem kormányzati szervek nyújtanak. Az Európai Biztonsági Szolgálatok Konföderációja (Confederation of European Security Services, továbbiakban: CoESS) [27] a magánbiztonságról úgy vélekedik, hogy az minden olyan tevékenységre vonatkozik, amely a magáncégek vagy egyéni vállalkozók által végzett vagyónvédelmi szolgáltatásokkal és biztonsági berendezésekkel személy-, vagyon- és egyéb vagyónvédelemmel kapcsolatos. Az amerikai-európai definícióhoz hasonló az indiai Országos Oktatókutatási és Képzési Tanács (National Council of Educational Research and Training, továbbiakban: NCERT) [22] meghatározása, mely különválasztja a magánbiztonságot és a közbiztonságot, kiemelve, hogy a magánbiztonsági tevékenységet a közalkalmazottaktól eltérő személy végzi az emberek, vagyontárgyak vagy mindkettő védelme, vagy őrzése céljából, ideértve a páncélozott autók szolgáltatását is. A magánbiztonságot magánügynökségek biztosítják az ügyfeleknek térítés ellenében. A Nemzetközi Vöröskereszt által kiadott Montreaux-i Document [23], mely a katonai és biztonsági magáncégek fegyveres konfliktusok során végzett műveleteivel kapcsolatos nemzetközi jogi kötelezettségekről ír, azt állítja, hogy nincs egységes definíciója annak, hogy mi a 'katonai' és mi a 'biztonsági' vállalat. A hétköznapi szóhasználatban bizonyos tevékenységeket (például a harcban való részvételt) hagyományosan katonai jellegűnek, míg más tevékenységeket (például a lakóhelyek őrzését) a biztonsággal kapcsolatosnak tekintenek. A valóságban sok vállalat a szolgáltatások széles skáláját nyújtja, amelyek a tipikusan katonai szolgáltatásoktól a tipikusan biztonsági szolgáltatásokig terjedhetnek. Ezért nem könnyű őket kategorizálni. Sőt, humanitárius szempontból nem az a lényeges kérdés, hogy egy céget hogyan címkézzek, hanem az, hogy az adott esetben milyen konkrét szolgáltatásokat nyújt. Emiatt a Montreaux-i dokumentum elkerüli a katonai és magán biztonsági magáncégek szigorú elhatárolását, és a „katonai és biztonsági magánvállalatok” (private military and security companies, továbbiakban: PMSC) kifejezést használja, amely magában foglalja mindazon vállalatokat, amelyek katonai vagy biztonsági szolgáltatásokat vagy mindkettőt nyújtanak.

A magánbiztonság fogalmának komplex megközelítése olvasható a Közszolgálati Online Lexikon [10], Finszter [11 pp. 96-97], Mészáros [27 pp. 380-381], Christián [16 pp. 15-30] írásaira, illetve a személy és vagyónvédelemről szóló törvényre hivatkozó szócikke, melyben a magánjog védelmének széles lehetőségei, a fizikai erőszak alkalmazásának korlátja, a személy- és vagyónvédelmi, illetve magánnyomozói szolgáltatás közrend és közbiztonság javításához való hozzájárulása, kerülnek kiemelésre. A szócikk azzal a megállapítással zárul, hogy „az egyének magánbiztonsága együttesen eredményezheti a közbiztonságot. Ez úgy is értelmezhető, hogy a magánbiztonság a közbiztonság részének tekinthető.” A magyarországi terminológiában a magánbiztonság kifejezést Christián alapján úgy lehet meghatározni, hogy az „egy olyan, ellenszolgáltatás keretében, piaci alapon működő, engedéllyel bíró vállalkozás – vagy természetes személy – által nyújtott szolgáltatás, amely a megbízó személyes biztonságát, tulajdonát védelmezi, elősegíti a jogainak teljesebb körű gyakorlását.” [25 p. 81] A magán- és a közbiztonság vonatkozásában Lippai és

Christián friss kutatásában megállapítja, hogy „az állami rendészet monopóliuma megtörésével a magánbiztonsági szektor szereplői egyre növekvő szerepet vállalnak a biztonság, mint termék megteremtésében. Tevékenységük az állami rendészeti szervek tehermentesítését, annak költség-hatékonyabb működését eredményezi, amelynek kapcsán további tevékenységek racionalizálására, megfelelő állami garanciális szabályok és kontrollmechanizmusok megalkotásával egyes tevékenységek fokozatos átcsoportosítására kerülhet sor” [26 p. 73]. Vagyis a szakértők körében is végzett felmérésük alapján a jövőben elképzelhető, hogy a magánbiztonsági szektor vállalatai többlettevékenységeket végezhetnek olyan területeken, amelyeken jelenleg még csak az állami szereplők által végzett tevékenységekkel találkozhatunk.

Mielőtt a kutatási tervemet bemutatom, a „szektor”, a „munkavállaló” és a „biztonságtudatosság” fogalmait ismertetem.

A **szektor** egyfelől olyan gazdasági szereplők csoportja, akik hasonló erőforrásokkal rendelkeznek, hasonlóak a céljaik és a gazdasági döntéseik. Ez alapján négy szektort különböztethetünk meg, úgymint háztartások, vállalkozások, állam, bankrendszer. A fogalom másik megközelítése alapján létezik első (primer), második (szekunder), harmadik (tercier), negyedik (kvaterner) szektor. A primer szektor feladata a nyersanyagok kitermelése (bányászat), illetve előállítása (pl.: mezőgazdaság, halászat). A szekunder szektor feladata elsősorban ezeknek a nyersanyagoknak a feldolgozása. A harmadik szektorba a szolgáltatások tartoznak, melyeket rendszerint gazdasági és társadalmi szolgáltatások csoportokba sorolunk. Ez utóbbin belül helyezkedik el a biztonság, s így a **magánbiztonság** is. A negyedik szektorban tevékenykedő vállalkozásokat elsősorban az átlaghoz képest lényegesen markánsabb kutatás-fejlesztés-innováció jellemzi, ide szoktuk sorolni a szoftverfejlesztéssel, informatikával, információbiztonsággal, mesterséges intelligenciával foglalkozó vállalkozásokat. E megközelítés alapján a magánbiztonsági szektor gazdasági szereplőinek egyelőre még elenyésző hányada ide sorolható.

A **munkavállaló** fogalmát a Magyar értelmező kéziszótár online változata [15] úgy határozza meg, hogy „munkaviszonyban levő személy”, vagyis a munkaadó és a munkavállaló között jogviszony keletkezik. A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény a munkavállalóval kapcsolatban hasonló meghatározást ad: „az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez”. A munkaadó a munkavállalót teljes időben, határozatlan idejű munkaszerződéssel, vagy eltérő módon foglalkoztathatja, melynek gyakoribb, a szektorra jellemző formái a következők a Munka Törvénykönyve alapján: próbaidős foglalkoztatás, határozott idejű munkaviszony, munkavégzés behívás alapján, munkakör megosztása, több munkáltató által létesített munkaviszony, távmunka, egyszerűsített foglalkoztatás. És sajnos meg kell említeni azt a ’foglalkoztatási formát’ is, amikor a magánbiztonsági vállalat a munkavállalót szerződés nélkül, nem tisztázott körülmények között alkalmazza (fekete foglalkoztatás), a megbeszélrt járandóságot nem, vagy

nem teljes egészében, vagy nem időben fizeti ki. Ez a foglalkoztatás bizonytalanná, kismimizetté, motivációvesztetté teszi a munkavállalókat, ahogy arról még később írni fogok.

A **biztonságtudatosság** definíció szerint „azon tanult képesség, amely a biztonsági kockázatok feltárt eredményei ismeretében azok előkészületi, kezdeti fázisában megfigyelhető jellemzők tudatos felismerésére és megelőzésére teszi képessé az egyént”. [7 p. 73] Egy másik megfogalmazás szerint „Biztonsági tudatosság alatt a tágabb értelemben vett rendvédelmi és magánbiztonsági szervek komplex, plakátok, emléktárgyak előállításában és átadásában; előadások, filmvetítések, e-learning-anyagok létrehozatalában és megtartásában megnyilvánuló oktatási képzési tevékenységet értjük. Eredményeképpen létrejön a biztonsági kihívásokat jól ismerő, a megelőzéshez és elhárításhoz szükséges magatartási formákat szintén ismerő és a gyakorlatban azokat alkalmazó, implementáló attitűd, viszonyulás, eljárásrend, amely kiterjed a biztonság sérülése esetén a rendvédelmi szervek megkeresésére, tájékoztatására is”. [28 p. 5] Dallos és Molnár [29] a biztonság-tudatosságot a vagyon- és személybiztonság, a közbiztonság és a(z) általános) biztonság együtteseként képzelel. Értelmezésükben a biztonság-tudatosság mindenkitől (egyének, társadalmi közösségek, vállalkozások, önkormányzatok, állam és állami intézmények) elvárható, hiszen csak biztonság-tudatos tevékenységük révén tudnak figyelemmel lenni a saját és embertársaik életére, épségére, az ingó- és ingatlanvagyon megvédésére és védelmére.

1.3. A kutatás terv

Doktori programomban a 2010. és 2023. első negyedéve között vizsgáltam a magánbiztonsági szektort többféle módszerrel és többféle adatbázis/forrás felhasználásával. A COVID megjelenését, elterjedését, valamint a járvány megfékezése érdekében hozott intézkedések időszakát én a 2020. év eleje és 2021. év vége közötti időszak közé teszem, s ez adja meg az értekezésemben a vízváltást, vagyis a szektorral kapcsolatos gazdasági, foglalkoztatási, képzési adatok vizsgálata 2019.-ig, majd a szektor 2021. működése és esetleges fejlődése a poszt-COVID időszakában 2022. év végéig. Doktori programomban a COVID időszak alatt nem vizsgáltam annak azonnali hatását a szektorra és munkavállalóira, mivel a korlátozó intézkedések révén elrendelt/javasolt távmunka, a tömegrendezvények betiltása, révén csak mindenki által ismert következtetéseket tudtam volna megfogalmazni. Közismert volt ugyanis, hogy a rendezvényekkel foglalkozó tágan értelmezett szakma valamennyi érintettje, így a tömegrendezvények biztosításával foglalkozó magánbiztonsági vállalkozások is hirtelen megrendelések nélkül maradtak, ami egyértelműen negatív hatást gyakorolt a vállalkozásokra és munkavállalóikra is.

1.3.1. A kutatásba vont források/adatbázisok bemutatása

OPTEN Informatikai Kft. Céginformációs adatbázisa

Magyarországon a legnagyobb, legátfogóbb, folyamatosan frissített és karbantartott, az egyéni és társas vállalkozások pénzügyi és foglalkoztatási adatait, mérlegeit, illetve kapcsolati térképét mutató adatbázis. Disszertációmiban a biztonsági, nyomozói tevékenységek – 8010 személybiztonsági tevékenység, 8020 biztonsági rendszer szolgáltatás, 8030 nyomozás – mint a Tevékenységek Egységes Ágazati Osztályozási Rendszere (továbbiakban: TEÁOR) főtevékenységek szerint szűrt adatbázis adatait dolgoztam fel. Az adatbázisból 2014-2018 évekre vonatkozóan végeztem leválogatást. Az előbbinél lényegesen alaposabb adatbányászatra volt lehetőség, az utóbbinál inkább az (1) szűrés alapján elvégzett eredmények és az azok alapján számolt idősorok adatkiegészítésére.

ORFK³ Igazgatásrendészeti Főosztály nyilvántartása

A 29/2007. (OT 21.) ORFK utasítás alapján a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenységre vonatkozó rendőrségre háruló személy- és vagyonőrök, illetve magánnyomozók nyilvántartásának „szakirányítását engedélyügyi szempontból az ORFK Igazgatásrendészeti Főosztálya, informatikai szempontból az ORFK GIF ITMFO⁴ végzi”. Nevezett Főosztályt adatigényléssel két esetben kerestem meg. Válaszukban a (1) 2014-2018 évek között és (2) 2019-2021 évek között kiadott érvényes személy- és vagyonőri (szv.), illetve magánnyomozói (mny.) igazolványok száma szerepelt.

Pest Megyei Kormányhivatal OSAP 1665 Statisztikai felülete

Az adatbázisban 1995-től található adatok, melyek közül az 1995 és 2006 közötti időszak adatait a Szociális és Munkaügyi Minisztérium gyűjtötte. A forrásmezőnél lehetőség van a képzést folytató intézmények száma, a vizsgaszervező intézmények száma, a képzések (tanfolyamok) száma, az akkreditált képzések (tanfolyamok) száma, a vizsgával záródó képzések száma, a képzésbe beiratkozottak száma, a képzés folyamán beiratkozottak száma, a képzést megkezdő, de be nem fejező személyek száma, a képzést befejezők száma, valamint a sikeres vizsgát tettek száma közül egyet választani, kijelölni. A csoportosításnál (sorok) 34 lehetőség közül lehet egyet kiválasztani. Ezek a következők: képző intézmény gazdálkodási formája szerint, képzés jellege szerint, képző intézmény székhelyének régiója szerint, képző intézmény típusa szerint, vizsgaszervező intézmény régiója szerint, vizsgaszervező intézmény típusa szerint, képzés óraszám kategóriája szerint, képzés időtartama kategóriája szerint, képzés formája szerint, képzés típusa szerint, képzés megkezdéséhez szükséges előképzettség-igény szerint, képzés teljes részvételi díj költség-kategóriája szerint, képzés gyakorlati részvételi díj költség-kategóriája szerint, elméleti képzés helyszíne szerint, gyakorlati képzés helyszíne szerint, képzés lebonyolításának régiója szerint, nemek szerint,

³ Országos Rendőr-Főkapitányság, továbbiakban: ORFK

⁴ Információtechnológiai és Műszaki Főosztály

Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere (továbbiakban: FEOR) besorolások szerint, költségviselők szerint, csak állam által elismert, OKJ (Országos Képzési Jegyzék, továbbiakban: OKJ) szakképesítést adó képzések, csak hatósági jellegű képzések, képzés megnevezése szerint, képzés lebonyolításának települése szerint, képzés lebonyolításának megyéje szerint, csak nyelvi képzések, csak informatikai képzések, képzés lebonyolításának kistérsége szerint, képző intézmény székhelyének kistérsége szerint, képző intézmény székhelyének járása szerint, képző intézmény székhelyének megyéje szerint, vizsgaszervező intézmény megyéje szerint, vizsgaszervező intézmény kistérsége szerint, vizsgaszervező intézmény járása szerint, képzés lebonyolításának járása szerint. További célzott leválogatásokra van lehetőség a szétbontás (oszlopok és szintek), valamint a szűkítések segítségével. Az előbbinél 28, a csoportosításnál megnevezett lehetőség, az utóbbinál pedig 10 lehetőség – csak közoktatási és akkreditált vizsgaszervező intézményben, csak közoktatási képző intézményben, csak akkreditált képző intézményben, csak OKJ képzés, csak közoktatási és akkreditált képző intézményben, csak közoktatási vizsgaszervező intézményben, csak akkreditált vizsgaszervező intézményben, csak akkreditált/engedéllyel rendelkező képzések, csak vizsgával záródó képzések, csak nyelvi képzés – közül lehet egyet, vagy többet kijelölni.

Detektor plusz biztonságtechnikai szaklap

A kéthavi rendszerességgel kiadásra kerülő Detektor plusz biztonságtechnikai szaklapban az elmúlt időszakban (2015-2022) megjelent hirdetéseket néztem meg, s képeztem a tartalom és a szövegyakoróságok alapján egyszerűbb kategóriákat (biztonsági rendszerek, riasztórendszerek, megfigyelőrendszerek, mesterséges intelligencia, vagyonvédelem, kereskedelem és kereskedelmi partnerek, beléptetés, intelligens otthon, tűzjelző rendszerek), melyekből következtettem az azt végző szakember munkakörére, végzettségére.

Szakmai szövetségek és kamarák weboldalai

A szakmai szövetségek és kamarák weboldalain a képzési kínálatot, a nevesített tevékenységeket, szakmákat, valamint a konferenciatémákat (előadók szakmai életútja is) gyűjtöttem össze. Vizsgálódásomba bevont szervezetek:

- Személy-, Vagyonvédelmi és Magánnyomozói Szakmai Kamara
- Magyar Testőr Szövetség
- Magyarországi Fegyveres Biztonsági Őrök Szakmai Egyesülete
- Magyar Biztonsági Fórum
- Magyar Védelmiipari Szövetség

Profession.hu álláshirdetése

Magyarország meghatározó online állásportálja a profession.hu. A cég rendelkezésemre bocsátotta a 2016 és 2019 között (4 év) megjelent, a meghirdetett pozícióban a magánbiztonsághoz köthető álláshirdetéseinek leválogatott, szöveges adattábláját (összesen 1972 adatsor). Szövegbányászat segítségével kigyűjtöttem a pozíciókat.

Facebook tematikus csoportok

A Facebook-on számos olyan tematikus csoport van, amelyik közvetlenül is a magánbiztonsági szektorhoz köthető. Jelen kutatásomba az alábbi csoportokat vontam be:

Csoport neve	Alapítás	Létszám	A csoport leírása
Személy és vagyónőr állások 1100 Forint. Tól.	2017. 08. 13.	27688	„Ez egy ÁLLÁSKERESŐ csoport, itt nem szeretnénk megjelentetni vicceket, illetve semmilyen vagyónőri kamarai hirdetést sem, mert nagyon megosztó a tagok között.” A név legutóbbi változása: 2022. január 6.
Alkalmi illetve állandó vagyónőri munkák	2015. 07. 27.	25323	„Alkalmi illetve állandó munkák keresése, ajánlása! A csoportban nem megengedett a hirdetés ócsárolása, tagok sértegetése, köztözködés, trágár szavak stb használata...”
Vagyonőr munkák országosan	2019. 04. 14.	8730	Országosan hirdetnek meg vagyónőr munkákat
Vagyonőr munkák	2017. 06. 24.	37 255	„Vagyonőrmunkák oldal hozta létre ezt a csoportot, hogy könnyebben tudjanak a munkáltatók hirdetni, illetve a munkavállalók munkát vállalni. Ha cég vagy, vagy kolléga aki a cégénél álláslehetőséget hirdetne, ne habozz! Kérlek jelezd a hirdetésedben, hogy munkaadó vagy, vagy kollégaként hirdetsz. Kérek mindenkit, hogy moderáltan kommunikáljunk. Ami nem fér bele a "normális" kategóriába azt a bejegyzést töröljük. Ha valaki notóriusan teszi, azt pedig tiltjuk. Köszönjük!”
Biztonsági őr	2015. 07. 15.	7981	„Ezt a csoportot annak reményében hozom létre, hogy a Biztonsági őrri szektorban dolgozók tudjanak egymásnak segíteni tanácsokkal, és minden más információkkal. Remélve azt hogy egy olyan hasznos kis csoport tud lenni ahol egymás szolgálatára tudunk lenni. Szakmai kérdésekben, tanácsokban, munkalehetőségben, és még sokk minden mással kapcsolatban.”
Vagyonőr nettó 1000Ft/óra felett	2019. 04. 13.	16519	„Ezt a csoportot azért hoztam létre mert sok vagyónőr munka van de még elég kevés a nettó

Csoport neve	Alapítás	Létszám	A csoport leírása
			<i>1000Ft feletti. Ezért a leirt szabályokat betartva egyaránt a Hirdető mint a Kereső emberek közt szeretném ha pontosan kitöltenék az alábbi leírást és úgy hirdetnének köszönöm.”</i>
Vagyonőri Állás-hirdetések Csoportja	2018. 01. 01.	6807	<i>„Ez a csoport azért jött létre, hogy korrekt bérezés mellett korrekt feltételekkel legyen számotokra biztosított az álláskeresés. Az itt töltött időtöket töltsétek kellemesen és legyetek magabiztosak. Sok Sikert mindenkinek!”</i>
Személy és vagyonőr kibeszélő csoport!	2019. 06. 12.	4318	<i>„Hol tart a vagyonőri szakma mostanában? Beszéljessünk róla! Hiszem, hogy a kommunikáció visz előbbre mindent.”</i>
Vagyonőri Munkák Budapesten 1400 / forint nettó felett (bolt 1450 felett)	2019. 01. 30.	6672	<i>Hirdetések, melyek megfelelnek a csoport nevének.</i>
Biztonsági őr állások 1100 ft órabér től	2020. 01. 26.	5698	<i>Hirdetések, melyek megfelelnek a csoport nevének.</i>
Vagyonőr Hirdető Csoport	2014. 16. 26.	9895	<i>Csoportba csak olyan hirdetést tegyél fel ami tartalmazza Beosztást. Órabért. Munkaidőt. Munka Jellegét. Bejelentést. Köszönjük. Továbbiakban a hirdetések alatt a hozzászólás lehetőséget kikapcsolásra kerül. Ha hamis vagy nem megfelelő hirdetést lát valaki kérjük jelentse az Adminok felé.</i>
Személy és Vagyonőr Munka Hirdetések A-tól Z-ig	2018. 11. 24.	13 904	<i>„Csoportban bármilyen hirdetés kirakható ami az alábbi feltételeknek megfelel: Munkáltató részéről: -Hirdetésben telefonszámnak és órabérnek, illetve fizetésnek szerepelnie kell. -Kizárólag vagyonvédelemmel kapcsolatos Hirdetéseket hagyunk jóvá.”</i>

1. táblázat: A kutatásba bevont Facebook csoportok, létszámuk 2023. február 24.-i állapotot tükrözi (saját szerkesztés)

Megjegyzés a Facebook-on levő tartalmakkal kapcsolatban: A Facebookon levő tartalmak – a videó-, illetve hangfelvételekhez hasonlóan – elemzésre alkalmas források lehetnek azzal a megkötéssel, hogy ezeken a tartalmakon nem statisztikai, hanem tartalom-illetve dokumentumelemzést végzünk.

szakkesztes.hu weboldal

A szakkesztes.hu weboldaltól – melyen a „leendő tanulók több szűrési lehetőség közül válogatva kereshetik meg a számukra leginkább megfelelő képzést. ...a képzést keresők számos szakképzés adatlapja mellett választhatnak az adott szakmát oktató képzőintézmények közül” – a magánbiztonsági szektor számára releváns képzéseket gyűjtöttem össze.

Nemzeti Pályaorientációs Portál

A Nemzeti Pályaorientációs Portálon az egyes foglalkozások jellemzőit, valamint követelményeit vizsgáltam meg dokumentumelemzés, s azon belül kivonatolás segítségével.

A mesterséges intelligenciával kapcsolatban nyilatkozó senior szakértők

A senior szakértők kiválasztásánál az alábbiak szerint jártam el. A fókuszcsoporthoz online szakértői beszélgetésen, általam felkért szakértőkre a következő állítások igazak:

- felsőfokú végzettséggel rendelkezik
- tagja legalább az egyik szakmai-tudományos szervezetnek:
 - Óbudai Egyetem Mesterséges Intelligencia Műhely.
 - Mesterséges Intelligencia Koalíció.
 - Hírközlési és Informatikai Tudományos Egyesület Mesterséges Intelligencia Szakosztály.
 - Humán Szakemberek Országos Szövetsége.
 - Magyar Hadtudományi Társaság Elektronikai, Informatikai és Robotikai Szakosztály.
 - Magyar Tudományos Akadémia Köztestület.
- mesterséges intelligenciához, digitális társadalomhoz, ember-robot kapcsolathoz, ipar 4.0-hoz kapcsolódó területeken
 - dolgozik legalább 5 éve,
 - legalább 3 darab, lektorált szakmai-tudományos folyóiratban megjelent tanulmánya van,
 - legalább 3 előadást tartott szakmai-tudományos konferencián.

A klasszikus fókuszcsoporthoz szakértői megkérdezésnél a szakértők a kutatási jelentésekben, s az abból készített tanulmányokban nevesítve szerepelnek. Az általam felkért senior szakértők ehhez nem járultak hozzá, mivel többen olyan állami, kormányzati területen dolgoznak, melynél a nevesített nyilatkozatuk előtt engedélyt kellett volna kérniük az intézménytől, illetve a munkahelyi

belső szabályzatok értelmében csak olyan véleményt fogalmazhatnak meg, amelyik egyben az intézmény álláspontját is tükrözi. A szakértőknek az idő rövidege miatt nem volt lehetőségük engedélyt kérni a névvel és munkahellyel felvállalt véleményük közléséhez, illetve fontosabbnak tartottam a szakértők által megfogalmazott egyéni nézőpontok elemzését ahhoz képest, hogy a szervezet álláspontját elemezzem. A szakértői online fókuszcsoporthoz 8 szakértő vett részt, 1 nő és 7 férfi. Senior szakértők közül a legfiatalabb 28 éves, a legidősebb 61 éves, átlagéletkoruk 43 év. Az online fókuszcsoporthoz szakértői beszélgetésben résztvevők a következő felsőfokú végzettségekkel rendelkeznek: mérnök-informatikus-közgazdász, mérnök-közgazdász, mérnök-informatikus (2 fő), közgazdász-pszichológus, szociológus, mérnöktiszt, informatikus. A diplomák átlagos száma személyenként 1,75. Tudományos doktori fokozattal (közgazdaságtudomány, katonai műszaki tudomány, biztonságstudomány) 3 fő rendelkezik, illetve egy-egy résztvevőnk a Humán Szakemberek Országos Szövetsége szakértője, illetve a Magyar Hadtudományi Társaság szakértője.

A mesterséges intelligenciával kapcsolatban nyilatkozó junior szakértők

Az alapsokaságot az Óbudai Egyetem Bánki Donát Gépész és Biztonságtechnikai Mérnöki Kar gépészmérnöki, mechatronikai mérnöki és biztonságtechnikai mérnök szakos hallgatói alkották. Az alapsokaságon belül egy kisebb csoportot képeztem, melybe azok tartoznak, akik felvették 2022. tavaszi a félévében a Kollár Csaba által meghirdetett „Mesterséges intelligencia a műszaki életben” című tárgyat. A tantárgyat felvett hallgatók számára küldtem ki email-ben a felkérést, hogy lenne-e kedvük részt venni egy, a mesterséges intelligencia kihívásaival, lehetőségeivel, kockázataival, s jövőjével kapcsolatos fókuszcsoporthoz beszélgetésben. A felkérésre 5 nappali tagozatos hallgató jelentkezett: Bárczi Dávid, Barna Bianka Rita, Bayaraa Burtejin, Benkő Noémi, Fábrián Zsolt. A junior szakértői fókuszcsoporthoz így 3 nő és 2 férfi vett részt, a legfiatalabb résztvevő 20, a legidősebb 28 éves volt, az átlagéletkoruk 24 év. Mind az öt junior szakértőnk disszertációm lezárásakor már befejezte biztonságtechnikai mérnöki tanulmányait az információbiztonsági specializáción/szakirányon. Előtanulmányaik között a következő képzéseket nevesítették: logisztikai ügyintéző, tűzvédelmi előadó, egészségügyi szakközépiskola, gimnázium, hálózati rendszergazda, gépész, gépgyártástechnológus, CNC programozó, rendszerüzemeltető.

1.3.2. A kutatási módszerek rövid ismertetése

Adatbányászat. Az adatbányászatot annyiban tekintem a hagyományos – például – kérdőíves módszerhez képest más módszernek, hogy az adatbányászat során nem feltétlenül kell megfogalmazni hipotéziseket, mivel (1) az adatbázisban szereplő adatokat nem mi gyűjtöttük, csak hozzáférést kaptunk hozzá, így csak azok újra elemzésére van lehetőségünk (jelen értekezésemben nekem is csak erre van lehetőségem), (2) amennyiben az adatokat saját magunk gyűjtöttük, akkor akkora mennyiségű adat állhat rendelkezésre, hogy abból szinte bármilyen hipotézist lehet igazolni/elvetni. Az adatbányászat módszertanában Freedman, Pisani és Purves [31], Bodon [32],

Bodon és Buza [33], Schmarzo [34], Nattinga [35], valamint Pierson [36] munkáira hagyatkozom, s elsősorban az idősoros elemzést használom.

Használatával feldolgozott források/adatbázisok:

- OPTEN Informatikai Kft. Céginformációs adatbázisa
- Pest Megyei Kormányhivatal OSAP 1665 Statisztikai felülete

Eredményterméke érkezésében:

- A 2010 és 2019 közötti időszak legnépszerűbb államilag elismert OKJ szakképesítéseinek elemzése a legnépszerűbb magánbiztonsági szakmák vonatkozásában (elméleti részben).
- A magánbiztonsági szektor gazdasági helyzetének és foglalkoztatásának elemzése 2014-2018 és 2014-2021 között (empirikus részben).

Szövegbányászat. A szövegbányászatot alapvetően az adatbányászati technikák közé soroljuk, de vele ellentétben a hangsúly a szöveges adatok kinyerésén, feldolgozásán van. Kutatásaim során elsősorban a szövegek tartalmára és témáira, valamint a szövegekben megjelenő érzelmi töltetekre figyeltem. Szövegbányászat során Sebők [37] és Tikk [38] könyveire hagyatkoztam.

Használatával feldolgozott források/adatbázisok:

- Facebook tematikus csoportok.
- Detektor plusz biztonságtechnikai szaklap.
- Szakmai szövetségek és kamarák weboldalai.
- Profession.hu weboldal releváns álláshirdetése.

Eredményterméke értekezésében:

- A magánbiztonsági szektor fontosabb pozícióinak és foglalkoztatási formáinak a vizsgálata (elméleti részben).

Online résztvevő megfigyelés és terepkutatás. Az online résztvevő megfigyelés során a kutató részt vesz az adott csoport(ok)on belül folyó beszélgetésekben, kérdéseivel, vagy megjegyzéseivel hozzájárul az ott folyó beszélgetésekhez. A módszertan ajánlást tesz arra is, hogy egy személlyel a csoporton belüli aktivitása alapján privát beszélgetést folytassunk. Kutatásom során a résztvevő megfigyelés szakirodalmában (Babbie [39], Cseh-Szombathy és Ferge [40], Horváth és Mitev [30]) leírt módszertani javaslatokat átdolgoztam online környezetre.

Használatával feldolgozott források/adatbázisok:

- Facebook tematikus csoportok.

Eredményterméke értekezésében:

- Az értekezés elméleti és empirikus részében egyaránt.

Online tartalom- és dokumentumelemzés. Olyan adatelemzési technika, amelyik az online környezetben (is) elérhető tartalmakat vizsgál meg. Ilyen dokumentum, illetve kommunikációs terep lehet: Facebook oldalak, posztok, bejegyzések, chat beszélgetések, blogbejegyzések, stb. Vizsgált fontosabb témák: a magánbiztonsági szektor munkavállalóinak véleménye a

munkakörülményekről, fizetésről, foglalkoztatási körülményekről. Hasonlóságot mutat a szöveg-bányászattal, de ahhoz képest gyakran szubjektívabb módszer. A módszertannal foglalkozó szerzők: Babbie [39], Cseh-Szombathy és Ferge [40], Krippendorff [41], Langer [42].

Használatával feldolgozott források/adatbázisok:

- Facebook tematikus csoportok.
- Detektor plusz biztonságtechnikai szaklap.
- Szakmai szövetségek és kamarák weboldalai.
- Profession.hu weboldal releváns álláshirdetése.
- Szakkesites.hu weboldal.
- Nemzeti Pályaorientációs Portál.

Eredményterméke értekezésben:

- A magánbiztonsági szektor fontosabb pozícióinak és foglalkoztatási formáinak a vizsgálata (elméleti részben).
- A 2010 és 2019 közötti időszak legnépszerűbb OKJ-s képzései.
- A magánbiztonsági szektor munkavállalóinak véleménye (empirikus részben).
- Az értekezés empirikus részeiben.

Online nagymintás kérdőív. A Facebook tematikus csoportok oldalain megosztott, a magánbiztonsági szektor munkavállalóival foglalkozó kérdőív, melynek összeállítása és kiértékelése többek között Babbie [39], Malhotra [43], Moksony [44], Héra és Ligeti [45] és Scipione [96] iránymutatásai szerint történt. A kérdőív a következő részeket vizsgálja: A. Demográfia, B. Értékekkel és ismeretekkel kapcsolatos kérdések, C. Szakmával, hivatással kapcsolatos kérdések, D. COVID-dal kapcsolatos kérdések, E. A magánbiztonsági szektor jövőjével kapcsolatos kérdések, végül F. a kitöltő szabad szavas véleménye a témával, a kérdőívvel kapcsolatban.

A minimális mintanagyság meghatározásánál az alábbi összefüggésből indultam ki:

- $n = \left(\frac{\sigma \cdot Z}{D}\right)^2$
- pontosság: $D = \pm 5\%$
- megbízhatósági szint: $CL = 95\%$
- a megbízhatósági szinthez tartozó érték: $Z = 1,96$
- $\sigma = 50-55$ között (esetemben 50)
- $n = \left(\frac{50 \cdot 1,96}{5}\right)^2 = 385$

Vagyis a kérdőív kiértékelése során tett megállapításaim – amennyiben legalább 385 értékelhető kérdőívem van – 5%-os pontossággal és 95%-os megbízhatósággal fogalmazhatók meg.

Használatával feldolgozott források/adatbázisok:

- Facebook tematikus csoportjai

Eredményterméke értekezésben:

- A magyarországi magánbiztonsági szektor munkavállalóinak véleménye, foglalkoztatási körülményei.

A kérdőív az alábbi linken keresztül érhető el:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc2cBLBIGRX3Urwes5bj_M4Tz_jqLRif13E5A4wnOFzKUUwnw/viewform

Fókuszcsoportos (szakértői) megkérdezés/beszélgetés. A módszer a kvalitatív kutatási módszerek közé tartozik, s egyaránt találkozhatunk vele a szociológia, s tágabban véve a társadalomtudományok, valamint a marketing-, reklám-, piac- és közvéleménykutatás, illetve a pszichológia területén is. Jelen kutatásomban alkalmazott módszertanom kidolgozásában, valamint az eredmények, mint szöveges tartalmak feldolgozásában és kiértékelésében a társadalomtudományos alapokat Cseh-Szombathy és Ferge [40], Babbie [39], Krippendorff [41], Horváth és Mitev [30], Gordon és Langmaid [46], Langer [42] írásai jelentették. Bár kutatásom nem volt marketinges irányultságú, a fókuszcsoport megszervezésében, valamint a fókuszcsoportos beszélgetések megvalósításában Malhotra [43], Scipione [46], Kollár [47], Vicsek [48] műveire támaszkodtam. A két (senior és junior) csoport tagjainak kiválasztásánál a hagyományos kiválasztási módszerekhez és eljárásokhoz képest lényegesen szigorúbban jártam el annak érdekében, hogy a senior csoport tagjai minden szempontból megfeleljenek a szakértői kiválasztás [49] követelményeinek, míg a junior szakértők kiválasztásánál nem annyira szigorúan, de arra törekedtem, hogy a csoport tagjaira igaz legyen az a megállapítás, hogy a mesterséges intelligenciával, robotikával, biztonságtechnikával egy átlagos érdeklődőhöz képest műszaki-informatikai ismereteiknek köszönhetően igazolhatóan és ténylegesen mélyrehatóbban és alaposabban foglalkoznak.

Használatával feldolgozott források/adatbázisok:

- A mesterséges intelligencia és a biztonság(tudomány) kapcsolatában megkérdezett junior szakértők.
- A mesterséges intelligencia és a biztonság(tudomány) kapcsolatában megkérdezett senior szakértők.

Eredményterméke értekezésemben:

- Az értekezés empirikus részeiben.
- A szektor lehetséges jövőjével foglalkozó fejezetben.

Szektorális elemzés. A vállalatértékelésről többek között Takács [50], Damodaran [51], Copeland – Koller – Murrin [52], Tompa [53], Kult [54], a mérleg- és beszámolóképzésről és -elemzésről egyebek mellett Jacobs – Oestreicher [55], Bán – Kresalek – Pucsek [56], Éva [57], Himber – Kapásiné – Kovácsné [58], Bíró – Kresalek – Pucsek – Sztanó [59] írt Magyarországon is elérhető kiváló szakkönyveket. Ezek – rendszerint igazodva a számvitelről szóló 2000. évi C. törvény előírásaihoz és/vagy a nemzetközi standardokhoz – vállalati szinten mutatják be a témát. A viszonylag kötött rendbe szerkesztett elemzés kitér rendszerint a számviteli beszámolók alapján számítható mutatószámokra. Ezek közül a gyakoribbak a következők: vagyoni helyzetre, pénzügyi helyzetre, jövedelmezőségre, hatékonyságra, likviditásra, ritkábban a foglalkoztatásra vonatkozó

mutatószámok. A gazdasági szektor fogalmát értekezésemben úgy értelmezem, hogy olyan gazdasági szereplők (egyéni és társas vállalkozások) csoportját jelenti, amelynek tagjai hasonló erőforrásokkal rendelkeznek, hasonló célok érdekében, hasonló tevékenységi területen és jogi-társadalmi környezetben működnek, s gazdasági döntéseikben is hasonlóságok figyelhetők meg. Másféle megközelítéssel és értelmezéssel (pl.: foglalkoztatáspolitikai, földrajztudományi felosztások) jelen értekezésemben nem foglalkozom. A szektorális elemzésnél már viszonylag kevesebb forrás áll rendelkezésünkre, egy részük doktori értekezés formájában, mint pl. Németh [60], Németh [61]; Mezősi [62], Koncz [63], Szabó [64], Felsmann [65], Vancsik [66], Csongrádi [67] írásművei. Ezek viszonylag egzakt módon kezelik az általam is használt szektor-fogalmat, hangsúlyosabban jelenik meg a szektor, s környezete kapcsolata, s csak néhány forrásnál [68], [69] találkozunk a szektor számviteli elemzésével (is). A makromutatók között megtalálhatók a következők [70]: vállalkozások száma; alkalmazottak/foglalkoztatottak létszáma, nettó árbevétel, beruházások értéke, termelési érték, bruttó hozzáadott érték, belföldi árbevétel, exportárbevétel, beruházások értéke, termelési érték, bruttó hozzáadott érték, személyi jellegű ráfordítások, bruttó működési eredmény, egy vállalkozásra jutó nettó árbevétel, bruttó hozzáadott érték, bruttó beruházás. A magánbiztonsági szektor elemzésénél módszertanában kiindulásnak tekintem Felméry [71] tanulmányát, ugyanakkor nevezett szerző írásművében csak két alapadatot – a magánbiztonsági szektorban tevékenykedő vállalkozások számát, illetve a vállalkozásokban munkavállalók létszámát – vizsgál idősoros elemzéssel. Ő is megjegyzi, hogy problémák vannak a hivatalos statisztikai adatokkal, s a következő okokat nevesíti:

- a foglalkoztatási statisztikában megjelennek azok a személyek is, akik ugyan a magánbiztonsághoz közvetlenül kapcsolódó vállalkozás alkalmazottai, de nem magánbiztonsági tevékenységet végeznek (pl.: titkárnő, gépkocsivezető),
- a statisztikai adathalmazba azok is beletartoznak, akik csak korábban, vagy soha nem végeztek biztonsági tevékenységet,
- a statisztikában olyan cégek is szerepelnek, amelyek nem végeznek biztonsági tevékenységet,
- nincs lehetőség a biztonsághoz közvetlenül, illetve közvetve kötődő személyek számának különválasztására,
- vannak olyan vállalkozások, ahol osztály/főosztály foglalkozik a portaszolgálati-biztonsági feladatokkal, de a vállalat tevékenysége teljesen más (pl.: gyógyszergyártás), így az ilyen vállalatoknál foglalkoztatottak nem jelennek meg a szektor statisztikáiban (a szerző a statisztika ilyen jellegű torzítását nevezi „insourcinghatás”-nak),
- a statisztikákban nem jelenik meg a feketefoglalkoztatás.

További problémát jelent az elemzés során, hogy jelenleg szektorális szinten nincs arra kidolgozott egzakt módszertan, hogy az adott szektorhoz tartozó, vagy abban tevékenykedő vállalkozások bevételeinek/nyereségének hány százaléka melyik TEÁOR számhoz köthető, ahogy azt sem lehet egyértelműen kijelenteni, hogy pl. egy biztonsági rendszer kiépítése és telepítése során

alkalmazott szerelési anyagok (pl.: kábelcsatorna, elektromos- és adatkábel, stb.) villanszerelési, vagy biztonságtechnikai szakáruházból származnak-e. Ezért (is) döntöttem úgy kutatásomban, hogy – bár a szektor szakmai folyóirataiban hirdető vállalkozások TEÁOR főtevékenysége viszonylag sok esetben nem az általunk vizsgált 8010, 8020, 8030 – csak az említett három főtevékenység alapján képezzek a vizsgálatba bevont cégek halmazát, s csak e halmazt, illetve e halmaztagok által a 2014-2018-as évek pénzügyi beszámolóikban szerepeltetett adatait elemezzem idősoros, illetve összehasonlító módszerekkel. A vizsgálandó vállalkozások gazdasági elemzésének adatforrásait szűkíti az a tény, hogy az egyéni vállalkozások jó része nem köteles mérleget készíteni, továbbá jelentős számban vannak olyan cégek, melyek nem, vagy nem rendszeresen adnak le pénzügyi beszámolót az Igazságügyi Minisztérium online rendszerébe. Elemzésemben ezért a pénzügyi szempontból csak a beszámolóval rendelkező, rendben működő társas vállalkozások adatait használtam. Mivel azonban ezek a cégek alkotják a szektor döntő többségét és működésük által mutatható be az ágazat teljesítménye, ezért ez nem torzítja a hazai biztonsági cégekről alkotott képet. A rendelkezésemre álló, 8010, 8020, 8030 főtevékenységi TEÁOR-számú vállalati szintű pénzügyi adatokat a mutatószámok képzése érdekében összegeztem.

Az értekezésemben vizsgált adatok a következők (az adatok minden esetben – ahol nincs külön jelezve – a 2014-2018 közötti időszakra vonatkoznak):

- *adósságállomány (eFt),*
- *adózás előtti eredmény (eFt),*
- *adózott eredmény (eFt),*
- *árbevétel (eFt),*
- *foglalkoztattak létszáma (fő),*
- *forgóeszközök (eFt),*
- *hosszú lejáratú kötelezettségek (eFt),*
- *kötelezettségek (eFt),*
- *követelések (eFt),*
- *mérleg főösszeg (eFt),*
- *rövid lejáratú kötelezettségek (eFt),*
- *saját tőke (eFt),*
- *személyi jellegű ráfordítások (eFt),*
- *társas vállalkozások száma (db),*
- *új alapítású cégek száma (db).*

Az értekezésemben vizsgált mutatószámok a következők:

- *(átlagos)létszám = $\frac{\text{alkalmazotti létszám}}{\text{működő cégek száma}}$ (fő),*
- *átlag társas vállalkozás mérlegfőösszege = $\frac{\text{mérleg főösszeg}}{\text{működő cégek száma}}$ (eFt),*
- *hosszú lejáratú kötelezettségek aránya = $\frac{\text{hosszú lejáratú kötelezettségek}}{\text{kötelezettségek}} * 100$ (%),*

- ROA^5 (eszközarányos megtérülés) = $\frac{\text{adózott eredmény}}{\text{mérlegfőösszeg}} * 100$ (%),
- ROE^6 (saját tőkearányos megtérülés) = $\frac{\text{adózott eredmény}}{\text{saját tőke}} * 100$ (%),
- $\text{adósságállomány aránya} = \frac{\text{adósságállomány}}{\text{saját tőke} + \text{adósságállomány}} * 100$ (%),
- $\text{adósságállomány} = \text{hátrasorolt kötelezettségek} + \text{hosszú lejáratú kötelezettségek (eFt)}$,
- $\text{cégfluktuációs index (OPTEN Kft. saját algoritmus alapján)}$,
- $\text{egy főre jutó havi személyi költség} = \frac{\text{egy főre jutó személyi költség}}{12}$ (eFt/fő),
- $\text{egy főre jutó adózás előtti eredmény} = \frac{\text{adózás előtti eredmény}}{\text{létszám}}$ (eFt/fő),
- $\text{egy főre jutó adózott eredmény} = \frac{\text{adózott eredmény}}{\text{létszám}}$ (eFt/fő),
- $\text{egy főre jutó személyi költség} = \frac{\text{személyi jellegű ráfordítások}}{\text{létszám}}$ (eFt/fő),
- $\text{forgóeszközök aránya} = \frac{\text{forgóeszközök}}{\text{összes eszköz}} * 100$ (%),
- $\text{kötelezettségek aránya} = \frac{\text{kötelezettségek}}{\text{összes forrás}} * 100$ (%),
- $\text{létszám arányos árbevétel} = \frac{\text{értékesítés nettó árbevétele}}{\text{létszám}}$ (eFt/fő),
- $\text{likviditási mutató} = \frac{\text{forgóeszközök}}{\text{rövid lejáratú kötelezettségek}} * 100$ (%),
- $\text{munkaerőköltségek forgási sebessége} = \frac{\text{nettó árbevétel}}{\text{személyi jellegű ráfordítások}}$ (eFt/fő),
- $\text{rövid lejáratú kötelezettségek aránya} = \frac{\text{rövid lejáratú kötelezettségek}}{\text{kötelezettségek}} * 100$ (%),
- $\text{saját tőke aránya} = \frac{\text{saját tőke}}{\text{saját tőke} + \text{adósságállomány}} * 100$ (%),
- $\text{tőkeellátottság} = \frac{\text{saját tőke}}{\text{összes forrás}}$ (n),
- $\text{tőkeerősség} = \frac{\text{saját tőke}}{\text{összes forrás}} * 100$ (%),
- $\text{tőkefeszültség} = \frac{\text{kötelezettségek}}{\text{saját tőke}}$ (n).

Megjegyzés az általam használt adatbázishoz: az adatbázis tulajdonosának, illetve üzemeltetőjének az is feladata, hogy az adatbázison bizonyos időközönként adattisztítást hajtson végre, ezért előfordulhatnak eltérések a korábban publikált adatok, s jelen kutatásomban felhasznált adatbázis adatai között. Az eltérés ezrelékes-tízezrelékes nagyságrendű, így érdemben nem befolyásolja a közölt megállapításaimat.

Használatával feldolgozott források/adatbázisok:

- OPTEN Informatikai Kft. Céginformációs adatbázisa.

⁵ Return on Assets, továbbiakban: ROA

⁶ Return on Equity, továbbiakban: ROE

Eredményterméke értekezésemben:

- A magánbiztonsági szektor gazdasági helyzetének és foglalkoztatásának elemzése 2014-2018 és 2014-2021 között (empirikus részben).

1.3.3. A kutatásba vont forrásokra/adatbázisokra épülő kutatási terv

Kutatási tervem felépítése a következő:

No.	Részfeladat száma, rövid leírás	Kut.tev. idő-intervalluma	Módszertan	Kapcsolódás hipotézishez
1	Kutatás I.: A 2010 és 2019 közötti időszak legnépszerűbb OKJ-s képzései	2020	adatbányászat, szövegbányászat, online tartalom- és dokumentumelemzés	1., a téma elméleti részében kerül bemutatásra
2	Kutatás II.: A magánbiztonsági szektor makro- és mikrokönyezete	2017-2023	Tartalom- és dokumentumelemzés	2., a téma elméleti részében kerül bemutatásra
3	Kutatás III.: A magánbiztonsági szektor elemzése 2014-2018 és 2014-2021 között	2020-2021	adatbányászat, szektorális elemzés	3.
4	Kutatás IV.: A magánbiztonsági szektor fontosabb pozíciói és foglalkoztatási formái	2020-2021	szövegbányászat, online tartalom- és dokumentumelemzés	a téma elméleti részében kerül bemutatásra
5	Kutatás V.: a szektor munkavállalóinak véleménye saját képességeiről, a foglalkoztatás körülményeiről	2023	online nagymintás kérdőív	4.
6	Kutatás V.: Szakértői megkérdezés a mesterséges intelligencia és (többek között) a(z információ)biztonság kapcsolatáról	2022	Fókuszcsoportos (szakértői) megkérdezés/beszélgetés	5.

2. táblázat: *Kutatási terv felépítése*
(saját szerkesztés)

1.4. Összefoglalás

Disszertációm első fejezetében a biztonságtudomány fogalmát, a biztonság fejlődését és sokszínűségét, valamint rendészeti és hadtudományi vonatkozásait mutattam be. Az őrzés, a védelem és a kockázat fogalmait is elemeztem. A közbiztonságról elsősorban hazai, a magánbiztonságról pedig nemzetközi szemszögből írtam, az alfejezet a munkavállalók és a biztonságtudatosság fogalmával zárult. Kutatásaim 2010 és 2023 közötti időszakra terjedtek, különböző módszerekkel és forrásokkal, beleértve az adat- és szövegbányászatot, terepkutatást, dokumentumelemzést és kérdőíveket. Eredményeimet a 2. táblázatban foglaltam össze.

2. A TÉMA SZAKIRODALMI FELDOLGOZÁSA

2.1. Bevezetés

Ebben a fejezetben disszertációm témájának elméleti – szakirodalmi – feldolgozását végzem el. Elsőként a magánbiztonság kialakulásáról és fejlődéséről írok, közel 150 év fejlődését bemutatva, kiemelve a rendszerváltás előtti és a rendszerváltást követő helyzetet, a vonatkozó fontosabb rendeletek és törvények rövid ismertetésével. A jogi szabályozással foglalkozó részt a kapcsolódó szabványok rövid ismertetésével zárom. Külön alfejezetben írok a képzésekről és továbbképzésekről, s logikailag ide szerkesztettem annak a kutatásomnak a részletes bemutatását, ami a 2010 és 2019 közötti időszak legnépszerűbb államileg elismert, magánbiztonsághoz köthető OKJ-s szakképesítéseivel foglalkozik. A magánbiztonsági szektor munkavállalóiról ugyancsak külön alfejezetben írok. A magánbiztonsági szektor működésénél előbb makrokörnyezetét mutatom be, majd aktualizálva írok a szektor 2019-2020-as évekre vonatkozó GYELV elemzéséről, árnyalva a szerzőpáros akkor megfogalmazott véleményét. A magánbiztonsági szektor helyzetének összefoglalásakor kitérek arra, hogy milyen a szektor arculata, mik a foglalkoztatás fontosabb problémái, mennyire tekinthető innovátornak a szektor, illetve, hogy mennyire fontos lenne a magánbiztonsági szektor humánfejlesztése. A szervezeti biztonsági kultúra és a biztonság tudatosság fejlesztése minden szervezet számára – különösen a magánbiztonsági szervezetek számára – elengedhetetlenül fontos, az ezzel kapcsolatos általam szerkesztett ábrán és annak magyarázatában ezt részletesen le is írom, s ezekkel a gondolatokkal zárom ezt a fejezetet.

2.2. A magánbiztonsági szektor áttekintése

2.2.1. A magánbiztonság kialakulása és fejlődése

A magánbiztonság humántudományokon belül értelmezett kialakulása gyakorlatilag az emberré válással egy időben elindult tevékenység, különösen, ha a magánbiztonságot úgy értelmezzük, hogy célja az egyén/közösség biztonságának megteremtése az egyén/közösség által, a biztonság érdekében hozott döntések és tett lépések révén. A magánbiztonság, vagyis az egyén/közösség érzése, hogy biztonságban érzik magukat olyan lépésekkel indult el, mint a szálláshely kiválasztása, a tűz őrzése, a szálláshely bejáratának zárása/eltorlaszolása, vagy a bejutás megnehezítése, éjszakai őrszem, aki vigyázza a többiek nyugodt álmát, s riadót fúj, ha a közösséget veszély fenyegeti. Azzal, hogy a magánszemély/család birtokában felszaporodtak azok a tárgyak (majd később fizetőeszközök), melyek értéket képviseltek, szükségessé tették részint a mechanikai védelem elindulását (vastagabb, nehezebben betörhető ajtó, zárszerkezetek, ablakrácszatok), részint olyan – megbízható – egyének alkalmazását, akik díjazásért cserébe, díjuk sokszorosá felett örködtek, részint az értéktárgyak avatatlan személyek előli elrejtését, illetve olyan történetek kitalálását és elterjesztését, melyek a betörőt félrevezették, kelepcébe csalták, esetleg veszítést okozták.

Az iparosodás és az ipari forradalom a magánbiztonság területén is újfajta igények megjelenésével járt együtt. Már nem csak az épületbe jutást vonták ellenőrzés alá (beléptetés jogosultság alapján), hanem az épület elhagyását is (motozás, ruházat átvizsgálás). A gyártulajdonos érdekeit védtek azok a jó fizikumú emberek, akik nem a termelésben, hanem az üzemerület, az üzemben előállított javak, illetve a tulajdonos biztonságáért feleltek, de feladataik közé tartozott például a gyáron belüli munkáslázadások leverése is.

A bankok megjelenésével és a pénzüpiaci műveletek fejlődésével az egyének egyre nagyobb hányada bízta pénzét a bankokra, vagyis bizalmat adott nekik, hogy a rájuk bízott pénzvagyonna vigyáznak, s jogos tulajdonosának kérésére azt visszaadják a számára.

Az elmúlt közel 150 év magánbiztonságának fejlődésével kapcsolatban Rottler és Kovács úgy fogalmaznak, hogy „A dualizmus (1867–1918) éveiben és a két világháború (1919–1939) közötti időszakban Magyarországon a kapitalista berendezkedés és a piacgazdasági viszonyok voltak meghatározók, amelyek kedveztek a vállalkozásoknak, így a korai magánbiztonsági szervezeti formák kialakulásának is.” [98 pp. 542-543] Ugyanakkor megállapítják, hogy a vagyonvédelmi tevékenységnek még nem volt kidolgozott szabályozása, így meglehetősen kevés vállalkozás foglalkozott magánbiztonsággal. A magánbiztonsághoz köthető a magánnyomozói szolgáltatás is, amikor rendszerint jómódú emberek adtak megbízást arra, hogy egy másik ember után nyomozzanak. A magánnyomozói és az újságírói attitűd, vagyis a rejtélyek megoldása iránti fokozott érdeklődés, a kíváncsiság, a bonyolult, szövevényes történetek kibogozása egyaránt jellemezte és jellemzi mindkét szakma művelőit, ugyanakkor az előbbinél a diszkréció (titoktartás), az utóbbinál pedig a minél nagyobb nyilvánosság és hírverés alapjaiban különbözteti meg őket egymástól. A II. Világháború utáni időkben, a nagy értéket jelentő vagyonok felszámolása (államosítása), a magánszektor és -vállalkozások állami kézbe kerülése egyértelművé tette, hogy az állampolgár az államtól várhatja és várja el biztonságának szavatolását, s ahogy Fábíán megfogalmazza: „fel sem merült bennük, hogy ennek érdekében saját maguknak is tenniük kellene valamit, megelégedtek azzal a védelemmel, melyet a rendőrség volt hivatva biztosítani, ennél többre nem is merült fel igény” [99 p. 21], illetve lábjegyzetben kiegészíti azzal, hogy kisipari szövetkezetek és a maszekok végezhettek már olyan „vagyonvédelmi” tevékenységet, mely eredményterméke egy egyszerűbb riasztórendszer volt. Véleményem szerint elfogadható Fábíán állítása azzal a kiegészítéssel, hogy nem csak a kezdetleges elektronikus vagyonvédelmi riasztórendszer kiépítése (villanyszereplők, elektro- és elektronikai, illetve TV-rádió műszerészek), hanem a hagyományos mechanikai védelem (kettőszár, biztonsági zár beszerelése, ajtó- és ablakrács hegesztése, beépítése) területén is voltak olyan vállalkozó kedvű szakemberek, akik rendszerint lakatosként, vagy hegesztőként a vagyonvédelem területén (is) tevékenykedtek. A magántulajdon, illetve az állami és társadalmi tulajdon védelmét a Rendőrség mellett az iparőrség, az üzemrendészetek, a polgári fegyveres őrség és a munkásőrség látta el, mivel a kommunizmusban három tényező is (a hadsereg és a rendvédelmi szervek szovjet minta szerinti átalakítása, megszüntették a társadalmi szervezeteket, így nem adtak lehetőséget az önszerveződésnek, illetve kiürült a megbízói oldal a kereskedelmi jog

háttérbe szorulása miatt) a magánbiztonság, mint vállalkozás teljes megszűnéséhez vezetett az említett, egyszerűbb biztonságtechnikával is foglalkozó vállalkozásokat leszámítva.

Az üzemrendészet létrehozásáról szóló [100] 14/1960. (III. 24.) Korm. rendelet, [101 p. 121] az Üzemgazdasági Tanács 1951-es dátumozású „szigorúan titkos határozata a fontosabb ipari létesítmények őrzéséről”, s ennek kapcsán az iparórség megszületésének előkészítő munkái, [102] a Honvédelmi Tanács 13/27-1953 sz. határozatában előírt polgári fegyveres őrség előállítására, illetve az 1956-os forradalom leverése utáni évben a Népköztársaság Elnöki Tanácsának rendelete [103], mely a munkásőrség létrehozását írta elő, összességében egy jól szervezett, megfelelő hon- és rendvédelmi ismeretekkel rendelkező, s öszlétszámát tekintve markáns, komoly erőt képviselő „csapatot” eredményezett. Gazdagították a biztonsági tevékenységet végzők körét a fegyveres biztonsági őrök, akiket a 39/1976. (X.30.) MT rendelet [103] nevesít. Szabó és Szigeti [105] leírja, hogy az üzemrendészeti szerv vezetője felügyelte és irányította a kapuszolgálat, a motozók, a polgári fegyveres őrség, a személyi kísérők, a tárgyőrök és az éjjeliőrök munkáját. Rottler és Kovács kiemeli, hogy „azt, aki jogosulatlanul – például engedély nélkül vagy jogszabályban előírt kötelezettségét megszegve – folytatott személy- és vagyonvédelmi tevékenységet, szabálysértés miatt vonták felelősségre” [98 p. 545], vagyis még a szocializmusban is beépítettek olyan törvényi féléket, melyek az említett tevékenységek gyakorlását hivatottak szabályozni. Farkas a 6/1988. (II.12.) MT. rendelet [107] alapján úgy fogalmaz, hogy az állami vállalatok vezetői alakíthattak belső rendészetet, „melynek tagjait fokozott büntetőjogi védelem illetett meg. Érdekesség, hogy ennek a rendeletnek a 3.§-a közfeladatot ellátó személynek minősítette a magánbiztonsági vállalkozás alkalmazásában álló vagyonőrt, igaz, ez csak a közintézményekben volt lehetséges. Természetesen csak olyan állami vállalatok esetében volt ez lehetséges, amelyeknél fokozott biztonsági kockázat volt jelen a tevékenységénél fogva, mint pl. nemzetgazdasági-, honvédelmi-, és kulturális értékek védelme” [106 p. 9].

Így érkezünk el 1989-ig, a rendszerváltásig, amelyik alapjaiban változtatja meg a berendezkedést, magával hozva a privatizációt és a spontán privatizációt, a magántulajdon újbóli felértékelődését, új, szervezett bűnözői csoportok alakulását, a bűnözői formák gazdagodását, beleértve a korábban szinte ismeretlen zsarolás, fenyegetés, védelmi pénzek fizetésének kieroszakolása gyakorlatát is. A rendszerváltás és az újfajta politikai narratíva nem kedvezett sem a munkásőrségnek, sem az idősebb, a kommunizmusban és a Szovjetunióban szocializálódott hivatásos katonáknak és rendőröknek. A munkásőrség 1989-es megszűnése [108], valamint a honvédségnél és rendőrségnél végrehajtott leszerelések, illetve az állomány egy részének önként távozása összességében azt jelentette, hogy a munkavállalói piacon sok, a védelem, a biztonság területén jártas, ilyen ismeretekkel rendelkező, egy részüknél jóval átlag feletti fizikai kondícióval és állóképességgel bíró ember keresett munkát. Magától értetődő volt, hogy ha eddig megszerzett és éveken, évtizedeken keresztül gyakorolt hivatásuknál akarnak maradni, akkor jövőjüket a biztonsági szektorban képviselik el. Hozzájuk csatlakoztak még jogi végzettséggel rendelkező diplomások, külföldről hazatérő disszidensek/kalandorok, fegyverviselési engedéllyel rendelkező személyek (pl.: hivatásos vadászok), illetve zömében katonaviselt emberek. E heterogén összetételű csoport kezdett el aztán

a mai értelemben vett magánbiztonsági – s azon belül személyvédelmi – tevékenységet folytatni, mely kiterjedt a magánnyomozói tevékenységre, az újonnan kialakuló magán nagyvállalkozó réteg személyes védelmére (testőr), a készpénzszállításra és védelemre (fegyveres pénzkisérlet), a szórakozóhelyek és a privatizált ipari ingatlanok és irodaházak védelmére (portások, kidobóemberek), s extrém esetben akár két vállalkozó közötti vita fizikai erővel történő rendezésében való közreműködésre is. A személyvédelmi tevékenység mellett megjelentek azok a korábban említett maszekok, akik a lakosság és a magánvállalkozások megnövekedő biztonság(technika)i igényei miatt fő tevékenységükként a mechanikai és az elektronikai vagyonvédelmi megoldásokat kezdték el hirdetni.

A rendszerváltás utáni, a magánbiztonsággal kapcsolatba hozható személyek kategorizálásáról Rottler és Kovács megállapítását idézem: „alapvetően két rendszert ért felelős érdekcsoport vett részt tevőlegesen a magánbiztonság világában, az egyik a volt szocialista rendszer katonai, rendészeti, titkosszolgálati szakemberei, a másik kör tagjai pedig többnyire a bűnözői világban szocializálódott személyek voltak” [98 p. 547]. A rendszerváltás utáni helyzetet árnyalja Farkas megállapítása. Szerinte „a korábbi rendőrségi feladatot megkapta a civil szféra, amely viszont nem volt feltétlenül alkalmas erre a tevékenységre, mivel jelentős számban voltak csökkent munkaképességűek is az ágazatban, akik pszichikailag, egészségileg, és fizikailag sem voltak megfelelőek” [106 p. 9]. Hivatkozott szerzők megállapításai közötti egyet nem értést azzal tudom feloldani, hogy a magánbiztonsági szektort és annak szereplőit sem akkor, sem most nem egy egységes csoportként definiálom, hanem akár a tudás, akár a felkészültség, akár a fizikai kondíció tekintetében, akár pedig a törvényes és törvénytelen magatartás dimenziói mentén klaszterizálom. Ez a klaszterizáció egyébként a szektoron belül is kialakult, elég csak a jól képzett testőrökre, vagy az információbiztonsággal foglalkozó szakemberekre gondolni, akik nem is szívesen tartják magukat a magánbiztonsági szektor többi szereplőjéhez hasonlóknak.

Mielőtt a képzeletbeli időtengelyen elérkeznénk 1994-ig, érdemes megemlíteni, hogy a helyi településeken a polgárok önszerveződő önvédelmi csoportjaiból 1991-ben megalakul az Önvédelmi Szervezetek Országos Szövetsége (mai nevén polgárőrség), amelyik a Rendőrség munkáját segítve örködött/örködik az állampolgárok biztonságán.

1994-et azért tekintem fordulópontnak a magánbiztonsági szektor kialakulásában, mert ebben az évben jelent meg az 1994. évi XXXIV. törvény a Rendőrségről [109], amelyik 28. § az alábbiak szerint így fogalmaz:

„A személy-és vagyonvédelmi tevékenység rendőrhatalósági engedélyhez kötött szolgáltatás, amelynek során a vállalkozó a megrendelőt megillető jogok keretein belül, szerződés alapján:

- létesítményt, telephelyet, területet, járművet, más dolgot őriz;
- rendezvényt biztosít;
- szállítmányt kísér, őriz, pénz- és értékszállítást végez;
- személyt véd;
- személy- és vagyonvédelmi szakképzési, tanácsadási, szakértői szolgáltatást nyújt;
- vagyonvédelmi műszaki rendszerek tervezését, telepítését, karbantartását végzi.

A magánnyomozás rendőrhatalósági engedélyhez kötött vállalkozási tevékenység, amelyet a vállalkozó a megrendelőt megillető jogok keretein belül, adatok megszerzése, tények, körülmények felderítése érdekében szerződés alapján végez.”

Rá egy évre, ugyan nem törvényi, hanem csak rendeleti szinten, de megjelenik a 87/1995. (VII. 14.) Korm. rendelet a vállalkozás keretében végzett személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység átmeneti szabályairól [110], majd három év múlva a vállalkozás keretében végzett személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól, a Személy-, Vagyonvédelmi és Magánnyomozói Szakmai Kamaráról (továbbiakban: SzVMSZK) szóló a 1998. évi IV. törvény [111], s ezzel együtt ebben az évben megalakul a Kamara is.

A magánbiztonsági szektor fejlődésének időrendi sorát itt megszakítva a következő alfejezetben a magánbiztonság jogi szabályozásával foglalkozom, s azon belül térek ki a törvény megszületése után eltelt több mint 20 évben tapasztalt fejlődésre.

2.2.2. A magánbiztonság jogi szabályozása

Mielőtt az Országgyűlés elfogadta volna a már említett A vállalkozás keretében végzett személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól, a Személy-, Vagyonvédelmi és Magánnyomozói Szakmai Kamaráról szóló 1998. évi IV. törvényt [111], előtte még egy fontos törvény született, amelyik bizonyos szempontból a [111] előfutárának tekinthető. Ez az 1997. évi CLIX. törvény a fegyveres biztonsági őrségről, a természetvédelmi és a mezei őrszolgálatról [112]. Disszertációm szempontjából csak a fegyveres biztonsági őrséggel kapcsolatos rész az érdekes. A törvény 1. § kimondja, hogy „Fegyveres biztonsági őrséggel kell védeni az állam működése, illetőleg a lakosság ellátása szempontjából kiemelkedően fontos tevékenységet, létesítményt, szállítmányt, ha a védelemre a Magyar Honvédség, a központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló törvény szerinti rendvédelmi szervek, valamint az Országgyűlés biztonságáról gondoskodó Országgyűlési Őrség, illetve a Nemzeti Adó- és Vámhivatal jogszabállyal nem kötelezettek, de az őrzés a közbiztonság vagy a nemzeti vagyon védelme érdekében indokolt”. A törvény nevesíti a létesítményeket, melyek között az állam, a honvédelem és nemzetbiztonság szempontjából fontos létesítmények, a nemzetközi légitforgalmat bonyolító repülőterek, nukleáris intézmények, a lakosság alapvető ellátásában szerepet játszó infrastruktúra és közműrendszer, a közszolgálati média és a távközlési létesítmények szerepelnek, de kitér a kiemelten veszélyes anyagok gyártásával, tárolásával, forgalmazásával, szállításával foglalkozó tevékenységeket folytató vállalkozások, illetve a kiemelt jelentőségű nemzeti és kulturális értékek fegyveres védelmére is.

Bár a negyedszázaddal ezelőtt elfogadott 1998. évi IV. törvényt [111] valamennyi szakember a magánbiztonsági szakma önálló törvényének tekinti, az csak részben váltotta be a hozzá fűzött reményeket. A magánbiztonsági vállalkozások, a Kamara, illetve az Alkotmánybíróság egyaránt kritikákat fogalmazott meg a törvénnyel kapcsolatban [113], illetve az Alkotmánybíróság a 22/2004 [114] határozatával a törvényt 2004. december 31. napjával megszüntette. Az

Alkotmánybírósághoz beadott indítványban a törvény kritikájaként három okot neveztek meg: (1) sérti az emberi méltósághoz való jogot, (2) sérti az ártatlanság vélelmét, illetve (3) sérti a magán-szféra sérthetlenségéhez való jogot.

Annak érdekében, hogy a magánbiztonsági szektor törvényes keretek között tudjon működni, szükség volt az Alkotmánybírósági határozattal 2004-ben megszüntetett 1998. évi IV. törvényt kiváltó új törvényre. Ez lett a jelenleg is érvényben levő 2005. évi CXXXIII. törvény a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól (továbbiakban: SzVMt.) [115], melyet a megszületése óta közel harminc alkalommal módosítottak [109]. Az SzVMt hatálya alá tartozik a személy- és vagyonvédelmi tevékenységet, a vagyonvédelmi rendszereket tervező és szerelő tevékenységet, a magánnyomozói tevékenységet, valamint a tömegrendezvény-szervezői tevékenységet végző egyéni vállalkozókra, egyéni cégekre, illetve gazdasági társaságokra. Az SzVMt-ben nevesített tevékenységek három csoportba sorolhatók:

(1) Személy- és vagyonvédelmi tevékenységek: természetes személyek életének és épségének védelme, ingó- és ingatlanvagyon őrzése, szállítmányok kísérése, pénz- és értékszállítás, rendezvénybiztosítás.

(2) E tevékenységek szervezése és irányítása, illetve

(3) Tervező-szerelő tevékenységek, melyek a biztonságtechnikai, az elektronikai, illetve a mechanikai vagyonvédelmi rendszerek tervezésével, valamint szerelésével, beüzemelésével, illetve javításával/üzemeltetésével foglalkoznak.

Megjegyzem, hogy a törvény nem foglalkozik a magánbiztonsági tevékenységek végzése között az információbiztonsággal kapcsolatos tevékenységekkel, azokat más törvényekben lehet megtalálni.

Az SzVMt. a Rendőrség és a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok személy- és vagyonvédelmi vagy tervező-szerelő tevékenységet érintő hatósági feladatokat ellátó hivatásos és nem hivatásos állományú tagjaival kapcsolatban foglalkozik az összeférhetlenségi szabályokkal, de nem zárja ki, hogy az érintettek parancsnoki engedéllyel tervező-szerelő, a vagyonőrzési, pénz- és értékszál-lítási, illetve szállítmánykísérési tevékenységet végezzenek, vagy hogy ilyen tevékenységet végző vállalkozások tulajdonosai legyenek.

Az SzVMt. 34. § alapján a magánnyomozó adatokat gyűjthet, felvilágosítást kérhet, ugyanakkor tevékenységüknek összhangban kell lennie Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvénnyel [116], mely értelmében „senkit nem lehet megörökíteni a beleegyezése nélkül. Olyan helyről, ahol legálisan tartózkodhat (közterület, közönség számára nyitva álló helyek, saját maga által bérelt ingatlan stb.) a magánetektív saját érzékszerveivel megfigyelheti a közterületen vagy nyilvános helyen tartózkodó célszemélyt” [117 p. 117]. Az információs önrendelkezési jog mellett az emberi méltóság védelme is szabályozza a hang- és képfelvételek készítését az SzVMt.-ben is, s tiltja az öltözőben, a próbafülkében, a mosdóban, az illemhelyen, a kórházi szobában és a szociális intézmény lakóhelyiségében történő felvételeket. Ugyanakkor a felvételek készítése a jogellenes magatartás későbbi bizonyítása érdekében fontos. Az SzVMt. előírja, hogy „a közönség számára nyilvános magánterület védelme esetén a vagyonőr

köteles figyelemfelhívó jelzést, ismertetést elhelyezni” a bevinni tilos tárgyak, illetve az egyént a vagyonőr által okozott jogsérelem jogorvoslati lehetőségei mellett arról is, hogy a területen elektronikus megfigyelőrendszert alkalmaznak, a felvételeket milyen céllal, milyen jogalap szerint hol, mennyi ideig tárolják, kik jogosultak ezek megismerésére. Az SzVMt. erre vonatkozó utasításai alapvetően megfeleltethetők az EU Általános adatvédelmi rendeletének [118].

Az SzVMSzK, mely az SzVMt. megfogalmazásában „az e törvény hatálya alá tartozó tevékenység folytatására jogosult, a kamarai tagságot önként vállaló természetes személyek önkormányzattal rendelkező, közfeladatot és általános szakmai érdek-képviselési feladatokat ellátó köztestülete, amely ... kiemelkedően közhasznú szervezetté minősíthető” [115]. A Kamara fontosabb feladatai a következők: képviseli a szakma tekintélyét, testületeinek és tagjainak általános szakmai érdekeit, alapszabályt és szakmai etikai kódexet alkot, szakmai irányelveket fogalmaz meg, ajánlásokat dolgoz ki a tevékenységek végzésének szakmai követelményei vonatkozásában, véleményezi a tevékenységi körébe tartozó jogszabályokat, rendeleteket, kidolgozza és gondozza a szakmai és vizsgakövetelményeket, közreműködik a szakképzésben és a vizsgáztatásban, etikai eljárást folytat le, tagjairól névjegyzéket vezet, statisztikai adatokat szolgáltat, konferenciákat, kiállításokat, vásárokat szervez, szakmai és jogi információkat gyűjt és szolgáltat tagjai számára, részt vesz a vagyonvédelmi rezsi óradíj megállapításának előkészítésében.

2006-ban jelent meg az SzVMt. végrehajtásáról szóló 22/2006. (IV. 25.) BM rendelet [119], amelyik tételesen felsorolja a személy- és vagyonvédelemmel, valamint magánnyomozói tevékenységgel kapcsolatos szakképesítéseket és végzettségeket, valamint részletesen szabályozza a tevékenység gyakorlásával összefüggő személy- és vagyonőri igazolvány kiadása vagy megújítása iránti kérelemmel kapcsolatos tudnivalókat.

A SzVMt., valamint annak végrehajtásáról szóló rendelet [119] által nevesített szakképesítéseket, illetve végzettségeket – melyek egy részéről részletesen A magánbiztonsági szektor munkavállalói című részben írok – a 3. táblázatban foglalom össze.

2017-ben jelent meg a személy- és vagyonőr, a magánnyomozó, az egyes rendészeti feladatokat ellátó személyek tevékenységével, valamint a fegyveres biztonsági őrseggel kapcsolatos közigazgatási hatósági eljárásokra vonatkozó kormányrendelet [120], amelyik elsősorban a magánbiztonsági szektor munkavállalói működési engedélyének, az igazolványok kiállításának és annak kiállításához kapcsolódó kérelemnek, a hatósági nyilvántartásnak és a hatósági ellenőrzésnek a kérdéseit hivatott rendezni.

Az említett törvények és azok végrehajtásával, illetve a közigazgatási eljárással kapcsolatos rendeletek mellett értekezésem témájához illeszkedően az alábbiakban a társadalmi bűnmegelőzés nemzeti, a Nemzeti Bűnmegelőzési, illetve a Nemzeti Biztonsági Stratégiáról írok.

Személy- és vagyonvédelemmel kapcsolatos szakképesések	Biztonságtechnikai, elektronikai és mechanikai vagyonvédelmi rendszerekkel kapcsolatos...		Személy- és vagyonvédelmi tevékenység szervezésével és irányításával kapcsolatos végzettségek	Magánbiztonsággal kapcsolatos adminisztratív feladatok
	...végzettségek	...szakképesítések		
<ul style="list-style-type: none"> • biztonsági őr <ul style="list-style-type: none"> • testőr • vagyonőr • biztonságszervező • büntetés-végrehajtási felügyelő • személy- és vagyonőr • közterület-felügyelő • honvéd altiszt • magánnyomozó • rendészeti őr • közbiztonsági rendőrfőnök • határrendész és útlevélkezelő rendőrfőnök • kutyavezető vagyonőr • önkormányzati természetvédelmi őr • fegyveres biztonsági őr <ul style="list-style-type: none"> • rendész • középfokú katonai szakképesítés 	<ul style="list-style-type: none"> • biztonságtechnikai mérnökök • gépészmérnökök • híradástechnikai mérnökök • közlekedésmérnökök • mechatronikai mérnökök • távközlési mérnökök • villamosmérnökök 	<ul style="list-style-type: none"> • biztonságtechnikai szerelő, kezelő • biztonságtechnika-kezelő • elektronikus és mechanikus vagyonvédelmi rendszer-szerelő • elektronikus vagyonvédelmi rendszer-szerelő • mechanikus vagyonvédelmi rendszer-szerelő • vagyonvédelmi rendszer-szerelő • villamossági vagy elektronikai képzettségek technikus szintű végzettsége 	<ul style="list-style-type: none"> • biztonságtechnikai mérnökök • büntetés-végrehajtási tagozatán szerzett szakképzettség • had- és biztonságtechnikai mérnökök • jogász szakképzettség • NKE ÁNTK-n szerzett államtudományi szakképzettség • NKE HHK-n szerzett végzettségek • NKE RTK-n szerzett bűnügyi igazgatás, rendészeti igazgatás vagy rendészeti vezető szakon alap- vagy mesterképzésben szerzett szakképzettség • Rendészeti szervező szakképesítés valamilyeni szakmairánya • rendvédelmi szervező szakképzettség • szakokleveles magánnyomozó szakképzettség 	<ul style="list-style-type: none"> • közszolgálati technikus • közszolgálati ügykezelő • rendészeti ügyintéző • rendőr tiszt-helyettes

3. táblázat A Személy- és vagyonvédelemmel, a biztonságtechnikai, elektronikai és mechanikai vagyonvédelmi rendszerekkel kapcsolatos végzettségek és szakképesítések [115] és [119] értelmezése alapján saját szerkesztés

A 115/2003. (X. 28.) OGY határozat a társadalmi bűnmegelőzés nemzeti stratégiájáról [121] a bűnmegelőzést társadalmi közügynek tekinti a következő okok miatt:

- Szükség van a bűnözés elleni társadalmi védelmi mechanizmusok reformjára, mivel a személy- és vagyonelleni bűncselekmények ellenére sem alakultak ki a társadalomban és az állampolgároknak önvédelmi mechanizmusok.
- A bűnmegelőzés nem valósítható meg kizárólag a bűnüldözés és büntető igazságszolgáltatás rendszerében, vagyis „a közbiztonságot ugyan javítja a bűnüldözés teljesítményének és a

büntető igazságszolgáltatás hatékonyságának növelése”, de szükség van a társadalmat ösztönző és mozgósító programok és technikák intézményesítésére.

- Cél az életminőséget javító közbiztonság megteremtése, a bűnözés csökkentése, vagyis „mérsekelni kell a bűncselekményeket előidéző okok hatását, csökkenteni kell a sértetté válás veszélyét, növelni az egész közösség biztonságát, ezáltal javítani az élet minőségét és egyben az emberi jogok érvényesülését”.
- A társadalmi bűnmegelőzésben együttműködés szükséges valamennyi érintett fél (Kormány, helyi önkormányzat, a központi és helyi hatóságok (önkormányzatok) és intézmények, civil szervezetek, egyházak, üzleti és gazdasági élet szereplői, állampolgárok) között, s az így megvalósuló társadalmi bűnmegelőzés rendszer működtetéséhez a kormánynak biztosítania kell a bűnözési statisztikai adatokat, valamint szakképzés feltételeit.
- A bűnmegelőzés három pillérének harmóniája azt jelenti, hogy a bűnözést előidéző okok hatásának mérséklése, a sértetté válást befolyásoló intézkedések, valamint a bűnözés mennyiségi csökkentése együttesen tud hozzájárulni az eredményes bűnmegelőzéshez.

A 1744/2013. (X. 17.) Korm. határozat a Nemzeti Bűnmegelőzési Stratégiáról (2013-2023) [122] középtávú szakpolitikai stratégiát határoz meg a bűnmegelőzés vonatkozásában. Tartalmában nagyban hasonlít a [121]-re, célkitűzései között szerepel egy olyan jövőkép, amelyikben az áldozatok számára átlátható módon történik meg az igazságszolgáltatás, a rendőri beavatkozás világos és elfogadható, az állampolgárok öngondoskodási képessége erősödik, felelősségérzete növekszik, az állampolgárok konfliktusaikat erőszakmentesen rendezik, erősödik a fiatalok önkontrollja, normakövetése és felelősségvállalása, az alkohol- és kábítószerproblémákat, valamint a deviáns viselkedést még idejekorán kezelik, a visszaeső bűnelkövetők száma csökken, a fogvatartottak egyre nagyobb hányada végzi el a nyolc általánost, szerez szakmát, szabadulásuk után beilleszkednek a társadalomba, s annak hasznos tagjai lesznek, önkormányzatok kivétel nélkül rendelkeznek közbiztonsági és bűnmegelőzési stratégiával, amit rendszeresen a helyi viszonyokra reagálva frissítenek. A 1035/2012 (II. 21.) [123], illetve a 1163/2020 (IV. 21.) [124] számú, Magyarország Nemzeti Biztonsági Stratégiájáról szóló kormányhatározat alap gondolata „Biztonságos Magyarország egy változékony világban”. A dokumentum V. fejezetében (Magyarország biztonsági környezete) kritikával illetik a magánbiztonsági cégeket: „folytatódik a biztonságot veszélyeztető, nehezen kontrollálható nem állami szereplők súlyának növekedése a nemzetközi biztonságpolitikában”. A magánbiztonsági szektort is érintő kiemelt kockázati tényezők a kormányhatározat szerint a következők: illegális migránsok tömeges érkezése, váratlan fegyveres támadás, jelentős károkat okozó kibertámadások, terrorcselekmények, a forradalmi technológiai fejlesztések illetéktelen kezekbe kerülésével a nemzet biztonságát veszélyeztető támadások vagy terrorcselekmények megjelenése, bűnszervezetek, szervezett bűnözői csoportok magyarországi térnyerése és befolyásának erősödése.

Véleményem szerint a bemutatott mindhárom stratégiában a magánbiztonsági szektor szereplőinek kiemelt feladatai lehettek volna (különösen, hogy Magyarország Nemzeti Biztonsági

Stratégiájában nevesítve is lett a szektor, de a megfogalmazott kritikára markánsan nem reagált), ami a foglalkoztatás mennyiségi és minőségi mutatóinak, illetve a szektor kedvezőbb társadalmi megítélésében is megnyilvánulhatott volna. Sajnos ez nem történt meg.

A magánbiztonság jogi szabályozásával foglalkozó rész zárásaként olyan szabványokat ismertettek, amelyek közvetlenül-közvetve a magánbiztonsági szektorra is hatással vannak. Teszem ezt azzal a megjegyzéssel, hogy tudomásom szerint a hazai magánbiztonsági szektor ezen szabványok többségével nem, vagy csak a külföldi megbízó határozott kérésére foglalkozik (ez alól a Nemzetközi Szabványügyi Szervezet (International Organization for Standardization, továbbiakban: ISO) 27000 szabvány jelent kivételt).

Az ISO (magán)biztonsággal foglalkozó fontosabb szabványai:

Az ISO 18788:2015 Management system for private security operations – Requirements with guidance for use [125], vagyis Irányítási rendszer magánbiztonsági műveletekhez – Követelmények használati útmutatóval című szabvány követelményeket határoz meg és útmutatást ad a biztonsági műveleteket végző vagy szerződő szervezetek számára. Üzleti és kockázatkezelési keretet biztosít a biztonsági műveletek hatékony lefolytatásához. Kifejezetten vonatkozik minden olyan szervezetre, amely olyan körülmények között működik, ahol az irányítás gyenge lehet, vagy a jogállamiság aláásható emberi vagy természeti események miatt.

Az ISO/IEC 27001:2022 Information security, cybersecurity and privacy protection — Information security management systems — Requirements [126], vagyis Információbiztonság, kiberbiztonság és magánélet védelme — Információbiztonsági menedzsment rendszerek — Követelmények című szabvány meghatározza az információbiztonsági irányítási rendszer létrehozásának, megvalósításának, karbantartásának és folyamatos fejlesztésének követelményeit a szervezeten belül. Ez a dokumentum tartalmazza az információbiztonsági kockázatok felmérésére és kezelésére vonatkozó követelményeket is a szervezet igényeihez igazítva. A jelen dokumentumban meghatározott követelmények általánosak, és minden szervezetre vonatkoznak, tekintet nélkül a típusra, méretre vagy jellegre.

Az ISO 28000:2022 Security and resilience – Security management systems – Requirements [127], vagyis Biztonság és rugalmasság – Biztonságirányítási rendszerek – Követelmények címet viselő szabvány meghatározza a biztonsági irányítási rendszer követelményeit, beleértve az ellátási láncra vonatkozó szempontokat. Egyaránt vonatkozik kereskedelmi vállalkozásokra, kormányzati vagy egyéb állami szervekre és nonprofit szervezetekre, amelyek biztonsági irányítási rendszert akarnak létrehozni, bevezetni, fenntartani és javítani.

Az Európai Unió területére vonatkozó EN 15602:2008 Security service providers - Terminology [128] című (Biztonsági szolgáltatók - Terminológia) szabványt értekezésem készítése alatt, 2022.

március 16-án visszavonták. Ennek ellenére megállapításai továbbra is segíthetnek a magánbiztonsági szektor által nyújtott szolgáltatások minőségfejlesztésében. A szabvány célja, hogy segítse a magánbiztonsági cégeket olyan szolgáltatási minőségirányítási rendszer bevezetésében, amely megfelel az ISO 9001:2000 szabvány követelményeinek biztonsági szolgáltatási tevékenységeik során. A szabvány útmutatást ad az ügyfelek igényeinek és elvárásainak megfelelő szolgáltatási minőségirányítási rendszer kialakításához, bevezetéséhez, karbantartásához és folyamatos fejlesztéséhez, miközben biztosítja a jogszabályi és szabályozási követelményeknek való megfelelést is. Fontosabb útmutatók a biztonsági vállalkozások számára:

- Szolgáltatásminőség-irányítási rendszer kidolgozása és bevezetése.
- A szolgáltatás minőségi teljesítményének követése és mérése.
- Az ügyféligények és elvárások azonosítása és kezelése.
- Hatékony kommunikáció kialakítása és fenntartása az ügyfelekkel.
- Panaszkezelési eljárások és mechanizmusok végrehajtása a panaszok megoldására.
- A folyamatos fejlesztés és az ügyfélközpontú szolgáltatásnyújtás kultúrájának kialakítása.

2.2.3. Képzések, továbbképzések

Jelenleg a 68/2012. (XII. 14.) számú, a rendészeti feladatokat ellátó személyek, a segédfelügyelők, valamint a személy- és vagyonőrök képzéséről és vizsgáztatásáról szóló BM rendelet [129] szabályozza a magánbiztonsági szektor törvényben nevesített munkavállalóinak képzési és vizsgakövetelményeit. E mellett az egyes rendészeti feladatokat ellátó személyek tevékenységéről, valamint egyes törvényeknek az iskolakerülés elleni fellépést biztosító módosításáról szóló 2012. évi CXX. törvény [130] 23. § úgy fogalmaz, hogy a személy- és vagyonőr számára „jogszabályban meghatározott vizsgakövetelményeken túl köteles a) az e törvényben és a végrehajtására kiadott jogszabályokban meghatározott, b) a szabálysértésekről, a szabálysértési eljárásról és a szabálysértési nyilvántartási rendszerről szóló törvényben meghatározott, c) a Büntető Törvénykönyvről szóló törvényben meghatározott, d) a büntetőeljárásról szóló törvényben meghatározott rendelkezések ismeretéből vizsgát tenni”.

Disszertációmban a magánbiztonsági szektor munkavállalóinak képzését és továbbképzését több szempont alapján osztályozom, ezek a következők:

1. az OKJ kivezetése előtt és után megjelenő képzések,
2. közép- és felsőfokú, tanfolyami, valamint tudományos doktori tanulmányok,
3. végzettséget adó képzések, illetve végzettséget nem adó képzések.

Az OKJ kivezetése előtti és utáni képzési helyzet

Az OKJ-ról szóló MüM rendelet 1993-ban jelent meg, s ennek melléklete tartalmazta az OKJ-t. A szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény [132] értelmezésében az államilag elismert szakképesítések az OKJ szerepelnek. Bizonyos – az OKJ-ben nem szereplő – iskolarendszeren kívüli hatósági jellegű képzésekkel kapcsolatban pedig a törvény úgy fogalmaz, hogy

„jogszabályban szabályozott tartalmú és célú olyan, az OKJ-ban nem szereplő képzés megszerzésére irányuló képzés, amelynek eredményeként dokumentum kiadására kerül sor, és e dokumentum hiányában jogszabályban meghatározott tevékenység, munkakör nem folytatható, nem tölthető be” [131].

Az OKJ az 1993-as indulása óta számos változtatáson ment keresztül, ahogy az a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal (továbbiakban: NSZFH) OKJ-ról szóló oldalán látható [133]. Az OKJ-t egyébként a magánbiztonsági képzés szempontjából kezdeményezőnek tekintem abból a szempontból, hogy már első változatában is tartalmazott a személy- és vagyónvédelemmel kapcsolatos szakmákat, holott – ahogy arra a jogi részben utaltam – 1994, illetve 1998 előtt még nem állt rendelkezésre a megfelelő törvényi háttér. Az OKJ 1993-as változatában megjelenő szakmák: személy- és vagyónvédő, elektronikus és mechanikus vagyónvédelmi rendszerszerelő, biztonság-szervező (szint megjelölésével), szállodai portás, valamint honvéd technikus tiszthelyettes, honvéd tiszthelyettes, rendőr, határrendész. A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény [134] és az annak végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7.) kormányrendelet [135] teremtette meg a jogalapját az OKJ kivezetésének, illetve az azt leváltó Szakmajegyzék megjelenésének. A szakképzés és felnőttképzés megújításának középtávú szakmapolitikai stratégiájában a korábban megszokott, 2019-ben több mint 400 (2014 több, mint 700) szakmát tartalmazó OKJ helyét a 174 alapszakmát tartalmazó szakmajegyzék vette át. Az OKJ-s szakmák „kifuttatására”, vagyis a régi szakmákban történő képzések indítására, illetve vizsgáztatásra a szakképző intézmények haladékot kaptak, az előbbinél 2020. december 31., az utóbbinál 2022. december 31. az utolsó határidő. A Szakmajegyzék megjelenése és bevezetése szervesen illeszkedik a kormány Ipar 4.0 stratégiai elképzelésén belül a Szakképzés 4.0 programjához [136], melyről az Innovációs és Technológiai Minisztérium egy több, mint 100 oldalas kiadványt jelentett meg [137]. A szakmajegyzék legfrissebb [138] változatában a magánbiztonsághoz is köthető szakmák a honvédelem ágazatban: honvéd altiszt, honvéd kadét, a rendészet és közszolgálat ágazatban: közszolgálati technikus, rendészeti őr, rendőr tiszthelyettes. Ezek közül a honvéd altiszt érettségi végzettséggel 2 év, a honvéd kadét alapfokú végzettséggel 5 év, érettségivel 2 év, a közszolgálati technikus 5, illetve 2 év, a rendészeti őr 3, illetve 2 év, rendőr tiszthelyettes pedig érettségivel 2 év alatt végezhető el. Ez azt jelenti, hogy az új képzési és kimeneti követelményekhez, illetve a programkövetelményhez igazodó szakmákban legkorábban tavaly végeztek az első diákok. Kijelenthető tehát, hogy a magánbiztonsági szektorban a középfokú szakképzéshez között munkakörökben jelenleg még az OKJ szerinti végzettséggel rendelkező munkavállalók dolgoznak.

2020-ban megjelentett tanulmányomban [139] az OKJ-ban szereplő, a sikeres vizsgák alapján legnépszerűbb szakmákat elemeztem 2010 és 2019 között. Módszertanomat tekintve az adatbányászatot, s azon belül az idősoros elemzést választottam, az adatbázist a Pest Megyei Kormányhivatal idevágó statisztikai adatai képezték, az egyes szakmák rövid bemutatásánál kitértem a becsült bruttó bérekre is. E tanulmányom magánbiztonsági szektorral kapcsolatos fontosabb megállapításait az alábbiakban ismertetem.

A 2010 és 2019 közötti időszak legnépszerűbb államilag elismert, magánbiztonsághoz köthető OKJ szakképesítései

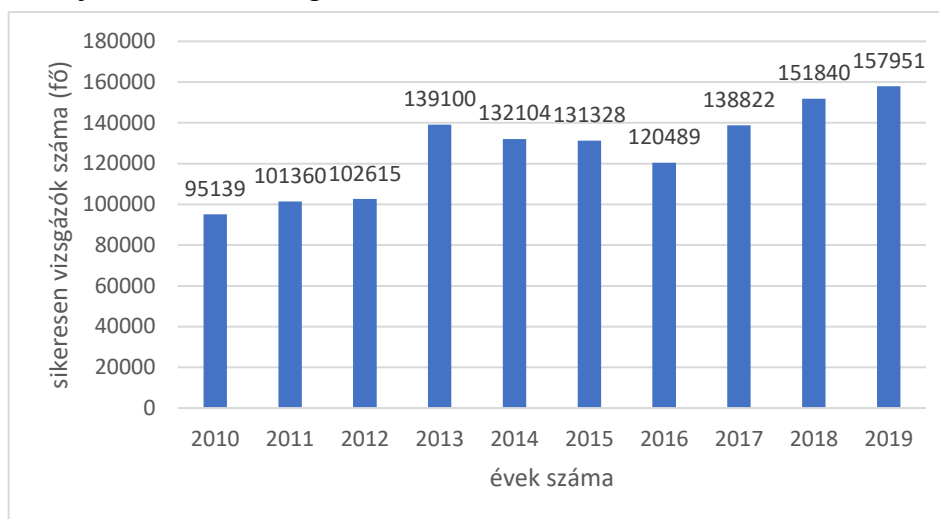
Jelen tanulmányomban a Pest Megyei Kormányhivatal OSAP 1665 Statisztikai felületén keresztül elérhető adatbázisból végeztem el adatbányászat segítségével a szükséges leválogatásokat és elemzéseket. Az adatbázisban 1995-től található adatok, melyek közül az 1995 és 2006 közötti időszak adatait a Szociális és Munkaügyi Minisztérium gyűjtötte. A forrásmezőnél lehetőség van a képzést folytató intézmények száma, a vizsgaszervező intézmények száma, a képzések (tanfolyamok) száma, az akkreditált képzések (tanfolyamok) száma, a vizsgával záródó képzések száma, a képzésbe beiratkozottak száma, a képzés folyamán beiratkozottak száma, a képzést megkezdő, de be nem fejező személyek száma, a képzést befejezők száma, valamint a sikeres vizsgát tettek száma közül egyet választani, kijelölni. A csoportosításnál (sorok) 34 lehetőség közül lehet egyet kiválasztani. Ezek a következők: képző intézmény gazdálkodási formája szerint, képzés jellege szerint, képző intézmény székhelyének régiója szerint, képző intézmény típusa szerint, vizsgaszervező intézmény régiója szerint, vizsgaszervező intézmény típusa szerint, képzés óraszám kategóriája szerint, képzés időtartama kategóriája szerint, képzés formája szerint, képzés típusa szerint, képzés megkezdéséhez szükséges előképzettség-igény szerint, képzés teljes részvételi díj költség-kategóriája szerint, képzés gyakorlati részvételi díj költség-kategóriája szerint, elméleti képzés helyszíne szerint, gyakorlati képzés helyszíne szerint, képzés lebonyolításának régiója szerint, nemek szerint, FEOR besorolások szerint, költségviselők szerint, csak állam által elismert, OKJ szakképesítést adó képzések, csak hatósági jellegű képzések, képzés megnevezése szerint, képzés lebonyolításának települése szerint, képzés lebonyolításának megyéje szerint, csak nyelvi képzések, csak informatikai képzések, képzés lebonyolításának kistérsége szerint, képző intézmény székhelyének kistérsége szerint, képző intézmény székhelyének járása szerint, képző intézmény székhelyének megyéje szerint, vizsgaszervező intézmény megyéje szerint, vizsgaszervező intézmény kistérsége szerint, vizsgaszervező intézmény járása szerint, képzés lebonyolításának járása szerint. További célzott leválogatásokra van lehetőség a szétbontás (oszlopok és szintek), valamint a szűkítések segítségével. Az előbbinél 28, a csoportosításnál megnevezett lehetőség, az utóbbinál pedig 10 lehetőség – csak közoktatási és akkreditált vizsgaszervező intézményben, csak közoktatási képző intézményben, csak akkreditált képző intézményben, csak OKJ képzés, csak közoktatási és akkreditált képző intézményben, csak közoktatási vizsgaszervező intézményben, csak akkreditált vizsgaszervező intézményben, csak akkreditált/engedéllyel rendelkező képzések, csak vizsgával záródó képzések, csak nyelvi képzés – közül lehet egyet, vagy többet kijelölni.

Bár a mélyebb adatbányászati elemzések szükségessége és elvben az adatbázis lehetővé is tenné az összetett lekérdezéseket, ezek egy részénél a tesztlekérdezések alapján megállapítottam, hogy az adatbázisszerverrel való távoli kapcsolat több esetben időtúllépéshez, s így a lekérdezés megghiúsulásához vezetett. Emiatt a lekérdezésnél bizonyos korlátozásokat alkalmaztam.

A minta a Magyarországon 2010 és 2019 (összesen 10 év) államilag elismert, OKJ-s szakképesítést szerzett tanulókkal és képzésekkel kapcsolatos összegyűjtött adatokat tartalmazza. A fizetések

becslésénél a KSH 2020. év eleji adata alapján a bruttó átlag fizetést 375.200 Ft-nak vettem, s a fizetesek.hu oldalon megadott számadatok középértékével számoltam. Ennek alapján a biztonsági őrök bruttó átlagfizetése (245.000 Ft) az országos bruttó átlagnak csak a 65%-át éri el.

A vizsgált időszakban Magyarországon összesen 1.270.748 fő szerzett államilag elismert OKJ-s szakképesítést, a kezdő évben 95.139 fő, majd 2019-ben már 157.951 fő. Az 1. ábra évenkénti bontásban mutatja a sikeresen vizsgázók számának alakulását.



1. ábra A sikeresen vizsgázók száma 2010-2019 között (saját szerkesztés)

Az OKJ-s szakmák száma ingadozott a vizsgált időszakban: a legkevesebb (384) szakmában 2016-ban, a legtöbb (703) pedig 2014-ben állítottak ki bizonyítványt a vizsgázók számára. A sikeresen vizsgát tettek számának és a szakmák számának a korrelációja (-0,29) gyenge, negatív kapcsolatot jelez.

A biztonsági őr, illetve a személy- és vagyonőr szakmákban sikeres vizsgát tettek számának alakulását a 4. táblázat mutatja.

év	népszerűségi rangsor	OKJ-s szakma	végzettek	arány
2010	1	Biztonsági őr	10226	10,75%
2011	3	Biztonsági őr	7114	7,02%
2012	3	Biztonsági őr	6513	6,35%
2013	3	Biztonsági őr	7528	5,41%
2014	11	Biztonsági őr	1579	1,20%
2015	4	Személy- és vagyonőr	2938	2,24%
2016	5	Személy- és vagyonőr	2686	2,23%
2017	4	Személy- és vagyonőr	3963	2,85%
2018	3	Személy- és vagyonőr	4863	3,20%
2019	3	Személy- és vagyonőr	5673	3,59%

4. táblázat: Biztonsági őr, illetve a személy- és vagyonőr szakmákban sikeres vizsgát tettek számának alakulása 2010 és 2019 között (saját szerkesztés [139] alapján)

A biztonsági őr középszintű szakképesítés 2006-ban került az OKJ-ba. Az elmélet-gyakorlat aránya 40-60%, a maximális képzési idő felnőttképzésben 320 óra. A képzés megkezdéséhez szükséges iskolai végzettség: tizedik évfolyam elvégzése. A részvételhez szükséges egészségügyi és pályaalkalmassági vizsgálat. A képzést sikeresen elvégzők rendszerint fizikai munkát igénylő munkaköröket töltenek be, s védik a felügyeletükre bízott személyt, kereskedelmi, pénzügyi egységet, egyéb objektumot, kezelik a szükséges technikai berendezéseket és eszközöket. Szükség esetén szakszerűen intézkednek, s elhárítják a veszélyt. A szakmában döntően (90% körül) férfiak dolgoznak, a munkavégzők átlagéletkora 40 év felett van.

A személy-és vagyonőr szakma szakmai és vizsgakövetelményei a 36/2016. (VIII. 30.) BM rendelet [140] alapján a következők: a képzés csak iskolarendszeren kívüli szakképzésben végezhető el, 300-500 órában. A képzés megkezdéséhez alapfokú iskolai végzettség szükséges, az elmélet-gyakorlat aránya 40-60%. A szakképesítéssel betölthető munkakörök: személy- és vagyonőr, parkolóőr, ipari, kereskedelmi intézet, oktatási intézmény, egészségügyi intézmény portása, múzeumi teremőr. Szakképesítés ráépüléssel testőr, fegyveres biztonsági őr, kutyavezető-vagyonőr képzés szerezhető.

Az 5. táblázat alapján látható, hogy az elmúlt tíz évben a legtöbb sikeres vizsgát az építő- és anyagmozgató gép kezelője, a biztonsági őr (személy- és vagyonőr), valamint a targoncavezető szakmákban szereztek a diákok. A biztonsági őr (2015-től döntően személy- és vagyonőr) képzésnél a 2010 és 2014-es évek között inkább csökkenő, majd 2015-től folyamatosan növekvő számban kaptak bizonyítványt a sikeresen vizsgázók (v.ö.: 4. táblázat).

OKJ-s szakma	összesen	összes végzett %-a	szsz	kt
Építő- és anyagmozgató gép kezelője	301071	23,69%	32	5
Biztonsági őr (személy- és vagyonőr)	55334	4,35%	31 (32)	8
Targoncavezető	54539	4,29%	31	5
Aranykalászos gazda	43561	3,43%	33, 31	6
Emelőgépkezelő	39078	3,08%	31	5

5. táblázat: Az öt legnépszerűbb szakma végzettség szerint 2010-2019 között (saját szerkesztés [139] alapján)

Magyarázat a táblázathoz: szsz = szakképesítés szintje: 31 (alsó középfokú résszakképesítés, melynek előfeltétele az alapfokú iskolai végzettség) 32 (alsó középfokú résszakképesítés, melynek előfeltétele az alapfokú iskolai végzettség. Iskolarendszeren kívüli szakképzésben szerezhető meg), 33 (alsó középfokú szakképesítés-ráépülés, amely alapfokú iskolai végzettséget igényel és amelyhez már meglévő szakképesítés szükséges). kt = képzési terület: 5 (műszaki, ipari és építő-ipari képzések), 6 (mezőgazdaság), 8 (szolgáltatások).

Felsőfokú és tudományos doktori képzettségek a magánbiztonság területén

A felsőfokú képzések között a magánbiztonsági szektor vonatkozásában a jogász végzettséggel nem a többi képzéssel pedig az azokat áttekintő 6. táblázat után foglalkozom.

BSc diploma		MSc diploma	
Intézmény	Szak	Intézmény	Szak
OE-BGK	biztonságtechnikai mérnöki	NKE-RTK	biztonsági szervező
NKE-HHK	katonai infokommunikáció	OE-BGK	biztonságtechnikai mérnöki
NKE-HHK	katonai logisztika	NKE-HHK	katonai műveleti logisztika
NKE-HHK	katonai vezetői	NKE-HHK	katonai üzemeltetés
NKE-HHK	nemzetbiztonsági	NKE-HHK	katonai vezetői
NKE-RTK	polgári nemzetbiztonsági	NKE-ÁNTK	kiberbiztonsági
NKE-RTK	rendészeti [igazgatásrendészeti rendőr]	OE-NIK	kiberbiztonsági mérnöki
NKE-RTK	rendészeti [közrendvédelmi rendőr]	NKE-RTK	kriminalisztika [rendészeti]
NKE-RTK	rendészeti igazgatási [biztonsági]	NKE-HHK	nemzetbiztonsági
NKE-RTK	rendészeti igazgatási [büntetés-végrehajtási]	NKE-HHK	nemzetközi biztonság- és védelempolitikai
NKE-RTK	rendészeti igazgatási [közrendvédelmi]	NKE-RTK	polgári nemzetbiztonsági
NKE-RTK	magánbiztonsági (civil képzés)	NKE-RTK	rendészeti vezető
		NKE-HHK	védelmi infokommunikációs rendszertervező

6. táblázat: A magánbiztonsághoz köthető témákban szerzhető alap- és mesterdiplomák (saját szerkesztés)

Látható, hogy Magyarországon jelenleg két felsőoktatási intézmény, a Nemzeti Közszerológati Egyetem, illetve az Óbudai Egyetem kínál olyan alap- illetve mesterszakos képzéseket, melyek birtokában a végzett hallgatók a magánbiztonsági szektorban is el tudnak helyezkedni, illetve eredményesen tudnak helytállni. A szakirányú továbbképzések tekintetében még néhány további intézmény is kínál releváns képzéseket, úgymint: biztonságpolitikai (nemzetbiztonsági) elemzés (Milton Friedman Egyetem), rendezvényszervezés – sportbiztonság (Magyar Testnevelési és Sporttudományi Egyetem), valamint elektronikus információbiztonsági vezető (NKE ÁNTK), kritikusinfrastruktúra-védelmi biztonsági összekötő személy, illetve településbiztonsági menedzser (NKE RTK), információbiztonsági szakember, illetve információbiztonsági szakmérnök (ÓE BGK), környezetbiztonsági és közlekedésforgalmi menedzser (Wesley János Lelkészképző Főiskola).

Magyarországon nevesítve csak az Óbudai Egyetem Biztonságtudományi Doktori Iskolája folytat biztonság tudományi területen doktori képzést, de a biztonság tudományi és -technikai témahirdetések megjelennek a Nemzeti Közszerológati Egyetem Katonai Műszaki, Hadtudományi, Közigazgatás-tudományi, Rendészettudományi Doktori Iskoláiban Szakbiztonsági, illetve adat- és információbiztonsági témákkal szinte valamennyi jogi-, műszaki és informatikai doktori iskolában lehet találkozni.

Végzettséget nem adó képzések, tevékenységek

Számos olyan, Magyarországon is népszerű tanfolyam, tréning, tábor van, amelyik a magánbiztonság területén is használható ismereteket ad. Ezek közül a gyakoribbak a következők:

- Erősportok: általában a fekvenyomás, a súlyemelés, a testépítés, a Kettlebell sorolható ide. Cél az izomzat fejlesztése és az erőnlét növelése.
- Küzdősport: stílustól függően a különböző támadó- és védőtechnikák megismerése, begyakorlása, az adott tudásról számot adó övvizsga sikeres letétele.
- Önvédelmi tanfolyam: a küzdősport képzéshez képest rendszerint rövidebb időtartamban, általában egy-néhány területre (pl.: kés, fegyver, több támadó, utcai küzdelem) fókuszáló, a gyakorlati ismereteket átadó tanfolyam.
- Túlélőtábor: rendszerint egy nagyobb kiterjedésű természeti területen (vadonban) nomád körülmények között történő megmérettetés különböző fizikai és mentális próbatételek segítségével.
- Az erdőjárás (bushcraft) túlélőtáborhoz képest általában kevésbé extrém tevékenység, s olyan ismeretekre tanít meg, mint a tereptájékozódás, a tűzgyújtás, a menedékhely készítése, az élelem és vízforrások megtalálása, állati és növényi táplálékok gyűjtése, vadászata, elkészítése, elfogyasztása.
- Elsősegély tanfolyam: az elsősegély tanfolyamok anyaga rendszerint túlmutat a jogosítvány megszerzéséhez szükséges közúti elsősegélynyújtás ismeretanyagán, vagy annál részletesebben tárgyalja az erdőjáráshoz és túléléshez szükséges témákat, mint vérzéscsillapítás gyógynövényekkel, vágott sebek összevarrása, törött végtagok sínbe tétele, kígyó-, pók-, skorpiómérgezések helyszíni kezelése, infúzió bekötése.
- Ifjúsági honvédelmi tábor: általában általános- és középiskolás diákok számára szervezett zömében nyári táborok, ahol a diákok megismerkedhetnek a katonai élettel, így rendet és fegyelmet tanulnak, lehetőségük van fegyverrel löni, katonai csapatjátékokban részt venni, túrázni, önvédelmi fogásokat begyakorolni.
- polgárőr tanfolyam: az Országos Polgárőr Szövetség Képzési terve [141, p. 2] kimondja, hogy „a polgárőr szolgálat ellátásának feltétele a polgárőr alapismereti képzésen való részvétel”, ami legalább 4 óra elméletet, 2 óra gyakorlatot jelent, majd „eredményes vizsga letétele”. A sikeres vizsgáról szóló igazolás alapján van lehetőség a polgárőr igazolványt igényelni.

2.2.4. A magánbiztonsági szektor munkavállalói

Csege megfogalmazásában az végezhet magánbiztonsági tevékenységet, aki „magyar állampolgár, – illetve a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személy, – nagykorú, cselekvőképes, a feladata ellátásához előírt képesítési feltételekkel rendelkezik, valamint nem rendelkezik kizáró korlátozással” [142 p. 12]. A személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény [115] a személy- és vagyonvédelmi, a tervező-szerelő és a magánnyomozói tevékenység megkezdésével, illetve folytatásával

kapcsolatban úgy fogalmaz, hogy 5. § „vállalkozás keretében személy- és vagyónvédelmi tevékenység a rendőrség által a vállalkozás kérelmére kiadott működési engedély birtokában végezhető”, s legalább egy munkavállalója rendelkezik olyan hatósági igazolvánnyal, mely számára lehetővé teszi e tevékenység végzését. A törvény [115] értelmében a személy-és vagyónvédelmi tevékenység hatósági engedélyköteles, míg a tervezés-szerelés, illetve a magánnyomozó tevékenység gyakorlása nem igényel engedélyt, csak bejelentésköteles. Elméletben adott tehát részint a 2005. évi CXXXIII. törvény [115] és a jogi résznél bemutatott további törvények és rendeletek, részint a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről [143], ami megfelelő minimumkövetelményeket támasztana a foglalkoztatott személy végzettségét, illetve foglalkoztatását illetően. Ennek ellenére a gyakorlat – amit majd értekezésem empirikus részében én is megvizsgálok – mást mutat. Christián és Rottler [144 p. 166] a magánbiztonsági SWOT analízis gyengeség részénél megemlíti a foglalkoztatási rendellenességek között az engedély nélküli foglalkoztatást, de ezt a jövőt illetően is veszélyként azonosítja. Fábián saját kutatásában ugyan ilyen eredményre jut: a szabálytalan foglalkoztatás mellett a feketefoglalkoztatás a szektor nagyon súlyos problémái. Ahogy fogalmaz „a szakmában köztudomású, hogy az eredetileg bűnmegelőzési célzattal létrehozott magánbiztonsági vállalkozások egy része maga is a bűn melegágyává vált... az ágazaton belül gyakorlatilag a kezdetek óta leküzdhetetlennek tűnő problémát jelent a feketefoglalkoztatás” [99 p. 30].

2021-ben jelent meg a magánbiztonsági szektor fontosabb pozícióinak és foglalkoztatási formáival foglalkozó kutatásomról szóló tanulmányom [145], melynek módszertani részét a kutatómódszertani résznél, míg eredményeit az alábbiakban ismertetem.

1. Általában minimum alapfokú iskolai végzettség (mint iskolai előképzettség) alapján megszerzhető szakképesítések

Az alább felsorolt pozíciók közös jellemzője, hogy általában alapfokú iskolai végzettséghez, illetve jobb esetben alsó középfokú szakképesítéshez kötött pozíciók. Hiba lenne azonban azt az általános képet megfogalmazni, hogy ezek a munkavállalók 'egyszerű emberek', annál is inkább, mivel a testőröknél, illetve bizonyos portaszolgálati, recepciós, ügyfélszolgálati pozíciókban elvárás az érettségi, illetve a minimum alapszintű idegennyelv ismeret is. A távfelügyeleti cégek kivonuló járműves (kocsis) őreinél (diszpécser) pedig a jogosítvány megléte számít alapkövetelménynek.

Biztonsági őr (általános)

Az (általános) biztonsági őr feladata elsősorban az objektumok őrzése (nyitás, zárás, zárva tartási idő alatt a létesítmény többszöri körbejárása és ellenőrzése), a portaszolgálati tevékenység (be- és kiléptetés, teherszállítmányok ellenőrzése), a rendezvénybiztosítás (rendbontók eltávolítása a rendezvényről, vendégek 'terelése'). A feladat és az objektum jellegétől (pl.: raktár, ipartelep, irodaház, kiskereskedelmi egység), valamint a munkaadó jogkövető magatartásától

(feketefoglalkoztatás, szürkefoglalkoztatás, részmunkaidős bejelentés, teljes idejű foglalkoztatás, stb.) függően az e tevékenységet végzők között meg lehet találni a nyolc általánost sem befejezett, az alapkötés iskolai végzettséggel rendelkező, a nem befejezett középiskolai végzettséggel, a középiskolai végzettséggel, s kisebb arányban technikus, illetve felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalókat is. Egy részük – függetlenül attól, hogy milyen szintű iskolai végzettséggel rendelkezik – nem végzett el semmilyen szakirányú tanfolyamot.

Portás (vállalati portás)

A portás tevékenysége nagyban hasonlít az általános biztonsági őrs tevékenységéhez, de hangsúlyosabban jelenik meg nála az őrzési és védelmi feladatok ellátása mellett a telefonközpont üzemeltetése (tehát érthetően kell kommunikálnia, s több esetben nem árt az alapkötés idegennyelvismeret (elsősorban angol) sem), az ellenőrzési feladat (ki- és belépők személyi adatainak és belépési jogosultságának az ellenőrzése, teherforgalom ellenőrzése – ez szintén megfelelő kommunikációt és alapvető intelligenciát tételez fel), a biztonsági kamerarendszer által sugárzott képi információk folyamatos figyelése, értékelése. A portás és recepciós/ügyfélszolgálati munkatárs pozíció több álláshirdetésben is keveredik. Az utóbbinál – még ha a feladatai egy része besorolható is a biztonsági őrs feladatai közé – rendszerint minimum elvárás az érettségi, az alapkötés nyelv- és számítástechnikai ismeret, a kulturált, ápoltság megjelenés.

Személy- és vagyonőr

A személy- és vagyonőrök az általános biztonsági őrközöghöz hasonló tevékenységet végeznek, ugyanakkor amennyiben a munkáltatójuk hivatalosan foglalkoztatja őket a nevezett munkaközöghben, rendelkeznek szakmai végzettséggel (személy- és vagyonőr), valamint személy- és vagyonőri igazolvánnyal. A régi OKJ alapján a személy- és vagyonőr végzettségre épült rá a testőr, a fegyveres biztonsági őrs, valamint a kutyavezető-vagyonőr.

Testőr

A testőr rendszerint a természetes személy (pl.: üzletember, vállalkozó, politikus, államférfi) életét és testi épségét védi, s ennek részeként felméri a veszélyeztetettség szintjét, értékeli a kockázati tényezőket, megtervezi és elkészíti a biztosítási tervet, biztosítja a gyalogos és/vagy járműves kísérést, folyamatosan monitorozza a környezetet, biztonsági esemény bekövetkeztekor (pl.: támadás a védett személy ellen) kivonja a védett személyt a veszélyzónából, illetve végrehajtja a menekítését. A hazai és a nemzetközi testörképzés megítélése és a képzések színvonala meglehetősen heterogén képet mutat. A 'gyorstalpalók' mellett megtalálható többek között a Magyar Testörszövetség, a Nemzetközi Testörakadémia, az ESA (European Security Academy), illetve az amerikai és izraeli titkosszolgálatok képzési anyagait is felhasználó iskolák gazdag és szerteágazó tanfolyami kínálata is. A nevesebb képzéseken és továbbképzéseken az elméleti ismeretek átadása mellett rendszerint nagy hangsúlyt fektetnek a fizikai erőnlét és állóképesség fejlesztésére, a hatékony

önvédelmi és küzdősport technikák elsajátítására, illetve a megfelelő fegyverhasználat megtanítására és begyakoroltatására.

Fegyveres biztonsági őr⁷

A fegyveres biztonsági őr részint a személy- és vagyonőrökhez hasonló feladatokat lát el fegyveresen, részint pedig részt vesz szállítmányok fegyveres kíséretében (pl.: pénz- és értékszállítás). Tevékenységét elsősorban és nevesítve a 1997. évi CLIX. törvény [112] szabályozza, mely kimondja, hogy „*Fegyveres biztonsági őrseggel kell védeni az állam működése, illetőleg a lakosság ellátása szempontjából kiemelkedően fontos tevékenységet, létesítményt, szállítmányt, ha ... az őrzés a közbiztonság vagy a nemzeti vagyon védelme érdekében indokolt*”. Ezek a következők lehetnek:

- *„az állam biztonsága, illetve a honvédelem szempontjából fontos létesítmények;*
- *a nemzetközi személy- vagy teherforgalomban működő repülőterek;*
- *olyan robbanásveszélyes, tűzveszélyes, mérgező, valamint az egészségre vagy a környezetre veszélyes anyag felhasználásával, gyártásával, tárolásával, forgalmazásával, szállításával összefüggő tevékenységek, amely katasztrófát okozhatnak, továbbá a jogszabályban meghatározott nukleáris és más radioaktív anyagokat, nukleáris létesítményeket;*
- *a lakosság alapvető szükségletét biztosító infrastruktúrát és a közműrendszer egyes elemeit;*
- *a kiemelt jelentőségű nemzeti, kulturális értékeket;*
- *a postai szolgáltató kiemelt létesítményeit, a közszolgálati rádió és televízió, a távközlési rendszerek központi létesítményeit*”.

Kutyavezető-vagyonőr

A kutyavezető-vagyonőr a személy- és vagyonőrökhez hasonló feladatokat lát el (jobb esetben) erre kiképzett kutyával. A szakirodalom (pl.: O'Brien [146], Veress [147], Hajeski [148]) rendszerint a munkakutyákon belül az őr-, illetve őrző-védő kutyáknál nevesíti azokat a fajtákat, melyek más fajtákhoz képest alkalmasabbak lehetnek az őrző-védő feladatok ellátására. Ezek a fajták rendszerint kiegyensúlyozott és nyugodt természetűek, de amikor vészhelyzet alakul ki, vagy arra az őről parancsot kapnak, támadásba lendülnek. Kiképzésük sikere az alomból való megfelelő egyed kiválasztása mellett azon is múlik, hogy a gazda/őr mennyire következetes és határozott a tanítás (szocializáció) során. Hazánkban elsősorban a következő fajtákat használják őrző-védő feladatokra: amerikai bulldog, amerikai staffordshire terrier, angol masztiff, argentin dog, bandog, belga juhászkutya (malinois), Bordeaux-i dog, bullmasztiff, dobermann, kaukázusi juhászkutya, kuvasz, moszkvai őr-kutya, boxer, németjuhász, rottweiler.

⁷ Megjegyzem, hogy a magánbiztonsági szektorban tevékenykedő vállalkozások néhány kivételtől eltekintve nem foglalkoznak pénz- és értékszállítással, ugyanakkor a különböző online szakmai fórumokon szó esik arról, hogy ilyen végzettséggel rendelkező személyek is alkalmazásban vannak a magánbiztonsági vállalkozásoknál – igaz, nem ilyen feladatokat látnak el.

Természetvédelmi és mezőőr

A fegyveres biztonsági őroknél megnevezett 1997. évi CLIX. törvény [112] foglalkozik az önkormányzati természetvédelmi őrszolgálatok, a mezei őrszolgálatok, a mezőőrök és a hegyőrök feladataival, jogköreivel. Disszertációmban ezekkel a szakemberekkel csak említés szintjén foglalkozom.

Diszpécser, távfelügyeleti ügyfélszolgálatos operátor

A hirdetésekben nem túl gyakran, de előfordul a biztonsági őr feladataival gyakorlatilag azonos feladatokkal bíró, de általában már középfokú végzettséggel rendelkező diszpécseri, illetve inkább a portásokhoz hasonló feladatokat elvégezni képes – ugyancsak elvárt a középfokú végzettség – távfelügyeleti ügyfélszolgálatos operátor pozíciók meghirdetése is.

2. Általában minimum középfokú szakképesítéshez kötött pozíciók

A (gyengeáramú) infokommunikációs és biztonsági rendszerek telepítése, a központi egységek felprogramozása (beállítása, konfigurálása), a perifériák beállítása, a kész rendszer tesztelése rendszerint minimum középfokú szakképesítéshez kötött (kivételt képez a kábelcsatornák kivésése, a kábelek behúzása – ezeket a hazai gyakorlatban általában segéd- illetve betanított munkások végzik).

Elektronikus vagyónvédelmi rendszerszerelő, mechanikus vagyónvédelmi szerelő

Mindkét képzés alapfokú iskolai végzettségre vagy a szakmai és vizsgakövetelményben meghatározott bemeneti kompetenciákra épül, iskolarendszeren kívüli szakképzésben szerezhető meg, az előbbi 250-350, az utóbbi 200-400 óra képzési időben. A probléma az, hogy bár ezek a szakmák léteznek, az álláshirdetések elvétve nevesítik ezeket, vagyis a biztonságtechnikai cégek 'megelégszenek' az elektronikai, elektrotechnikai műszerésszel, villanszerelővel.

Elektronikai, elektromechanikai műszerész, villanszerelő

Bár az elektronikai és az elektromechanikai műszerész és a villanszerelő három külön szakképesítés, a tanult ismeretanyag hasonlóságai, illetve a (biztonsági) rendszerek (riasztórendszer, tűzvédelmi rendszer, intelligens otthon, stb.) telepítésével, szerelésével, beállításával (programozásával, konfigurálásával), bővítésével, esetleges javításával kapcsolatos feladatok mindhárom szakképesítés birtokosai számára lehetőséget jelentenek a magánbiztonsági szektorban történő munkavégzésre. A szükséges többlettudást (pl.: adott (biztonsági) rendszer szoftveres konfigurálása, felprogramozása) a munkáltató belső képzés/tréning formájában tudja biztosítani a munkavállalóknak.

Technikus

A technikus bizonyítvány megléte önmagában nem jelenti azt, hogy az adott munkavállaló rendelkezik (csoport)vezetői ismeretekkel is, de a gyakorlatban ez a végzettség gyakran (alsó) vezetői

pozícióként jelenik meg az álláshirdetésekből. A technikus összefoglaló név, s a biztonsági piacon rendszerint az elektronikai technikus és a távközlési technikus jelenti. Feladatuk annyiban különbözik a műszerészekétől és villanyszerelőkétől, hogy csoportvezetőként felelősek néhány személy (munkacsoport) munkájáért, jobban átlátják a közepesen bonyolult biztonsági-informatikai rendszereket, szükség esetén az eredeti tervektől eltérő, szakmailag megfelelő módosításokat is képesek megtervezni, dokumentálni, illetve munkatársaikkal/beosztottaikkal kivitelezni, kiviteleztetni, nagyobb döntési jogkörrel rendelkeznek, eredményesen képesek a különböző szakmai tartalmú tárgyalásokon és megbeszéléseken a vállalatukat képviselni.

Asszisztencia

Általában a biztonság(technika)i cégek központjában, székhelyén rendszerint középfokú végzettséggel, nyelvismerettel, számítógépes ismeretekkel bíró kollégák is dolgoznak irodavezetői, adminisztrátori, asszisztensi pozícióban. A hazai gyakorlat alapján ők nem vesznek részt közvetlenül az őrző-védő feladatokban (mint például a diszpécserok, operátorok), de az (őr)szolgálati beosztások megtervezésében, távolmaradás esetén a szolgálati beosztás módosításában, a munkavállalók munkaügyeinek intézésében (elszámolások, kimutatások, kifizetések, teljesítési igazolások előkészítése, esetleg aláírása), a közép- és felsővezetés támogatásában (titkárnői feladatok) aktív szerepet vállalnak. Bizonyos cégeknél a technikusok mellett/helyett kapcsolatot tartanak a (kiseb) megbízókkal.

3. Általában felsőfokú végzettséghez kötött pozíciók

A magánbiztonsági szektorban szinte valamennyi felsőoktatási területen diplomát szerzett munkavállalók is előfordulhatnak, mégis a pozíciók meghirdetésekor gyakrabban lehet találkozni mérnöki, informatikusi, nyomozói, (rendőr- és katona)tiszti, biztonsági szervezői, jogász, közgazdász diploma-követelményekkel. Mivel a felsőfokú végzettséget követelményként előíró elemzett álláshirdetések száma viszonylag alacsony volt, így megbízható, statisztikailag is kvantifikálható eredményt nem tudok közölni disszertáciomban. Mégis úgy gondolom, hogy egy, a szövegelemzésből származtatható klasszifikáció valós képet tud nyújtani.

Mérnök

A meghirdetett mérnöki pozícióknál rendszerint biztonságtechnikai, villamosmérnöki, kommunikációtechnikai mérnöki végzettséget és/vagy az ezeken a szakokon szerzett ismeretek gyakorlati alkalmazását várják el mérnöki szinten az álláshirdetésre jelentkezőktől. Ez a gyakorlatban a (nagyobb) munkacsoportok vezetése mellett olyan munkatevékenységekben nyilvánul meg, mint közepes és nagy (komplex) biztonsági rendszerek megtervezése, különböző (biztonsági) rendszerek közötti varratmentes kapcsolat megtervezése, biztonsági kockázatelemzés, a rendszerelemek optimális kiválasztása (pl.: költségre, feladatra, beszerezhetőségre, integrálhatóságra, fejleszthetőségre, bővíthetőségre), a teljes mérnöki tervdokumentációk elkészítése, (amennyiben szükséges) az engedélyeztetési eljárások lefolytatása, pályázati- és tenderanyagok összeállítása és a hozzá

kapcsolódó háttéranyagok elkészítése (vagy elkészíttetése), a biztonságtechnikai rendszer üzemeltetésének és felügyeletének rendszer-szintű megtervezése, biztonsági incidensek kezelésére vonatkozó eljárásrendek kidolgozása, biztonsági ellenőrzések végrehajtása, végrehajtatása, alvállalkozók irányítása, vállalkozás képviselése.

MéRNÖKÜZLETKÖTŐ ÉS -TANÁCSADÓ/SZAKÉRTŐ

A mérnököküzletkötők és -tanácsadók/szakértők részint a fentebb leírt mérnöki szakokon, részint gazdasági mérnöki, műszaki menedzseri, közgazdasági, informatikus, rendvédelmi, nyomozói, katonai, biztonsági szervezői, védelmi infokommunikációs rendszertervezői szakon szereztek diplomát. Tevékenységük annyiban tér el a „klasszikus” mérnöki pozícióban dolgozó társaikétól, hogy feladatuk elsősorban az ügyfelekkel, megbízókkal, partnerekkel, beszállítókkal való kapcsolattartás, így a fentebb definiált mérnökökhöz képest hangsúlyosabb részvételük a tendereken, pályázatokon, ártárgyalásokon, a projektek megvalósításának irányításában és felügyeletében (projektmenedzser). (Mérnök)tanácsadói szerepkörben alapos szakmai ismeretekkel rendelkeznek a tanácsadási – és akár szakértői – módszerek és technikák (tanácsadás folyamata, a tanácsadáshoz kapcsolódó kommunikációs és pszichológiai ismeretek), a fogyasztói és megrendelői igény- illetve elégedettségfelmérés és annak alapos kiértékelése, a különböző minőségbiztosítási rendszerek implementálhatósága, az adott biztonsági rendszerek fejleszthetősége és integrálhatósága területén. A magánbiztonsági szektorban tevékenykedő üzletkötőktől, tanácsadóktól és szakértőktől elvárta a hazai és nemzetközi biztonságtechnikai piac naprakész ismerete, a várható trendek és tendenciák objektív mérlegelése, valamint az ezekre adható – az általuk képviselt vállalkozás lehetőségeit és korlátait realistán értékelő – megoldások közérthető megfogalmazása.

ÜGYVEZETŐ (KÖZÉP- ÉS FELŐVEZETŐ)

Az ügyvezetők, valamint a közép- és felsővezetők rendszerint a közgazdász, jogász, mérnök, valamint felsőfokú végzettséggel rendelkező, leszerelt rendőrökből és katonákból (tiszttekből) kerülnek ki. Feladataik zöme egyezik bármilyen ügyvezető, illetve közép- és felsővezető feladataival, vagyis a tulajdonosok/felsővezető érdekeinek képviselése az alkalmazottak, illetve az alsó- és középvezetők irányába, az alkalmazotti igények kommunikálása a felsővezetés és a tulajdonosok felé, a kétféle igényrendszer összehangolása, a cég képviselése a legmagasabb (ügyvezetői, felsővezetői) szinten, a folyamatos üzletmenet biztosítása, a tulajdonosi elvárások szerinti gazdasági/pénzügyi eredmények (mutatószámok) teljesítése, a vállalat közép- és hosszútávú stratégiájának, valamint rész-stratégiáinak (pl.: pénzügyi, humánpolitikai, kutatás-fejlesztési) megtervezése, valamint ezek kisebb egységekre (pl.: éves, féléves, negyedéves, havi tervek) bontása, a közvetlenül alá rendelt vezetők szakmai és egyéb kompetenciáinak fejlesztése, szükség esetén szakmai coacholása. Feladataik egy másik része szektorspecifikus ismereteket kíván meg, ami azt jelenti, hogy ha az egyébként kiváló általános vezetői kvalitások nem társulnak a magánbiztonsági szektorról, annak működéséről, piaci háttéréről származó részletes és kellően alapos információkkal, akkor a vezető nem lesz képes ebben a szektorban sem eredményes munkát végezni.

4. speciális területek kiegészítő pozíciói

Disszertációmban a rendelkezésemre álló források elemzése során a magánbiztonsági szektorban meghirdetett pozíciókat három nagy csoportba osztottam: (1) általában minimum alapfokú iskolai végzettséghez (mint iskolai előképzettséghez) kötött pozíciók, (2) általában minimum középfokú szakképesítéshez kötött pozíciók, 3 (általában) felsőfokú végzettséghez kötött pozíciók. E felosztás segítségével a pozíciók többsége beazonosítható volt, ugyanakkor úgy gondolom, hogy négy területen (információbiztonság, járműbiztonság és -nyomkövetés, (magán)nyomozás, zsoldos) másféle megközelítést kell alkalmazni.

A gyakoribb pozíciókat bemutató rész zárásaként megjegyzem, hogy a szakképzés (korábbi OKJ) megújuló rendszerében a magánbiztonsági szektor szűk értelmezésében a rendészet és közszolgálat ágazatban az 5 éves technikumi képzésben a közszolgálati technikus (közigazgatási ügyintéző, rendészeti technikus) és a rendőrtiszt helyettes (bűnügyi, közlekedési, közrendvédelmi, határrendészeti), a 3 éves szakképző iskolai képzésben a rendészeti őr, a honvédelmi ágazatban technikus szinten a fegyverműszerész technikus, a honvéd kadét (releváns szakmairányok: informatikai rendszer-, és alkalmazás-üzemeltető, infokommunikációshálózat-építő és -üzemeltető technikus, elektronikai technikus), a honvéd altiszt, a fegyvergyártó technikus, valamint a fegyveroptikai technikus jelenik meg. Ha az itt végzett fiatalok úgy döntenek, hogy mégsem a belügyi/honvédelmi területen akarnak hivatásosként dolgozni, civilként a magánbiztonsági szektorban friss, alapos tudással képesek megjelenni, s elősegíteni a szektor innovációs potenciáljának a fejlődését. A szektor tágabb értelmezésében levő elektronika és elektrotechnika ágazatban (elektronikai technikus, elektronikai műszerész, villanyszerelő), a disszertációmban nevesített szakmákhoz képest újabb szakmák nem, de átalakuló szakmai kompetenciaelvárások nagy valószínűség szerint meg fognak jelenni. A kapcsolódó informatika és távközlés ágazatban nevesített képzések (infokommunikációshálózat-építő és -üzemeltető technikus, informatikai rendszer- és alkalmazás-üzemeltető technikus, szoftverfejlesztő és- tesztelő, távközlési technikus) leírása alapján pedig arra következtetek, hogy az ezeket választó diákok alkalmasak lehetnek a legmodernebb biztonsági, beléptető-, kamera-, információbiztonsági-, stb. rendszerek fejlesztésében, tervezésében, tesztelésében, üzemeltetésében is aktív szerepet vállalni.

Atipikus foglalkoztatás a magánbiztonsági szektorban

Kutatási eredményeim bemutatásának első részében a fókusz a fontosabb pozíciók beazonosításán és megnevezésén volt az elvárt tevékenységek/feladatok számbavételével együtt. Elsősorban a Facebook csoportokban folyó beszélgetések, illetve a fesztiválidőszakhoz kapcsolódó, szezonálisan megjelenő álláshirdetések elemzése miatt úgy gondolom, hogy érdemes részletesebben foglalkozni a magánbiztonsági szektor atipikus foglalkoztatási kérdésével is. Karoliny és Poór [149] az atipikus foglalkoztatás okaként elsősorban a globalizációt, a piac folyamatos változását, a

hatékonysági és racionalitási szempontokat nevezi meg. A hagyományos és atipikus foglalkoztatás jellemzői az alábbiak:

Ismérvek/jellemzők	Hagyományos foglalkoztatás	Atipikus foglalkoztatás
A munkaszerződés időtartama	Határozatlan idejű munkaszerződés.	Határozott idejű munkaszerződés.
A napi munkaidő hossza	Teljes munkaidő.	Részmunkaidő, munkakörmegosztás, munkavégzés behívás alapján.
A munkáltatók száma	Egy munkáltató – egy munkavállaló által létesített munkaviszony.	Több munkáltató – egy munkavállaló által létesített munkaviszony.
A munkavégzés helye	Munkáltató székhelye/telephelye.	Távmunka, bedolgozói jogviszony.
A foglalkoztatás jellege		Egyszerűsített foglalkoztatás (idénymunka, alkalmi munka).

7. táblázat: A hagyományos és az atipikus foglalkoztatás jellemzői
(Karoliny és Poór [149] alapján saját szerkesztés)

Az atipikus foglalkoztatás önmagában inkább pozitívan értékelendő, úgy a munkaadó, mint a munkavállaló oldaláról, feltéve, hogy (1) a vállalati HR-kultúra felkészült a nem hagyományos foglalkoztatásra (beleértve az esetleges többletadminisztrációt, a gyorsabb problémamegoldás szükségességét, a váratlan helyzetek hatékony kezelését, a magasabb fluktuáció kezelését), (2) az atipikusan foglalkoztatott munkavállalók felelősséget éreznek a másod-foglalkoztató irányába, s nem csak kifizető-, illetve pihenőhelyként tekintenek rá. Jó gyakorlatok bizonyítják (Antalik et al. [150], Kollár és Poór [151]), hogy az atipikus foglalkoztatás a munkaadó és a munkavállaló számára egyaránt előnyös is lehet. A 2012. évi I. törvény [143] által nevesített atipikus(nak mondható) foglalkoztatási formákat, Hovánszki [152] felsorolását, valamint a már említett Facebook csoportokban folyó beszélgetéseket megvizsgálva a következő fontosabb megállapításokat tudom tenni:

- *A nyugdíjasok foglalkoztatásánál* a munkaadók rendszerint három lehetőség közül választhatnak: a munkaviszonyban történő (nem atipikus) foglalkoztatás, a közérdekű nyugdíjas munkaszövetkezetekkel történő szerződés, szerződés kiegészítő tevékenységet folytató nyugdíjas vállalkozóval. Ezek a munkavállalók zömében nyugállományú, nyugdíj előtti rendelkezési állományú, könnyített szolgálatban foglalkoztatott hivatásos katonák, rendőrök, határőrök, frissnyugdíjasok, kordedvezményes nyugdíjasok.
- Sok biztonsági őr panaszkodik arról, hogy a munkaadó a saját számára kedvezőbb foglalkoztatás érdekében hivatalosan *részmunkaidőben* foglalkoztatja. Ha ennek mértéke több, mint havi átlag 60 óra, akkor a munkavállaló beleszámít az átlagos statisztikai létszámba

(s így a szektor átlagos fizetésének a számításába is, ami jelentősen torzítja a kapott eredményt, még akkor is, ha egyébként a fizetések amúgy is bérminimum-közeliek).

- *A határozott időre szóló* (akár próbaidős) *foglalkoztatással* nincsenek megelégedve az online csoportokban véleményt megfogalmazó munkavállalók, mivel úgy gondolják, hogy a munkaadó számára azért kedvezőbb ez a foglalkoztatás, mert így alacsonyabban tarthatja az órabéreket, 'trükközhet' (ígéretet tesz a szerződés meghosszabbításakor, illetve a próbaidő lejárta után az órabérek emelésére, de gyakorlatilag ezt nem teszi meg).
- *Alkalmi (szezónális) foglalkoztatású* munkavállalókkal ('idénymunkásokkal') lehet találkozni általában tömegrendezvényeken (pl.: koncertek, sportesemények), fesztiválokon (pl.: nyári könnyűzenei rendezvények), sok résztvevős eseményeken (pl.: nemzetközi, és világkongresszusok). Az így foglalkoztatottak jelentősebb része diák, egyetemista.
- *A készenléti jellegű foglalkoztatás* gyakorinak tekinthető a magánbiztonsági szektorban. A Munka Törvénykönyve [143] megfogalmazásában az ilyen „*munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére*”, illetve „*a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár*”. Ez a gyakorlatban rendszerint a 12/24-es, 24/48-as, 24/72-es folyamatos beosztást, szolgálatot jelenti.
- Bár néhány szektorban foglalkoztatott beszámolt *munkaerő kölcsönzésről*, többségük nem ezt a foglalkoztatást részesíti előnyben ('miért volna le az amúgy is alacsony fizetéséből még a kölcsönző cég is?'), ugyanakkor a nagyobb rendezvények munkaszervezési gyakorlatában ezzel a foglalkoztatással is lehet találkozni.
- *A távmunka* elsősorban azokban a pozíciókban jelenik meg, ahol az őrzési-védési feladatok elvégzése nem teszi szükségessé a védett objektumban, vagy közvetlen közelében történő személyes jelenlétet. Ilyen pozíciók elsősorban a távfelügyeleti, diszpécseri, kijáró karbantartó, javító műszerész/technikus munkakörök.
- *A bedolgozás* a távmunkához hasonló atipikus foglalkoztatás, de a felek a munkabért kizárólag teljesítménybérként határozzák meg. Ilyen foglalkoztatással az általam elemzett forrásokban nem találkoztam.
- Az alkalmi (szezónális) foglalkoztatáshoz képest annyiban tér el a *tanulók/egyetemisták foglalkoztatása*, hogy ez utóbbinál a szektor munkaadói a törvényi előírásokkal összhangban gyakorlati helyet biztosítanak a középfokú képzésben részt vevő (műszerész, technikus) tanulóknak. Ha a szektor nagyobb figyelmet fordítana erre a lehetőségre, akkor jobban tudná biztosítani a középfokú végzettséggel rendelkezőknél a munkaerő-utánpótlást.
- *Gyakornokok foglalkoztatása*: munkaszerződés alapján a szektor gyakorlati, gyakornoki lehetőséget kínálhat egyetemistáknak. Ez utóbbi különösen fontos a hazai magánbiztonsági szektor innovációs potenciáljának az erősödéséhez.

- A rendszerint egy főt (vagyis magát a tulajdonost) alkalmazó egyéni vállalkozások a magánbiztonsági szektorban gyakran *megbízási, vagy vállalkozási szerződéssel foglalkoztatott* alkalmazottak. Ez a foglalkoztatás a munkaadó számára több könnyítést jelent, hiszen a munkavállalót nem illeti meg a pluszmunkáért járó túlórapénz, nem jogosult fizetett betegszabadságra, illetve szabadságra, nem kell foglalkozni a bérszámfejtéssel („elég a hó végén leadni egy számlát”).
- A szektorra jellemző, hogy – bár a korábbi évekhez képest ritkábban, de – a biztonsági cégek a munkavállalóiknak azt javasolják (vagy rosszabb esetben döntési kényszerhelyzetbe hozzák), hogy önálló vállalkozóként, *önfoglalkoztató*, (gyakran) kényszervállalkozóként vállaljanak munkát. Ez az atipikus forma a gyakorlatban nagyon hasonlít a fentebb említett megbízási, vállalkozási szerződéssel történő foglalkoztatásra.

2.2.5. A magánbiztonsági szektor működése

A magánbiztonsági szektor működését Kollár [153] alapján először a makrokörnyezet elemzésén keresztül ismertetem.

Makrokörnyezet

A makrokörnyezet elméletileg a szervezetektől függetlenül határozza meg azoknak a működési feltételeit, tehát a szervezeteknek a makrokörnyezeti feltételeket, mint korlátozó tényezőket számba kell venniük, és azokat elfogadva alkalmazkodni kell hozzájuk. Ugyanakkor a politikai résznél majd látni fogjuk, hogy a szervezet bizonyos esetekben (akár törvényes, akár törvénytelen eszközökkel) képes befolyásolni makrokörnyezetét is. A makrokörnyezet leírására többféle mozaikszó terjedt el, úgymint: STEP, PEST, STEEP, PESTEL, PESTELEC, PESTELECC, PESTELECCI. Ezek az angol kezdőbetűk alapján a következők:

- P – political – politikai tényezők,
- E – economical – gazdasági tényezők,
- S – social – társadalmi, demográfiai tényezők,
- T – technical/technological – műszaki, technikai, technológiai tényezők,
- E – environmental – környezeti, ökológiai tényezők,
- L – legal – jogi (esetleg etikai) tényezők,
- E – educational – oktatási tényezők,
- C – cultural – kulturális tényezők,
- C – creative – kreatív, alkotó tényezők,
- I – information technology – informatikai környezet.

A **politikai tényezők, politikai környezet** olyan intézményeket jelent, amelyek a törvényeket egyfelől megalkotják (kormány, minisztériumok, önkormányzatok, különböző hatóságok, stb...), másfelől betartatják (igazságügyi szervek, rendfenntartó és biztonsági szervek, vámhatóság,

adóhatóság, stb...). Fábíán kérdőíves felmérése alapján megállapítja, hogy a válaszadók nagyobb része úgy gondolja, hogy „nagyon szűk hatalmi politikai érdekkör hatalmi eszközökkel kézben tartja szinte az egész piacot” [99 p. 84]. A magánbiztonsági szektort azonban nem csak a szűk hatalmi érdekkör jellemzi, hanem a lobbitevékenység is, melynek révén a jó politikai kapcsolatrendszerrel rendelkező magáncégek vezetői a többiekhez képest több lehetőséget kapnak, hogy a komoly kormányzati, vagy kormányközeli megbízásokat megnyerjék. Az aktuális kormány döntései alapvetően nincsenek olyan hatással a társadalomra, mely újfajta, eddig ismeretlen kihívásokat jelentene a magánbiztonsági szektor vállalkozásai számára, ugyanakkor a hazai és a nemzetközi politikai helyzetnek lehetnek olyan vetületei, hogy tulajdonosait tekintve az adott politikai elithez kötődő vállalatok magánbiztonsági alvállalkozóinak éberebben kell felügyelni a beléptetések, a csomagátvizsgálás (pl.: röntgen), vagy a vállalat avatatlan személyektől elzárt területeire történő illetéktelen bejutás megakadályozása során. Disszertációm zárásakor született meg A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény hatálya alá tartozókra vonatkozó egyes veszélyhelyzeti intézkedésekről szóló 8/2023. (I. 17.) Korm. rendelet [154], amelyik kimondja, hogy „az állomány tagjának szolgálati viszonya felmentéssel abban az esetben is megszüntethető, ha a 45. életévét betöltötte, és legalább 25 év tényleges szolgálati viszonyban töltött idővel rendelkezik”. E politikai döntés következtében megjelennek a munkaerőpiacon a védelemhez profi módon értő, hazájukat szerető emberek, akik – ha korábbi tevékenységükhöz illeszkedő munkát akarnak végezni – többek között a magánbiztonsági szektorban is elhelyezkedhetnek. Az egyelőre nem becsülhető meg, hogy az így leszerelt hivatásos állomány hány százaléka, összességében hány fő keres majd új állást a magánbiztonsági szektorban, de ha számuk eléri egy kritikus tömeget, az markáns hatással lehet a szektor fejlődésére, (át)alakulására.

A *gazdasági környezet* jellemzői közvetlen hatással vannak a vállalkozások piacára. A gazdasági környezet komplex rendszert alkot, amelyben az egyik tényező változása hatással lehet másik tényező(k) változására, alakulására is. Az adott időpontban leírható gazdasági környezet egy fejlődés eredménye, további alakulása az aktuális gazdaságpolitika függvénye. Disszertációm empirikus részében részletesen ismertetem majd a szektor gazdasági elemzése során szerzett tapasztalataimat, itt azonban utalok a következőkre. A szakmán belül is ellentétes a megítélése annak, hogy sok, vagy kevés magánbiztonsági vállalkozás tevékenykedik az országban. A kisebb vállalkozások rendszerint arra panaszkodnak, hogy nem jutnak jól fizető megbízáshoz, a megbízók részéről gyakran tapasztalható késedelmes fizetés, vagy annak elmaradása, rossz az alkupozíciójuk, így nehezen tudnak árat emelni, munkavállalóik attitűdje és szakmai kompetenciái pedig megannyi kívánnivalót hagynak maguk után. Mind a kisebb, mind a nagyobb, mind pedig a jó politikai kapcsolatokkal rendelkező magánbiztonsági vállalkozásoknál dolgozó munkavállalókra igaz, hogy órabérek, s így havi járandóságuk alacsony (ez alól a speciális végzettséggel/tudással rendelkező munkavállalók, mint pl. a testőrök kivételt jelentenek). A biztonsági őrként, illetve személy-és vagyónőként dolgozók átlag életkora magas, a korfa kedvezőtlen, a fiatalokat ez a szakma nem vonzza annyira. Igaz, hogy a végzettség tekintetében a szakma népszerű, de sokan úgy tekintenek

rá, hogy ha nincs más munkalehetőség, akkor elmennek biztonsági őrnek. A felsőfokú végzettséghez köthető nem tulajdonosi munkakörökben is a fizetések átlag alattiak. Pl.: egy biztonságtechnikai mérnökként végzett hallgató a magánbiztonsági szektorban kevesebb, míg az információbiztonság területén több fizetést kap ugyan azért a tudásért.

A társadalmi és demográfiai környezet alapvetően nem kedvez a magánbiztonsági szektornak. A már említett kedvezőtlen alakú korfa mellett sajnos a magánbiztonsági szektor alapvetően nem vonzó a munkavállalók számára. Magyarországon az életkor előrehaladtával a fejlett országokhoz képest rendszerint nagyobb arányban jelennek meg olyan betegségek, amelyek miatt nem, vagy csak korlátozottan munkaképesek a szektor (leendő) munkavállalói, különösen az olyan pozíciók tekintetében, amelyek (állandó) mozgást, vagy szinte egész napos talponállást követelnek meg. Ha egy átlagos munkavállalót veszünk példaként, akkor a következő állapítható meg róla: (1) ha egészségileg alkalmas a fizikai munkára, akkor a magánbiztonsági szektorban betöltendő, fizikai állóképességet igénylő munkakör helyett inkább olyan területen (szektorban, ágazatban) helyezkedik el, ahol hasonló fizikai megterhelés mellett (lényegesen) többet tud keresni. (2) ha fizikai állóképessége korlátozott, vagy megváltozott munkaképességű, akkor ugyan jobb híján számításba veszi a magánbiztonsági szektort, ott viszont nem biztos, hogy megfelel a foglalkoztatás követelményeinek, függetlenül attól, hogy rendelkezik-e a tevékenység végzéséhez szükséges végzettséggel/igazolvánnyal. (3) ha még kellően fiatal, s vannak még terveik (lakás-, illetve autóvásárlás, külföldi utazás), melyeket szeretne megvalósítani, s képes realisan felmérni a helyzetét, akkor nem a magánbiztonsági szektort választja, mert alacsony fizetése miatt nem igazán hitelképes, illetve fizetéséből nem igazán tud megtakarítani tartós beruházási javakra.

Elvben a hazai magánbiztonsági szektornak is rendelkezésére állnak a fejlett biztonsági és biztonságtechnikai eszközök, berendezések és rendszerek, tehát a szektort – elméletben – egy inspiráló *műszaki, technikai, technológiai környezet* veszi körbe. Sajnos a megrendelői kultúra, illetve a megrendelők biztonsági kultúrája a legtöbb esetben a költség- és nem biztonságghatékony megoldásokat részesíti előnyben. Főiskolai és egyetemi szinten (elsősorban Óbudai Egyetem és Nemzeti Közszolgálati Egyetem) a hallgatók rendszerint megismerkednek a megmodernebb technológiai megoldásokkal, így azokat megfelelő szakmai intelligenciával tudják betervezni egy lakó-, vagy középületbe. Ugyanakkor a megrendelők fukarsága és szűklátókörűsége miatt az egyes rendszer elemek ugyan külön-külön jól működnek, de az igazi rendszerintegráció, vagyis a különböző biztonsági, biztonságtechnikai és domotikai berendezések (pl.: kamerarendszer, riasztórendszer, tűzvédelmi rendszer, épületgépészeti rendszerek, épületautomatikai rendszerek) varratmentes integráció és együttműködése nem valósul meg. A szűken vett biztonságtechnika és domotika területén Magyarországon alapvetően nem folyik hardverfejlesztés, csak a külföldi gyártóktól származó rendszer elemek kereskedelme, illetve beépítése.

A (műszaki) biztonságtechnika vonatkozásában a *környezeti, ökológiai környezők*, mint pl. a földrajzi adottságok, a nyersanyagok, a vízhiány, illetve -szennyezés, az energiaforrások, a

hulladékgyűjtés és -hasznosítás, illetve a környezetvédelmi szabályozás fontos makrokörnyezeti tényezők, ugyanakkor a magánbiztonsági szektor biztonságtechnikai területein rendszerint csak az energiafelhasználás kerül a fókuszba, az is nem környezeti, hanem gazdasági nézőpontból. Megrendelői elvárás, hogy a személy- és vagyónvédelmi előerős őrzést végző munkavállalók az adott munkahelyen a műszak végeztével ellenőrizzék a felkapcsolva hagyott lámpákat, fogyasztókat (pl.: klímaberendezés), s áramtalanítsák azokat, illetve inkább energiahatékonysági, semmint biztonsági megfontolásból zárják be valamennyi nyílászárót. A kamera- és riasztórendszereknél, elektromos/motoros záraknál, rácsoknál, sorompóknál pedig az egyébként érzékeny megrendelő ugyancsak gazdasági megfontolásból a kisebb teljesítményű berendezések közül választ akár a minőség/megbízhatóság rovására is.

Disszertációmiban külön alfejezetben foglalkoztam a szektort érintő **jogi környezettel**, így az ott tett megállapításaimat nem ismétlem meg, csak kiegészítem. Egy diplomás ember számára a magánbiztonsági szektorra vonatkozó törvények és rendeletek rendszerint értelmezhetők, ugyanakkor a nem diplomások esetében ezek megértése nehézséget okozhat, tehát jobb esetben a magánbiztonsági vállalkozás hangsúlyt helyez arra, hogy a jogi szakszöveget 'lefordítsa' a munkavállalók nyelvére, legalábbis azokat a részeket, melyek elmulasztása miatt a vállalatot és nem a munkavállalót terheli az elsődleges felelősség. Ez különösen azokra az esetekre lehet igaz, amikor a feketefoglalkoztatás miatt a fizetés és a munkakörülmények miatt a munkavállaló, míg az elvégzett munka minőségét illetően a munkaadó vállal az átlaghoz képest nagyobb kockázatot. Szabó [155] a magánbiztonsági szektor szakmai felügyeletének és ellenőrzési modelljének vizsgálata kapcsán megállapította, hogy ugyan „a jogalkotó a magánbiztonsági szektor felügyeleti és hatósági ellenőrzési rendszerét, valamint a szakmai tevékenység korlátozásának vagy megszüntetésének a hatósági jogkörét a rendőrség hatáskörébe utalta” [155 p. 178], szükség lenne ennek felülvizsgálatára, vagyis a hatósági ellenőrzések mellett a szakmai ellenőrzések lefolytatására is. A PESTELECCI elemzésben a jogi és az etikai környezet együtt szerepel. Ez utóbbival kapcsolatban megállapítható, hogy az SzVMSzK rendelkezik etikai szabályzattal. A szabályzat felsorolja az etikai vétségeket, úgymint:

- „a szakmai törvény hatálya alá tartozó tevékenységet oly módon gyakorolja, amely alkalmas arra, hogy a szakma jó hírnevét, továbbá munkáltatója vagy az általa folytatott tevékenység végzésére megbízó, illetve harmadik személy személyhez fűződő jogait sértse,
- a Kamarának szándékosan vagy súlyos gondatlansággal anyagi, illetve erkölcsi kárt okoz;
- nem tesz eleget a Kamarában viselt tisztségéből eredő kötelezettségeinek, vagy kamarai tisztségével, illetve megbízásával visszaél,
- elmulasztja az összeférhetlenség bejelentését etikai eljárásában,
- etikai eljárás lefolytatását megjelenési, nyilatkozattételi kötelezettségének megszegésével, vagy bármely más módon akadályozza,
- szakmai tevékenységén kívül olyan magatartást tanúsít, amely alkalmas arra, hogy a szakma tekintélyét, megítélését hátrányosan befolyásolja.

- a Kamara valamely szabályzatában, testületi döntésében foglalt előírásokat súlyosan megszegi, vagy más személyt annak megszegésére rábírní törekszik.
- a kamarai tagsághoz kötődő kedvezményekkel visszaél” [156 pp. 3-4].

Az egyébként tartalmában elfogadható etikai irányelvek betartását árnyalja az a tény, hogy jelenleg nem kötelező a szakmai kamara tagjának lenni. Szabó leírja, hogy a „Közigazgatási Fejlesztési Operatív Program keretében végzett kutatások rávilágítottak ... a szakmai kamarát érintő problémákra” [157 p. 39], s szükségessé tették a szakmai kamara aktuális szervezetszabályzó eszközrendszerének feltérképezését.

A magánbiztonsági szektor (leendő) munkavállalóival kapcsolatos *oktatási környezet* a klasszikus szakmai témák és területek vonatkozásában megfelelő. A személy- vagyonörök képzési anyagai közül egyebek mellett Kaló, Buzás, Simon, Takács [158], Szili és szerzőtársai [159], Devecsei és szerzőtársai [160], Cserép és szerzőtársai [161], Cserép [162], Beregnyei [163], a polgáröröknek szóló Christián [164], a biztonságsszervezők képzési anyagai közül Szövényi [165], Ambris, Herendi, Németh, Obert, Orovecz, Patyi, Semman, Szakál [166], a biztonságsszervezők területén pedig Kármán [167] és Kákonyi [168] munkái érdemelnek említést. Az egyetemi képzést szolgálják többek között Berek, Berek, Berek „Személy- és vagyonbiztonság” [14], Christián szerkesztett „Személy és vagyonvédelem” [169], Christián, Major, Szabó „Biztonsági vezetői kézikönyv” [157], Christián „Magánbiztonság I-II.” [170], Szalay, Kutsera, Miklós „Magánbiztonság” [171], Christián „A magánbiztonság elméleti alapjai” [172], Tóth és Tóth „Biztonságsszervezők” [173] és Berek „Biztonságsszervezők” [174], művei, melyeket rendszerint az Óbudai Egyetem és a Nemzeti Közzszolgálati Egyetem hallgatói olvasnak szorgalmasan. Ezek összességében a magánbiztonsági szektorban munkát vállalókat felkészítik a hagyományos feladatokra. A személy-és vagyonvédelem területén jogi alapismeretekkel, személyvédelemmel, objektumvédelemmel, rendezvények biztosításával, pénzkíséréssel és értékszallítással, szállítmánykíséréssel, biztonságsszervezői, tűzvédelmi, egészségügyi, önvédelmi ismeretekkel gazdagítják a leendő munkavállalókat. A klasszikus témák mellett nem, vagy nem korszerű ismeretanyag kerül átadásra a modern, komplex rendszerek telepítésével, üzemeltetésével és esetleges hibaelhárításával kapcsolatban. A biztonságsszervezői berendezések forgalmazásával foglalkozó márkaképviseletek és nagyobb vállalkozások ezt felismerve rendszeresen tartanak az általuk forgalmazott eszközökkel kapcsolatban továbbképzéseket. A probléma szerintem az, hogy egyelőre nincs olyan átfogó ismereteket tartalmazó modern tankönyv, amelyik a biztonságsszervezői, domotikai, épületgépészet- és épületvillamosságsszervezői rendszereket egységes rendszerben mutatná be.

A képzés modernizációját tartja fontosnak Szabó is, aki szerint „az olyan kombinált struktúrával bíró szervezetek, -melyek magukon viselik az állami és a magánszektor jegyeit-élőerős védelme a hatékonyság fenntartása érdekében az általánostól eltérő speciális felkészítést igényelnek” [175 p. 82]. Ő azonban nem a modern biztonságsszervezői/műszaki tudás átadását, hanem a Személy- és Vagyonörök Objektumspecifikus Fejlesztési Tervét (Internal Development Plan for Security Guard, továbbiakban: IDPS), helyezi javaslatá fókuszába. Elképzelése szerint ennek a képzésnek

a témái/tantárgyai a jogi ismeretek, a munka, tűz- és környezetvédelem, az objektumspecifikus ismeretek, az őrzésvédelem, a biztonságtechnika, a rendkívüli események, az információbiztonság és a kommunikáció lenne. Ezek a témák/tantárgyak az oktatási környezet bemutatásának elején megnevezett szerzőknél is megjelennek, de tartalmukban és fókuszukban túlmutatnak azon.

A **kulturális tényezők** alatt értekezésem fókuszában elsősorban a biztonsági kultúrát értem, melylyel az egyén, csoport és társadalom vonatkozásában 'A biztonság megjelenése a humán tudományokban' című fejezetben foglalkoztam, míg a szervezeti vonatkozásairól 'A szervezetek biztonsági kultúrája és a biztonság tudatosság fejlesztése' című fejezetben írok.

A **kreatív, alkotó környezet** a társadalomnak, illetve bizonyos csoportjainak kreativitását, alkotóképességét jelenti. Részei: a kreatív gondolkodás, a kreatív problémamegoldás, egy probléma szokatlan látásmódja, a játék még felnőttkorban is, az egyéni és csoportos kreatív technikák, az igény az egyedi, kreatív megoldásokra, vagy éppen ezek elutasítása, a fogyasztók, vásárlók öröme, ha valamit felfedeznek, vagy végigjátszanak, a kreatív személyiség fejlesztése, a kreativitásfokozás. A magyar lakosság lelkiállapota [176] a megannyi pozitív program és társas kapcsolatra vonatkozó pozitív példák ellenére is úgy gondolom, hogy inkább pesszimizmust mutat. A pesszimizmus pedig alapvetően nem kedvez a kreativitásnak (de a kreativitással elejét lehet venni a pesszimizmusnak és a kiégésnek). Gyakorlott marketinges, reklámos szakemberek, pszichológusok, trénerrek, coachok képesek az egyénből, vagy egy csoportból előhozni a kreativitást, ami a biztonság tudatossági fejlesztések során a klasszikus módszerekhez képest sokkal effektívebb változást képes előidézni.

Az **informatikai környezet** a digitális korban, vagy más névvel a mesterséges intelligencia korában valamennyi platformon megjelenik, s markáns hatást gyakorol az egyénre, a közösségekre, a társadalomra és a vállalkozásokra egyaránt. Egy adott vállalkozás modern informatikai és számítástechnikai berendezésekkel való ellátottsága önmagában még nem jelent versenyelőnyt, csak akkor, ha rendelkezik az ezeknek az eszközöknek a lehetőségeit maximálisan kihasználni tudó munkavállalókkal, akik ráadásul kellő figyelmet fordítanak az adat- és információbiztonságra is. A modern elektronikus/informatikai vagy onvédelmi rendszerek, illetve a domotika rendszerek nagyon komoly követelményeket támasztanak a magánbiztonsági szektor munkavállalói számára, melynek a többség sajnos nem, vagy csak felszínesen tud megfelelni ezeknek. A napi gyakorlat sajnos azt mutatja, hogy ha a készülék burkolatának ütögetése, a berendezés ki-be kapcsolása (újraindítása), az operációs rendszer/szoftver, vagy a router újraindítása, a kábelek/vezetékek megmozgatása nem orvosolja a problémát, akkor az ezeket a rendszereket használó munkavállalók rendszerint még alapvető hibakeresésre és -elhárításra sem képesek. Amennyiben pedig a technikus kollégák, vagy a rendszerek karbantartásával megbízott alvállalkozó alkalmazottja nem érkezik ki rövid időn belül a helyszínre, akkor a védett objektum a humán, élőerős védelmen kívül védtelen marad.

A magánbiztonsági szektor 2019-2020-ra vonatkozó **SWOT (GYELV) elemzését** Christián és Rottler [144 pp. 166-167] végezte el. Az azóta eltelt időszak meglátásom szerint a nevezett, egyébként kiváló elemzés megállapításait árnyalja. Nevezett szerzők az *erősségek* között említik a kapcsolati tőkét (a magánbiztonsági szektorban a meghatározó cégek együttműködnek), ami valóban egy adott vállalkozás számára előnyt nyújt, ugyanakkor a szektoron belüli együttműködés káros hatással lehet a kisebb cégekre. A kitűnő logisztikai megoldások minden bizonnyal pozitív példaként szolgálhatnak, de nem egyedi eset, hogy különösen a technikai berendezések vonatkozásában azok beszerzése, időben történő kiszállítása és telepítése/beüzemelése, valamint hibajavításában időbeli csúszások vannak. A COVID, illetve a jelenleg is zajló orosz-ukrán konfliktusra hivatkozva több importőrnél jelentkeztek beszerzési problémák. Az erősségeként említett „A változtatásokra irányuló egységes akarat” szerintem úgyszintén csak egy szűk, összetartozó magánbiztonsági vállalkozói csoport esetében igaz, mivel meglátásom szerint a kisebb cégeknek másfajta igényeik vannak a változásra. A humán tényezőknél felsorolt erősségek közül a vezetők nagyfokú rugalmasságával és a vezetői elhivatottsággal alapvetően egyet értek, ahogy a fegyveres testületekben eltöltött időnek köszönhetően a munkavállalók fegyelmezettek, de motiváltságukat megkérdőjelezem, ahogy sajnos egyre nagyobb részüknél jelentkezik a fásultság, a kiegészítés, ami negatívan befolyásolja a szerzők által említett elhivatottságot és felelősségtudatot.

A *gyengeségek* között felsorolt gyenge vagyoni képzési rendszerrel, az „ügyeskedő” vállalkozói szemlélettel, a korrupcióval, a (különösen a kisebb cégekre jellemző) üzleti élet mechanizmusainak nem ismeretével, illetve a pénzügyi nehézségekkel, a valós érdekképviselet hiányával, az elavult és hiányos jogi szabályozással egyet értek. Osztom továbbá véleményüket a megbízói oldal forráshiányával, az alacsony vállalási díjakkal, a szakma alacsony presztízsével, a karrier- és pályamodell hiányával kapcsolatban.

A jövőre tett lehetőségekkel és veszélyekkel foglalkozó részeknél – ugyancsak az eltelt idő alapján történt változásokat figyelembe véve – fogalmazom meg saját kritikai véleményemet. Egyet értek a *lehetőségek* között megnevezett technikai fejlődés velejárójaként megjelenő élőerő csökkenésével, az adminisztratív terhek csökkenésével, a komplex védelmi megoldások megjelenésével. Veszélynek értékelem ugyanakkor a technikai fejlődést abból a szempontból, hogy a hazai magánbiztonsági szektor munkavállalóinak jelentős része nincs felkészülve ezekre a változásokra. A szerzők a lehetőségeknél veszik számba a képzési rendszer fejlesztését, a szakma presztízsének javítását, a jogsértő vállalkozásokkal szembeni határozott fellépést, melyek szerintem is lehetőséget jelentenek. Én is inkább a *veszélyek* közé sorolom, hogy az élőerő csökkenése miatt például a tömegrendezvények biztosításához nem áll majd rendelkezésre megfelelő élőerős őrzés, nem tudják megszüntetni a foglalkoztatási anomáliákat, az elöregedő állományt.

A magánbiztonsági szektor helyzetének összefoglalása

Kutatásom [145] során az elemzésbe vont források feldolgozása után megállapítottam, hogy a szektor arculata – néhány kivételtől eltekintve – kiforratlan, kedvezőtlen. Az arculat, mely szakmai

értelmezésében az arckép-képmás, illetve a bélyegző-lenyomata hasonlittal írható le, úgy az arckép/bélyegző, mint a képmás/bélyegzőlenyomat tekintetében meglehetősen hiányos, s nem elég tudatos. Sajnos a munkaadói és a munkavállalói oldal még a pozitív próbálkozások ellenére sem tudta az elmúlt években megfontoltabban képviselni és kommunikálni a magánbiztonsági szektort. A Facebookon folyó diskurzusok gyakori témái a nagyon alacsony bérek, a ki nem fizetett munkák, a fekete- illetve szürkefoglalkoztatás, az atipikus foglalkoztatás rossz, nemegyszer törvénysértő értelmezése, az ügyeskedő munkaadók, az átveréssel csak évekkel később, akár a cég megszűnése után szembesülő munkavállalók. Ez nem igazán vonzó perspektíva azoknak, akik a magánbiztonsági szektorban örként szeretnének elhelyezkedni. Problémák jelennek meg a munkavállalókkal szemben is: hamis papírok, behazudott, de soha be nem mutatott végzettségek, alkoholos befolyásoltság alatti munkavégzés, kimaradás a munkából, a szolgálatból, hanyag, nem-törődöm hozzáállás, lopás, igénytelenség. Ez pedig nem vonzó a munkaadónak. A munkaadó-munkavállaló kapcsolatát sajnos a bizalmatlanság mérgezi meg. Erre pedig nem lehet hosszú távon építkezni egyik félnek sem. A középfokú végzettségű, műszerészi, technikusai pozíciókban meghirdetett állásoknál a fizetések alapvetően nem nevezhetők rossznak (igaz, más szektorokban többet lehet keresni), de meglátásom szerint a szektor kedvezőtlen megítélése miatt egy frissen végzett műszerész, technikus fejében (hacsak nincs családi/baráti kötelék a szektorhoz, vagy szakmai gyakorlati idejét nem a szektor valamelyik vállalkozásánál töltötte) elsőként nem a biztonságtechnikai szektorban történő elhelyezkedés jelenik meg. Miközben a technológiai alapú szektorok és ágazatok (a magánbiztonsági szektoron belül a biztonságtechnikai piac tekinthető ilyennek) szinte folyamatosan innoválnak, s az innováció eredményeit kommunikálják a szélesebb közönség felé is, addig a biztonságtechnika nem tudta (néhány pozitív példát leszámítva) ezt megtenni, holott megannyi igényes, a legújabb technikákat is bemutató konferencián vehettek részt a szektor képviselői és az érdeklődők egyaránt. A szektorspecifikusság csak az örök esetében jelenik meg, vagyis magasabb képzési szinteken nem elég markáns a szakma reprezentációja még akkor sem, ha egyébként az Óbudai Egyetem, illetve a Nemzeti Közszolgálati Egyetem kiváló, speciálisan a szektorra jellemző műszaki-szervezési ismeretekkel látja el a hallgatókat. Egyszerűbben összegezve a fentieket: a magánbiztonsági szektor – szűkebb értelmezésében – nem annyira vonzó egy frissen végzett mérnök, illetve egyéb felsőfokú oklevelet szerzett munkavállaló számára.

A magánbiztonsági szektorhoz is besorolható információbiztonsági piacra a fentiekkel gyakorlatilag ellentétes megállapításokat teszek. A foglalkoztatásban a közép- és felsőfokú végzettségűek dominálnak, a fizetések jók, sőt egyes területeken kimagaslók, a munkaadói és munkavállalói bizalmi index jó, a szakmai rendezvények rendszerint nagyon sok szakmabelit és sok érdeklődőt is vonzanak, a cégek a hagyományos magánbiztonsági cégekhez képest nagyobb profitot tudnak elkönyvelni, az innovációs aktivitás megfelelő, a szakirányú végzettséggel rendelkező fiatalok körében az információbiztonsági piac szereplőinél 'menő', 'cool' dolog dolgozni. Ezek a tények összességében kedvezően hatnak az információbiztonsági piac fejlődésére, innovációs potenciáljára. Sem a jelenlegi, sem a megelőző kutatás [177] nem tudott választ adni arra a kérdésre, hogy a jövőt illetően a szektor, s benne a piaci szereplők milyen irányba fejlődnek, vagy inkább

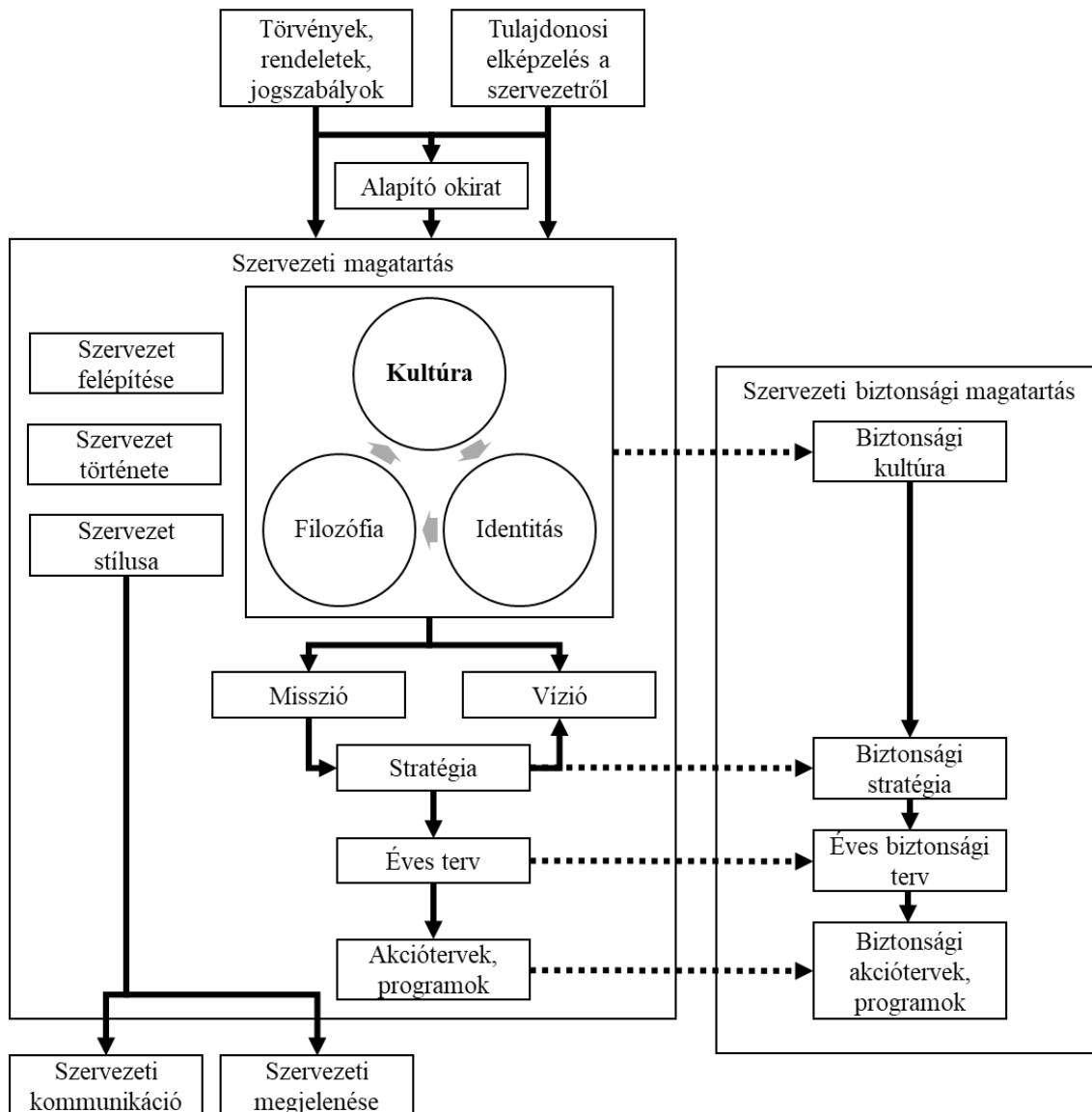
elmaradnak. Bár a szektorban egyre többen dolgoznak, szinte biztos, hogy az elkövetkező években a szektorból komolyabb elvándorlás indul meg (köszönhetően egyes iparágak szívóhatásának), ami azt is eredményezheti, hogy nem lehet elodázni a gyakorlat szintjén azokat a fejlesztéseket, melyek az élő munka (részleges) kiváltása révén szolgáltatják a megfelelő biztonságot a megbízóknak. Szektoron belüli vándorlásokkal is számolni lehet: a jobban képzett, talpraesettebb, frissebb tudással rendelkező munkavállalók a hagyományos magánbiztonsági vállalkozásokból inkább az információbiztonsági vállalkozásokhoz próbálnak átmenni dolgozni.

Ugyancsak gyakorlati szintre kellene emelni azokat az egyébként kiváló elképzeléseket (pl.: Csege [178]), melyek a magánbiztonsági szektor humánfejlesztéséről szólnak. Az biztos, hogy a magánbiztonság jelenleg az egész világon elsősorban és markánsan még előerős szolgáltatás, de láthatók már azok a tendenciák is, amelyek az ipar 4.0-hoz hasonlóan az élőerő egy részének kiváltását célozzák meg (pl.: mesterséges intelligenciával támogatott felügyeleti szolgáltatások, drón-járőrök, automatikus arcfelismerő és beléptető rendszerek). Ezekről bővebben a szektor lehetséges jövőjéről szóló részben írok.

2.3. A szervezeti (biztonsági) kultúra és a biztonságtudatosság fejlesztése a magánbiztonsági szektorban

Az alábbiakban a 2. ábra magyarázatát adom meg a magánbiztonsági szektor vállalkozásainak fókuszában. A megfelelő anyagi háttérrel és kellő vállalkozói kedvvel, vagy rosszabb esetben kényszerből vállalkozásba kezdő (leendő) tulajdonosnak rendelkeznie kell(ene) valamilyen *elképzelés*ének arról, hogy a magánbiztonság területén milyen jellegű tevékenységet, kik számára, s hozzávetőlegesen milyen áron tervez szolgáltatni. Egy, az induláskor néhány fős vállalkozás nem tudja a magánbiztonsági szektor teljes szolgáltatási palettáját adni, s az sem biztos, hogy egy komoly összeggel induló vállalkozás akkor jár el helyesen, ha már induláskor a teljes palettát tervezi szolgáltatni. Bár a rendszerint egyéni vállalkozásként, esetleg betéti társaságként induló kényszervállalkozókat nem jellemzi az említett tudatosság, de még esetükben is érdemes lenne egy külsős tanácsadó, vagy a Kamara segítségét igénybe venni.

Ennek díja később kamatostul megtérülhet. Az elképzelések és a magánbiztonsági szektorra vonatkozó *törvények, rendeletek, jogszabályok* (melyekről részletesen írtam a 2.3.2. „A magánbiztonság jogi szabályozása” című alfejezetben) együttesen adják azt a háttérrel, ami alapján az egyéni vállalkozás bejelentéssel, a társas vállalkozás ügyvéd által ellenjegyzett társasági szerződéssel (bt.), *alapító okirattal* (kft.), alapszabállyal (rt.) és cégbírósi bejegyzéssel jön létre. Az alapító okirat, illetve annak cégbírósi ellenjegyzése adja meg a jogalapot a vállalkozás működéséhez.



2. ábra: A biztonság és a biztonsági kultúra megjelenése a szervezetben
 ([179], [180], [181], [182] alapján saját szerkesztés)

Az alapító okiratban meg kell adni a cég tevékenységét, ami esetünkben általában a következő főtevékenységeket jelenti [183]:

- 8010 Személybiztonsági tevékenység: őrzés és járőrözés, pénz, nyugta és egyéb értékcikk begyűjtése és szállítása, személyzetet és eszközöket biztosítva a szállítmány védelmére, páncélausós szolgáltatás, testőrszolgáltatás, hazugságvizsgálat, ujjlenyomat-vizsgálat, biztonsági őrszolgálat.
- 8020 Biztonsági rendszer szolgáltatás: az elektronikus biztonsági riasztórendszerek közvetlen és távfelügyelete (pl. betörés- és tűzriasztás, beleértve a telepítést és karbantartást is, ha nem különülten végzik), mechanikus vagy elektronikus zárszerkezetek, páncélszekrények és páncéltermek felszerelése, javítása, átépítése és beállítása a későbbi megfigyeléssel, távfelügyelettel összefüggésben, biztonsági rendszerek, mechanikus vagy elektronikus zárszerkezetek, páncélszekrények és páncéltermek eladása.

- 8030 Nyomozás: nyomozási tevékenység, minden magánnyomozással kapcsolatos tevékenység, az ügyféltől vagy a nyomozás céljától függetlenül.

Megjegyzem, hogy a magánbiztonsági szektor gazdasági vizsgálatánál (melyről az empirikus részben írok) a vizsgálatba bevont vállalkozásokat is a főtevékenységük száma alapján választottam ki.

A **szervezeti magatartás** a vállalat egységes, érvényes magatartását jelenti, következményeivel és kihívásaival együtt [181]. Sándor [184] Birkigt és Stadler alapján a szervezeti magatartással kapcsolatban úgy vélekedik, hogy magában foglalja valamennyi külső és belső célcsoport iránti magatartását minden munkavállaló részéről. A szervezeti magatartás a vállalat egészének magatartását, viselkedését jelenti a közvélemény felé, melyet a cég tulajdonosai, menedzsmentje és az összes alkalmazottja közvetít. A szervezeti magatartás részei a kultúra-identitás-filozófia hármasa, a szervezet felépítése, története, stílusa, missziója, víziója, stratégiája, tervei, akciói, kommunikációja és megjelenése. A **szervezetek biztonsági magatartására** a szervezeti magatartás része. A szervezeti magatartásban ismertetésre kerülő fogalmak – ahogy az az ábrán látható – jobb esetben a biztonság fókuszában megfigyelhetők a biztonsági magatartás egy-egy fogalmával is. A szervezetek biztonsági magatartása egyfelől azt jelenti, hogy a szervezet valamennyi alkalmazottja olyan magatartást tanúsít, ami révén megelőzhetőek a munkahelyi balesetek, sérülések és az adat- és információbiztonsággal kapcsolatos visszaélések, másfelől pedig azt, hogy a szervezet menedzsmentje mindent megtesz annak érdekében, hogy biztonságos munkakörnyezetet teremtsen, felmérje a biztonsági és egészségi kockázati tényezőket, intézkedéseket hozzon ezek mérséklésére, vagy elkerülésére, szabályozza a munkavégzéssel és adat-, illetve információbiztonsággal kapcsolatos tevékenységeket (és ezek betartását időközönként le is ellenőrzi).

Kérdés, hogy a **szervezeti kultúra-filozófia-identitás** hármásában milyen értékeket fogalmaz meg a magánbiztonsági vállalkozás.

A szakirodalmi feldolgozás alapján a magánbiztonsági vállalkozások **szervezeti kultúrájával** is foglalkozó írások között Szabó doktori értekezését [175], illetve Szabó [185] tanulmányát ismertem meg, valamint témahasonlóság okán a Rendőrség és a Honvédség szervezeti kultúrájával foglalkozó műveket is elemeztem, nevezetesen: Pirger [186] doktori értekezését, Laczó [187] diplomamunkáját, Kovács [188], Krizbai [189] és Elekes [190] és Horváth [191] tanulmányát. Említett szerzők írásaiban közösek az átlaghoz képest hangsúlyosabban megjelenő függelmi viszonyok, az alá- és fölérendeltség kérdése, a szolgálati, illetve őrzés-védelmi szabályzat betartása, a vezető személyes biztonságtudatossági példamutatása. A szervezeti kultúráról alkotott képet árnyalja, hogy Elekes egyet ért Horváthtal [191] abban, hogy „A rendőrség működésében, mint alapvetően segítő, szolgáltató, de részben militarista szervezetben, a »hatalomkultúra«, a »szerepkultúra« és a »feladat-kultúra« elemei vegyesen jelennek meg (Handy-féle felosztás szerint), (vagyis) ... a szervezeten belül ugyanolyan jelenségek is megfigyelhetők, mint más szervezeteknél” [190 p.

32]. Meglátásom szerint a nem rendőri, honvédségi, (magán)biztonsági szervezeteknél/egységeknél az általános szervezeti kultúra, s az abból levezethető biztonsági kultúra a menedzsment modern értelmezése szerint elsősorban nem a hatalomkultúrában keresendő, ugyanakkor a veszélyes üzemeknél, illetve a szigorú törvényi, rendeleti, vagy vállalati szabályzatok miatt megjelenhetnek a szervezeti kultúrában hatalomkultúra-elemek is (pl.: a biztonsági szabályok be nem tartása miatti komoly felelősségre vonás). A szervezeti kultúrával foglalkozó tanulmányok gyakran idézik Schein [192] jéghegy modelljét, ahol a vízfelszín feletti rész (a szervezeti kultúra megjelenése) a mindenki által látható, írásos formában jelenlevő, vagy 'hétköznapi' megfigyeléssel is jól kivehető szervezeti jellemzőket (pl.: hiedelmek, szokások, értékek, normák) foglalja magába. A biztonsági kultúra vonatkozásában ez a magánbiztonsági szektor vállalkozásainak belső biztonsági és információbiztonsági szabályzatait (pl.: őrszolgálati szabályzat, pénz- és értékszállítási szabályzat, titok- és adatvédelmi szabályzat, eseménykezelési szabályzat, munka-, tűz, és balesetvédelmi szabályzat), biztonságpolitikáját, a biztonsággal és biztonságtudatossággal kapcsolatos eljárásokat, képzéseket, továbbképzéseket, ellenőrzéseket jelenti. A jéghegy modellben a vízfelszín alatti, nem látható részek (szervezeti kultúra mélystruktúrája) határozzák meg a szervezet valódi kultúráját, azt, hogy a szervezet hogyan gondolkodik és cselekszik, milyen valódi értékrendeket vallanak magukénak a beosztottak, illetve a vezetők, mi motiválja tevékenységüket. A kultúra, s így a biztonsági kultúra mélystruktúrája az, aminek megismerése révén dolgozhatók ki olyan oktatási és képzési programok, amelyek hozzá tudnak járulni a munkavállalók biztonságtudatosságának a fejlesztéséhez. Amikor egy megfelelő végzettséggel rendelkező munkavállaló jelentkezik egy magánbiztonsági vállalkozás álláshirdetésére, akkor önéletrajzából, a felvételi beszélgetésen elhangzottakból, esetleg a kitöltetett alkalmassági tesztekkel következtetni lehet a leendő munkatárs biztonsági kultúrájára is. Felvétele esetén természetesen ő is alakítani tudja – igaz, rendszerint kisebb mértékben – új munkahelye biztonsági kultúráját, s hozzá tud járulni annak fejlődéséhez, de a hatás markánsabban jelenik meg vele szemben: az ott dolgozó beosztottak és vezetők biztonsági attitűdje erősebb irányába. Ha az egyén biztonsági kultúrája és a magánbiztonsági szervezet biztonsági kultúrája és elvárásai között komolyabb különbség van, akkor az az egyén számára kognitív biztonsági disszonanciaként jelentkezhet, pl.: egészségre veszélyes anyagok őrzése során a vállalat és maguk a munkavállalók sem foglalkoznak a biztonsági örök személyes biztonságával, miközben az új kolléga speciális védőfelszerelés hiányában nem akar őrző-védő tevékenységet végezni az objektum területén. A szervezeti kultúrát, s így a szervezeti biztonsági kultúrát sem lehet gyorsan alakítani, megváltoztatni. Ugyan eredményesebbnek tűnhet a már meglévő kultúrán belül nagyobb biztonsági teljesítményt elérni, semmint megváltoztatni a mélyen gyökerező értékeket, szokásokat, gyakorlatokat és hiedelmeket (ahogy erről az Országos Atomenergia Hivatal [193] kiadványának készítői vélekednek), ugyanakkor véleményem szerint a biztonságtechnikában és domotikában megjelenő új berendezések, valamint – különösen az alvállalkozóként tevékenykedő magánbiztonsági vállalkozások esetében előforduló – más adottságokkal és szigorúbb biztonsági protokollokkal rendelkező objektumok őrzése megkívánja, hogy a munkavállalók

nagyon rövid időn belül alkalmazkodjanak az új követelményekhez. Hivatkozott [193] mű a biztonsági kultúra öt jellemzőjét nevezi meg, úgymint:

1. A biztonság egyértelműen felismert: biztonsággal kapcsolatos eljárásrendek hozzáférhetősége, biztonsági jelzések megléte és használata.
2. A biztonságért való felelősségre vonhatóság egyértelmű: minden munkavállaló számára egyértelműek a biztonsággal kapcsolatban hozott szervezeti előírások.
3. A biztonság tanulás-vezérelt: a szervezeti kultúra aktívan támogatja a munkavállalókat, hogy a biztonsággal kapcsolatos ismereteiket fejlesszék, illetve a szervezeti tanulás 'eredménytermékei' a biztonsági kultúra és a biztonságtudatosság területén is hasznosulnak.
4. A biztonság minden tevékenységben integrált: a biztonság levezethető a kultúrából egészen a napi rutin valamennyi tevékenységéhez.
5. A vezetőség elkötelezettsége a biztonság felé egyértelmű: a személyes vezetői példa fontossága.

Robbins [194] (hivatkozva Pirger [186]) a szervezeti kultúra építőkövei között tizenegy értéket nevezett meg, melyek saját értelmezésben a magánbiztonsági szektor vállalkozásainak esetében a következők:

1. Munkakörrel vagy a szervezettel való azonosulás: ezzel kapcsolatban az általam elemzett szakirodalom nem képvisel egységes álláspontot. Egyfelől Szabó kiemeli, hogy az őrzésbiztonsági területen számos a rend- és a honvédelemben dolgozó szakember vesz részt, „szemléletmódjuk, tapasztalatuk formálta, és ennél fogva meghatározta a szakterület alapjait az eljárásokban, a gondolkodásmódban, szokások kialakításában, és a kialakult vezetési stílusban is” [185 p. 180]. Ez jó. Másfelől Christián és Rottler [144 p. 166], illetve Fábíán [99 p. 30] egyaránt utal a foglalkoztatási anomáliákra, a feketefoglalkoztatásra. Ez rossz, mivel az a személy, aki papírok, munkaszerződés nélkül dolgozik, nem képes és nem is tud azonosulni a munkaszervezettel.
2. Egyén- vagy csoportközpontúság: az általam elemzett szakmai szereplőket tömörítő Facebook csoportokban folyó beszélgetés alapján a szektor munkavállalóira inkább az individualista, semmint a kollektivista viselkedés jellemző. Természetesen a munkahelyi barátságok kialakulását kutatásaim során én is tapasztaltam, ahogy a volt katonák/rendőrök esetében a bajtárs (surranótárs) kifejezéssel is találkoztam, de összességében ez csak szűk, néhány fős közösségekre volt jellemző, a magánbiztonsági szektor egészének munkavállalóira nem. Ezt az állításomat annak ellenére is fenntartom, hogy a közös sors (agresszív vezető, bizonytalan jövő, hasonlóan rossz munkakörülmények, alacsony bérek) elvben össze tudná kovácsolni a különböző mentalitású embereket, de ez ebben a szektorban nem történt meg.
3. Humán-orientáció: a magánbiztonsági szektor vezetőinek, különösen a nagyobb vállalatok felsővezetőinek többsége nem veszi fontolóra a szervezeti feladatok megoldásának hatását és következményeit a munkavállalókra. Az említett feketefoglalkoztatás, az adó- és egyéb járulékfizetési kötelezettségek elkerülése, a munkaerőhiány miatti szinte állandó átszervezések

és a szolgálat lejártakor bejelentett túlóráköttelezettség (második szolgálat felvétele a kötelező pihenőidő kiadása nélkül) igazolják ezt.

4. Belső függés/függetlenség: a már említett forrás [185] alapján kijelenthető, hogy a szektor munkavállalóinak és kisebb szervezeti egységeinek koordinált cselekvése alapkövetelmény. A nagyobb sport- és kulturális és egy tömegrendezvények megkövetelik ugyanis azt, hogy a különböző kisebb egységek gyorsan tudjanak reagálni egy nem várt eseményre, s e reakció a többi kisebb egységgel a parancsnoki/vezetői utasításoknak megfelelően összehangolt legyen.
5. Erős/gyenge kontroll: a magánbiztonsági szektor munkavállalóinak viselkedését a vállalkozások előírásokkal, szabályzatokkal, közvetlen felügyelettel rendszeresen ellenőrzik – ami a hagyományos őrző-védő tevékenységeket illeti. Ugyanakkor az adat- és információbiztonság területén komoly hiányosságok, felszínesség tapasztalható.
6. Kockázatvállalás/kockázatkerülés: ahogy arra a magánbiztonsági szektor makrokörnyezetének elemzésénél utaltam, a klasszikus területek/témák vonatkozásában rendelkezésre állnak azok a tankönyvek, melyek a munkavállalók törvényes és jogszerű magatartásához és munkavégzéséhez szükséges ismereteket tartalmazzák. A magabiztos, határozott fellépés alapvető elvárás, akárcsak a problémák fizikai erőszakba fordulásának elkerülése is. A munkavállalóktól tehát elvárás az ésszerű kockázat vállalása, ugyanakkor egy demotivált munkavállaló – hacsak egyébként nem kockázatvállaló típus – erre nem képes.
7. Teljesítményorientáció: sajnos a magánbiztonsági szektor vonatkozásában nem, vagy csak elenyésző mértékben van jelen a jutalmazás. A feladat sikeres elvégzése után maximum szóbeli köszönetet kapnak az őrzés-védés területén tevékenykedő munkavállalók, de a gyakoribb az, hogy még azt sem. A szektor vezetőinek többsége sajnos magától értetődőnek veszi, hogy a minimálbér környékén foglalkoztatott munkavállaló a feladatát elvégzi, ezért a fizetését (jobb esetben) megkapja, s nem tartja fontosnak az ezen felüli teljesítményelismerést.
8. Konfliktustűrés/konfliktuskerülés: a magánbiztonsági szektor karakteresebb, elsősorban honvédségi és rendőrségi múlttal rendelkező, de már leszerelt munkavállalói annak ellenére, hogy a feladatokat elvégzik, gyakran fogalmaznak meg kritikát előljáróikkal kapcsolatban, különösen akkor, ha azok nem rendelkeznek kellően megalapozott ismeretekkel az őrzés-védelem területén. A csak sorkatonai múlttal, vagy azzal sem rendelkező munkavállalók kritikáinak narratívái inkább a munkakörülményekre, a vezető stílusára vonatkoznak. Tehát: az első esetben a kritika inkább objektív tényeken, az utóbbinál inkább szubjektív érzéseken alapul.
9. Cél- (eredmény-) - eszköz- (folyamat-) orientáció: nehéz egyértelműen meghatározni, hogy a vezetés a végső eredményre, vagy inkább az eredményhez vezető folyamatokra, technikákra koncentrál-e. Meglátásom szerint a célorientáltság inkább jellemzi a magánbiztonsági szektort, erre utalhatnak olyan narratív fozslányok, mint 'meg kell csinálni', 'el kell végezni', s e tevékenységek során a folyamat lépéseit (jobb esetben) eljárásrendek követik.
10. Nyílt rendszer (külső) – zárt rendszer (belső) orientáltság: a magánbiztonsági szektor vállalkozásai alapvetően nem reagálnak a külső környezet változásaira, nem előidézői, inkább

passzív elszennvedői azoknak. A szektor helyzete miatt a vállalkozások többsége inkább saját belső működésére, a meglévő szerződések szerinti munkák elvégzésére, s a járandóság időben történő, megbízó általi kifizetésére koncentrálnak.

11. Rövid, vagy hosszú távú időorientáció: a korábban említett jó politikai kapcsolatokkal rendelkező, néhány nagy magánbiztonsági vállalattól eltekintve a szektor vállalkozásainak jelentős része a szervezet egyértelműen rövid időhorizonton tervezi a jövőjét.

Juhász és Vasvári saját kutatási eredményei alapján arra a következtetésre jut, hogy „(fejlett) biztonsági kultúráról akkor beszélhetünk, ha a szervezeti hierarchia minden szintjén a munkavállalók folyamatosan törekednek a veszélyforrások feltárására, tudatosítására és a kockázatok csökkentésére. A szervezeti biztonsági kultúra minősége, fejlettségi szintje, hatással van a biztonság tudatos magatartásból fakadó döntésekre, amely visszahat a biztonsági kultúrára. A kockázatok kezelésével kapcsolatos döntések során, a biztonsági kultúrába beépülő rendszerek elemei (pl.: szabályozási keretrendszer, törvények stb.) hatékony működtetése nagyban függ a kockázatok és bizonytalanságok kezeléséhez kapcsolódó attitűdöktől, magatartásformáktól”. [195 p. 55]

A **szervezeti filozófia** az a kiértékelt és egyértelműen megfogalmazott gondolatiság, amely a szervezet valamennyi tevékenységét, aktivitását, cselekvését áthatja [181], olyan értékeket tudatosít, melyek zsinórmértékként szolgálhatnak a vállalat valamennyi belső és bizonyos esetekben külső érintettjei számára. A szervezeti filozófiában megjelenik, hogy a szervezet mit gondol magáról, a kollektíváról, a szolgáltatásairól/termékeiről, hogyan látja magát munkaadóként, piaci szereplőként, a társadalom hasznos szervezeteként. Alapvetően három szervezeti filozófiát tudunk megkülönböztetni aszerint, hogy inkább a politikai töltet, a szervezeti cselekvés vezérelve, vagy inkább a szervezet társadalmi szerepét, felelősségét kiemelő fókusz van-e túlsúlyban. A magánbiztonsági szektor vállalkozásait inkább a politikai töltetű filozófia jellemzi, mivel elsősorban a szervezethez kapcsolódó érdekcsoportok elvárásainak való megfelelést helyezik a középpontba, egyben rangsorolva is azokat. Az ilyen filozófia inkább a szervezet külső érintettjeihez szól, munkavállalóihoz nem, vagy csak alig. A magánbiztonsági szektor működése című résznél utaltam arra, hogy a szektornak milyen a (köz)megítélése. A szervezeti filozófia hangsúlyának eltolása a szervezet társadalmi szerepére és felelősségére nem csak a szektor vállalkozásainak kedvezőbb közmegítélését eredményezné, hanem elősegítené a munkavállalók jobb közérzetét is. A szervezeti filozófiából levezethető **szervezeti biztonsági filozófia** a leírtak alapján arra koncentrálnak, hogy ha munkavédelmi vagy adóhivatali ellenőrzést kap a magánbiztonsági vállalkozás, akkor a büntetést elkerülik, vagy legalább annak mértéke még elviselhető legyen. Emiatt a szabályos és szabványos egyéni munkavédelmi felszerelések gyakran egy másod-harmadosztályú fekete színű katonai gyakorlónadrágban, vagy a cég logójával szitázott pólóban jelennek meg. Az egész napos állásban is a láb kényelmét biztosító cipő, vagy a hidegebb időben is komfortot biztosító kabát, vagy ülőmunka esetén egy kényelmesebb szék, az egésznapos monitorfigyelés érdekében védőszemüveg, vagy váltótárs alkalmazásával a szem pihenési idejének biztosítása, a COVID alatt

biztosított szájaszk és kézfertőtlenítő, a biztonságrendszer szerelőknak az acélbetétes, 1000V-ig szigetelt talpú munkavédelmi bakancs – hogy csak a fontosabb alapvető elvárásokat említsem – rendszerint nem állnak rendelkezésre, nem valósulnak meg.

A szervezeti kultúra-filozófia-identitás hármasa adja az alapot a **misszió-vízió-stratégia** hármashoz. Értelmezésben a misszió az út kezdetét, a vízió az út végét, a stratégia pedig magát az utat jelenti. A misszió a filozófiához hasonlóan választ ad a 'miért vagyunk', mi a 'küldetésünk' kérdésre, de hozzá képest ezt konkrétan teszi. A misszió követhető a szervezet bármely munkatársa, bármely alrendszere számára. Amikor a misszió a magánbiztonsági szektor vállalkozásainál gyakran a tulajdonos 'még nagyobb házában' és 'még újabb autójában' realizálódik, akkor a munkavállalók az egyébként esetleg szépen megfogalmazott missziót sem érzik a magukénak. Bár tankönyv szerint [181] a misszió világosan fogalmaz a cél, a stratégia, a magatartási normák és a vállalati értékek vonatkozásában, ezek a gyakorlatban annyira nem ültetődnek át a szektor munkavállalóinak a fejében. Ha esetleg a vezető számára világos is a vízió megvalósításához szükséges stratégia, arról általában nem beszél az őrző-védő tevékenységet, vagy vagyonvédelmi rendszert szerelő beosztottainak. Itt természetesen nem a vállalati titok kiszivárgásról van szó, hanem arról, hogy megosztja azokat az elképzeléseit a munkavállalókkal – azon kívül, hogy az adott feladatot el kell végezni – hogy azt közösen tudják megvalósítani. Ez a bizalmi hiány a szektor kezdete óta jelen van. Emiatt a vízió, vagyis a válasz arra, hogy hogyan és milyenek képzeljük el magunkat a jövőben sem születik meg. A magánbiztonsági szektor kisebb vállalkozásai rendszerint stratégiai tervvel nem rendelkeznek, így az abból levezethető biztonsági stratégiával sem. A nagyobb cégeknél a biztonsági stratégia nagyon gyakran a saját biztonsági portfóliójuknak a bővítésével, vagy valamelyik szolgáltatásuk fejlesztésével tekinthető azonosnak. A stratégia és így a biztonsági stratégia hiánya, vagy annak rosszul – inkább marketing fókuszú – értelmezése miatt a szektorban csak kis hányadban fordulnak elő a biztonsági stratégiából logikusan levezethető éves biztonsági tervek, illetve ezeken belül rövidebb időtartamú biztonsági akciók, illetve programok. Itt megint utalnék a korábban tett azon véleményemre, hogy a politikai töltetű filozófia miatt a magánbiztonsági szektor munkavállalóinak biztonságtudatosságát és biztonsági kultúráját hivatott biztonsági akciók és programok a felügyeleti szerveknek, esetleg a megbízó speciális elvárásainak való megfelelésben merülnek ki. Szabó a magánbiztonsági szakma felügyeletével kapcsolatban úgy fogalmaz, hogy a „jogalkotó a magánbiztonsági szektor felügyeleti és hatósági ellenőrzési rendszerét, valamint a szakmai tevékenység korlátozásának vagy megszüntetésének a hatósági jogkörét a rendőrség hatáskörébe utalta” [198 p. 178], illetve javaslatot tett a szektor szakmai ellenőrzési modelljére, illetve belső ellenőrzési struktúrájára is. Véleményem szerint a törvényi előírásokon túlmutató ellenőrzések – ha azokat megfelelően felkészült szakemberek, tanácsadók, szakértők végzik – képesek lehetnek hozzájárulni a szektoron és munkavállalóinak biztonsági kultúrájának és biztonságtudatosságának a fejlesztéséhez. Azoknak a vállalatoknak, amelyek kritikus infrastruktúrát működtetnek a magánbiztonsági szektorhoz hasonlóan megannyi, a biztonsággal kapcsolatos törvénynek, rendeletnek, szabálynak kell megfelelniük [196], de a

többségüknél (pl.: [193]) a magánbiztonsági szektor szereplőivel ellentétben – különösen, ha saját biztonsági osztályuk van – nagy hangsúlyt helyeznek arra, hogy a törvényi szabályozók mellett a biztonsági filozófiát megalkossák, abból 3-5 évre szóló biztonsági stratégiát fogalmazzanak meg, melyet az éves biztonsági tervben, illetve annak részeként a biztonsági akciótervekben és programokban realizálnak.

Azok a vállalatok, amelyeknél a szervezeti filozófiában a biztonság hangsúlyos szerepet kap, magától értetődik, hogy vezetői és munkavállalói elkötelezettek a biztonság irányába. A biztonság tudatossággal és biztonsági kultúrával kapcsolatos tréningeket, képzéseket és oktatásokat nem kötelezően letudható feladatként végzik el, hanem a kreatív pedagógia eszköztárát is felhasználva arra törekcsenek, hogy a biztonsággal kapcsolatos képességeket fejlesszék, majd ezek átültetésével a gyakorlatba az ismeretek készség szintű elsajátítása is megvalósuljon. Sajnos a magánbiztonsági szektor értekezésem több fejezetében és számos szempont szerint vizsgált munkavállalói nem ilyenek.

2.4. Összefoglalás

Ebben a fejezetben disszertációm témájával kapcsolatos elméleti és szakirodalmi feldolgozásokat végeztem. Először a magánbiztonság kialakulását és fejlődését mutattam be, közel 150 évet átfogva, különös figyelemmel a rendszerváltás előtti és utáni időszakra, fontos rendeleteket és törvényeket röviden ismertetve. A jogi szabályozást a kapcsolódó szabványok bemutatásával zártam. Külön alfejezetben tárgyaltam a képzéseket és továbbképzéseket, ide illesztve azt a kutatásomat, amely a 2010 és 2019 közötti legnépszerűbb államilag elismert, magánbiztonsághoz köthető OKJ-s szakképesítésekkel foglalkozott. A magánbiztonsági szektor munkavállalóiról is külön alfejezetet szenteltem. A szektor működését először a makrokörnyezeten keresztül mutattam be, majd a 2019-2020-as évekre vonatkozó GYELV elemzést tárgyaltam, árnyalva az akkori szerzőpáros véleményét. A magánbiztonsági szektor helyzetének összefoglalásakor kiemeltem a szektor arculatát, a foglalkoztatási problémákat, az innovációs képességet, valamint a humánfejlesztés fontosságát. A szervezeti biztonsági kultúra és a biztonság tudatosság fejlesztésének fontossága kiemelt jelentőséggel bír minden szervezet számára, ahogy azt részletesen bemutattam az általam készített ábrán és annak magyarázatában.

3. A TÉMA EMPIRIKUS VIZSGÁLATA

3.1. Bevezetés

A magyarországi magánbiztonsági szektor empirikus vizsgálata során több módszert alkalmaztam, s ahogy korábban már utaltam rá, eredményeim egy része nem itt, hanem disszertációm logikai ívét követve korábbi alfejezetekben került bemutatásra. Ebben a fejezetben először az OPTEN Kft-től kapott két adatbázis (2014-2018 (ez a részletesebb) és 2014-2021 (ez a kevésbé részletes) évek gazdasági adatai) alapján végzem el a szektor gazdasági elemzését többek között a működés, a foglalkoztatás, a pénzügyi-gazdasági adatok/tevékenységek és a humán tőke vonatkozásában. Majd senior és junior szakértők véleményét ismertetem. Ezt követően kerül sor az online, nagymintás kérdőívemre kapott válaszok részletes bemutatására, illetve elemzésére, végzetül pedig a magánbiztonsági szektor jövőjével kapcsolatban fogalmazok meg összegző megállapításokat, számba véve a lehetséges kihívásokat, illetve felvázolva két forgatókönyvet.

3.2. A magánbiztonsági szektor elemzése 2014 és 2021 között

Az OPTEN-től rendelkezésemre álló adatokat két alkalommal, s így két időintervallumra vonatkozva kaptam meg: (1) 2014-2018, illetve (2) 2014-2021. Az előbbi sokkal részletesebb volt, míg az utóbbi ugyan lehetőséget adott az évek számából adódóan is egy hosszabb idősoros elemzésre, ugyanakkor lényegesen kevesebb adatot tartalmazott.

Működés, létrehozás, megszűnés

A működő társas vállalkozások száma öt év alatt mintegy harminc százalékkal csökkent, 6.423-ról 4.535-re, s 2019. év végén még kevesebb társas vállalkozás – 4.300 – működött aktívan a magánbiztonság területén a főtevékenysége alapján. Bár a magánbiztonsági társas vállalkozások száma folyamatosan csökken, a csökkenés üteme lassul, s megfigyelhető, hogy a piacon új alapítású társas vállalkozások is megjelennek. A legkevesebb új alapítás (összesen 284 cég) 2017-ben volt, 2018-ban 314, 2019-ben pedig 341 vállalkozást jegyeztek be. Korábban Hantos már megállapította, hogy „pozitív változás, hogy mind a felszámolási eljárás alá került cégek, mind a végrehajtás alá került vállalkozások száma folyamatosan csökken. Sajnos azonban a kényszertörölések száma még mindig magas a működő vállalkozások számához viszonyítva, ami azt jelzi, hogy sok vállalkozó még az adminisztratív kötelezettségeit sem tudja teljesíteni”. A cégfluktuációs indexszel (továbbiakban: CFI) kapcsolatban pedig úgy fogalmazott, hogy „ágazati vizsgálata rámutat ... arra is, hogy nem mindenki találta meg számítását a piacon. A turbulencia az országos értéknél magasabb, ami azt jelenti, hogy a működő cégekhez képest viszonylag magas az új és a megszűnő, illetve a piacról kivonuló vállalkozások aránya. Bár a CFI mutató értéke évről-évre minimális mértékben csökken, a cégek nagyobb arányú cserélődése a szektorban azt mutatja, hogy továbbra is jelentős üzleti kockázattal jár biztonsági céget alapítani Magyarországon” [197].

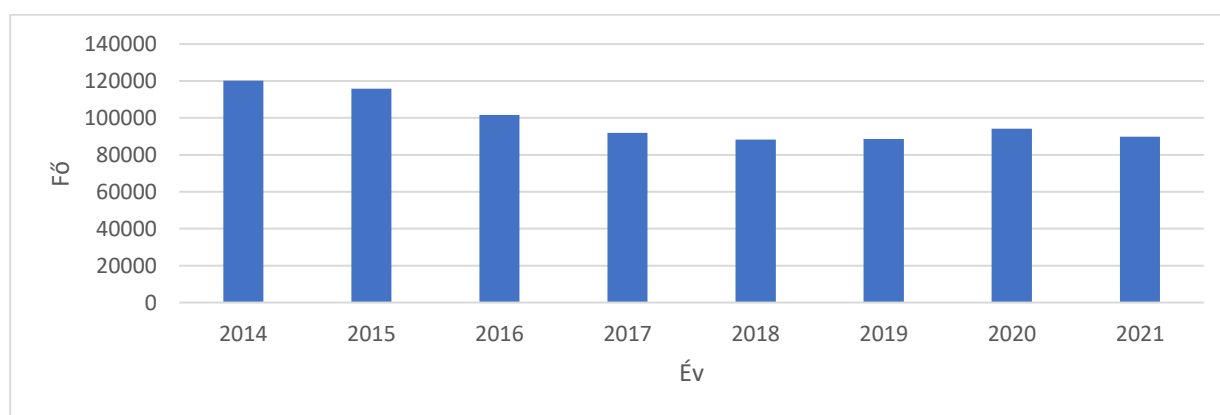
Foglalkoztatás

A magánbiztonsági szektorban 2014 és 2018 között a társas vállalkozások munkavállalóinak a létszáma majdnem megduplázódott 31.661 főről 54.068 főre. Ennek okát egyfelől azon kormányzati intézkedésekben látom, melyek egyre hatékonyabban léptek fel a feketefoglalkoztatással szemben, másfelől pedig abban, hogy csökkent a szektorban az egyéni vállalkozások száma. Az egyéni vállalkozásokban foglalkoztatottak számáról nincs adatforrásom, ezért súlyukat a szektor foglalkoztatottsági statisztikájában csak becsülni tudom. Kiindulva abból, hogy a társas vállalkozásoknál sem magas az átlagos alkalmazotti létszám, értekezésemben az egyéni vállalkozásokra úgy tekintek, hogy csak egy főt alkalmaznak. Megvizsgáltam az átlagos létszámot, amit a szektorban foglalkoztatott munkavállalók és a társas vállalkozások hányadosából képeztem.

Ugyanakkor, ha a létszámstatisztikát az ORFK érvényes személy- és vagyoni, illetve magánnyomozói igazolványok nyilvántartásával vetjük össze, azt láthatjuk, hogy jóval többen rendelkeznek érvényes engedéllyel, mint amennyi foglalkoztatottat lejelentettek az ilyen profilú társas vállalkozások. Ez még akkor is igaz, ha a társas vállalkozások alkalmazottainak létszámához hozzáadjuk a működő egyéni vállalkozások számát is. (8. Táblázat)

évek	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
szv. ig. (db)	118517	114232	100191	90521	87054	87439	92785	88557
mny. ig. (db)	1665	1636	1468	1339	1263	1203	1304	1232
összesen (db)	120182	115868	101659	91860	88317	88642	94089	89789

8. táblázat: Érvényes személy- és vagyoni (szv.), illetve magánnyomozói (mny.) igazolványok száma
(forrás: ORFK Igazgatásrendészeti Főosztály nyilvántartása alapján saját szerkesztés)



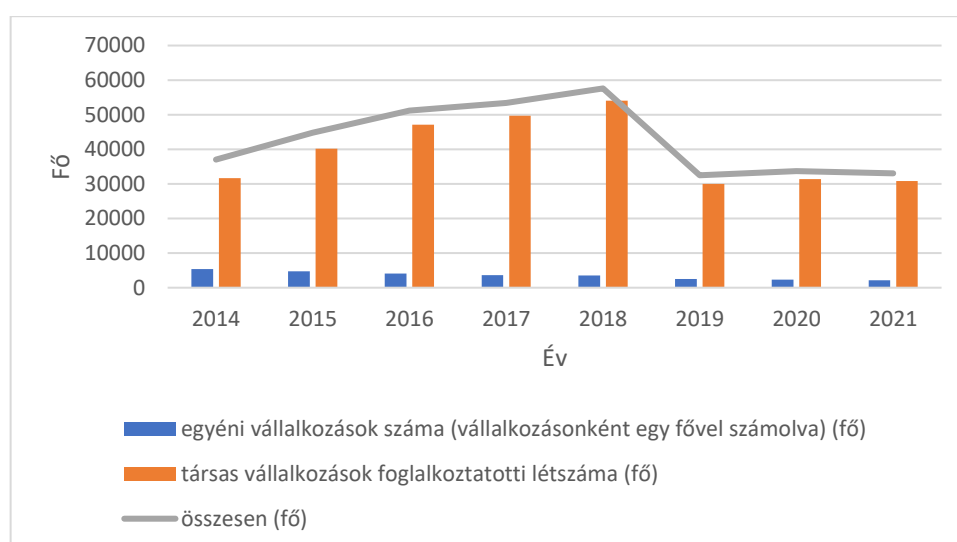
3. ábra: Érvényes személy- és vagyoni (szv.), illetve magánnyomozói (mny.) igazolványok száma
(forrás: ORFK Igazgatásrendészeti Főosztály nyilvántartása alapján saját szerkesztés)

A 8. táblázat és a 3. ábra alapján látható, hogy 2014 és 2021 között az érvényes személy- és vagyoni, illetve a magánnyomozói igazolványok száma 2014 és 2018 között csökkent 26%-kal

2014-hez képest. 2018 és 2020 között csekély növekedést mutat, majd 2020 és 2021 között megint csökkent.

évek	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
egyéni vállalkozások száma (vállalkozásonként egy fővel számolva) (fő)	5345	4691	4101	3650	3533	2533	2327	2183
társas vállalkozások foglalkoztatotti létszáma (fő)	31661	40139	47083	49748	54068	29966	31360	30849
összesen (fő)	37006	44830	51184	53398	57601	32499	33687	33032

9. táblázat: Működő személy- és vagyoni, illetve magánnyomozói fő tevékenységet megjelölő egyéni vállalkozások száma és társas vállalkozások foglalkoztatotti száma
(forrás: OPTEN Kft. céginformációs adatbázisa alapján saját szerkesztés)

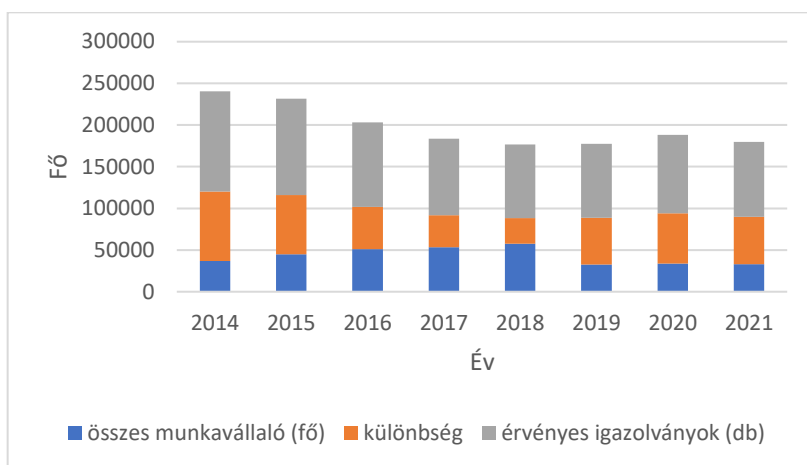


4. ábra: Működő személy- és vagyoni, illetve magánnyomozói fő tevékenységet megjelölő egyéni vállalkozások száma és társas vállalkozások foglalkoztatotti száma
(forrás: OPTEN Kft. céginformációs adatbázisa alapján saját szerkesztés)

A 9. táblázat és a 4. ábra alapján látható, hogy a szektorban foglalkoztatottak száma 2014 és 2018 között növekedett, majd 2018-hoz képest 2019-ben közel 44%-kal csökkent, s beállt egy közel azonos értékre.

A kutatásom során felhasznált adatbázisok alapján nem tudok arra vonatkozóan egyértelmű megállapítást tenni, hogy a szektoron belül lényegesen nőtt a legális foglalkoztatás aránya a fekete-foglalkoztatáshoz képest, mindenesetre összevetve a foglalkoztatottak létszámát, a következő megállapítást tudom tenni az 5. ábra alapján. 2014 és 2018 között a munkavállalók számának és az érvényes igazolvánnyal rendelkezők számának különbsége csökkent, vagyis arra lehet következtetni, hogy az igazolvánnyal rendelkezők egyre nagyobb aránya dolgozik a magánbiztonsági

szektorban. Ezt követően 2018-ról 2019-re megint növekszik a különbség (ebből arra következtek, hogy jelentősen növekedett a feketefoglalkoztatás száma), majd az azt követő években gyakorlatilag stagnált.



5. ábra: A munkavállalók számának, az érvényes igazolvánnyal rendelkezők számának különbsége, s annak időbeli alakulása (saját szerkesztés)

Mérlegfőösszeg

Az általam vizsgált vállalkozások mérlegfőösszege a 2014-es 138.013.446 eFt-hoz képest 2018-as pénzügyi évben 188.409.525 eFt-ra nőtt, ami majd' 1,4-szeres növekedést jelent. Ha az évenkénti elemzést is elvégezzük, akkor látható, hogy a 2014-es évhez képest a 2015-ös év növekedést (161.183.000 eFt), a 2016-os év csökkenést (149.078.695 eFt), a 2017-es év (170.300.448 eFt) a 2018-as évhez hasonlóan növekedést mutat. A szektor átlag-társasvállalkozásának a mérlegfőösszege 2014 és 2018 között hozzávetőlegesen megduplázódott (21.487 eFt-ról 41.545 eFt-ra), amit önmagában pozitívan értékelendő.

Eszközök

A számviteli törvény szerint az eszközökhöz soroljuk a befektetett, illetve a forgóeszközöket, valamint az aktív időbeli elhatárolásokat, melyek közül tanulmányomban a forgóeszközöket, mint adatot, illetve a forgóeszközök arányát, mint mutatót vizsgáltam meg. A *forgóeszközök* értéke minden előző évhez képest növekedett, s 2014-ről (64.994.109 eFt) 2018-ra (123.411.847 eFt) majdnem megkétszereződött. Ez önmagában azt jelenti, hogy a magánbiztonsági szektor társas vállalkozásai számára folyamatosan növekedett az egy évnél rövidebb ideig a vállalkozás tevékenységét szolgáló eszközök mennyisége (értve ezalatt a készleteket, a követeléseket (ezt még később külön is vizsgálom), az értékpapírokat, valamint a pénzeszközöket). A *forgóeszközök aránya* gyakorlatilag évről évre emelkedést mutat, a 2014-es 47% 2018-ra elérte a 65,5%-ot. A forgóeszközök arányából következtek az eszközök élettartam-szerkezetére – látható, hogy arányában lényegesen több, mint a befektetett eszközök+aktív időbeli elhatárolások. Ez a vállalkozások működése szempontjából úgy is értékelhető, hogy – elméletileg – jobban képesek alkalmazkodni a

gazdasági-jogi környezetben, illetve rugalmasabban tudnak reagálni a változásokra. Ez csak látszólag mond ellent a korábban leírt, a vállalkozások számának csökkenésére utaló megállapításoknak. Úgy gondolom, hogy a természetes „lemorzsolódás” mellett az aktív magánbiztonsági vállalkozások vezetői/tulajdonosai egyre tudatosabban képesek irányítani a vállalkozást – hogy ez az adott piacon szerzett üzleti tapasztalatuknak, kapcsolatrendszerüknek, szakmai továbbképzéseknek, vagy külsős szakértők bevonásának köszönhető, nem derül ki az elemzésből, vizsgálatához más módszerre, pl.: szakértői megkérdezésre lenne szükség.

Források

A források közé soroljuk a saját tőkét, a céltartalékot, a kötelezettségeket és a passzív időbeli elhatárolásokat. A vállalkozások *saját tőkéje* hozzávetőlegesen megduplázódott öt év alatt, (49.640.234 eFt-ról 88.156.193 eFt-ra), ami alapvetően pozitívan értékelendő. A *kötelezettségek* – vagyis a magánbiztonsági szektor társas vállalkozásainak tartozása másokkal szemben – öt év alatt 49.596.070 eFt-ról 82.501.063 eFt-ra nőttek. A *kötelezettségek aránya* 36% és 44% között volt. A szektor kötelezettségei – amennyiben azokat időben teljesíteni tudja – normális részei a forrásoknak (tehát nem gond, ha ezek akár növekednek is), ugyanakkor, ha a kötelezettségek, illetve ezek aránya gyorsan növekszik, az akár szektorális szinten is eladósodáshoz vezethet, ami növelheti a megszűnő cégek számát, illetve hatással lehet a szektor átrendeződésére is (főleg, ha nagyvállalatok adósodnak el, illetve szűnnek meg). A kötelezettségeken belül vizsgáltam a hosszú, illetve a rövid lejáratú kötelezettségeket. A hosszú lejáratú kötelezettségek közé tartoznak többek között a más vállalkozóktól kapott egy éven túli visszafizetési kötelezettségek, illetve a bankoktól (hitelintézetektől) kapott egy évnél hosszabb lejáratú hitelek, kölcsönök is, míg a rövid lejárat körébe rendszerint egyebek mellett az egy évnél rövidebb kölcsönök, (gyors)hitelek, váltótartozások, illetve a termék/szolgáltatás átvételét követő halasztott fizetések (pl.: 90-120 napos fizetési határidő) tartoznak. A hosszú lejáratú kötelezettségek 8.749.461 eFt és 6.099.619 eFt között voltak, a rövid lejáratúak pedig rendre növekedtek a vizsgált időszakban 41.951.218 eFt és 76.141.294 eFt között. Ellenőrzésképpen megvizsgáltam a saját tőke + kötelezettségek értékét a források között (így megkaptuk a céltartalékok és passzív időbeli elhatárolások összegét). Ez az érték több, mint a felére csökkent 2014-től 2018-ig, számszerűen: 38.777.142 eFt-ról 17.752.269 eFt-ra. A *hosszú lejáratú kötelezettségek aránya* 18%-ról 7%-ra, míg a rövid távú kötelezettségek aránya 84%-ról 92%-ra nőtt (megjegyzem, hogy a kerekítések miatt a két mutató összege nem ad 100%-ot). Ez azt jelenti, hogy a szektor társas vállalkozásainak vezetői arányait tekintve lényegesen kevesebb hosszú lejáratú kötelezettséget vállaltak, ami megfontoltságra, a piaci helyzet kiszámíthatatlanságára is utalhat. Takács felhívja a figyelmet arra, hogy „a rövid lejáratú kötelezettségek túlzott növekedése esetén előfordulhat, hogy a vállalat a rövid távú tartozásainak csak a termeléshez használt eszközeinek felélésével képes eleget tenni” [50 p. 86]. Ez a veszély meglátásom szerint a magánbiztonsági szektor társas vállalkozásait is fenyegetheti.

Tőkeszerkezet

Kutatásomban két mutatót vizsgálok a tőkeszerkezet vonatkozásában: tőkeellátottság, illetve tőkefeszültség. A vállalatok *tőkeellátottsága* az előző évhez képest növekedést mutat, rendre: 0,36, 0,40, 0,42, 0,44, 0,47, amit pozitívan értékelek. A *tőkefeszültség* mértéke a vizsgált időszakban 0,86 és 1 között volt, a 2017-es 0,97-ről 2018-ban 0,94-ra csökkent. A mutató egy körüli értéke azt jelzi, hogy a saját tőke és a kölcsöntőke közel azonos arányban volt jelen a források között, esetünkben a saját tőke egy kicsivel több volt a vizsgált időszakban, mint az idegen tőke.

Adósságállomány mutatói

Az adósságállomány mutatói közül az adósságállomány alapján (mely a hazai gyakorlatban az egy évnél hosszabb lejáratú kötelezettségeket jelenti, vagyis a hátrasorolt és a hosszú lejáratú kötelezettségeket) az adósságállomány arányát és a saját tőke arányát vizsgáltam meg. Az *adósságállomány* a 2014-es 7.644.852 eFt-ről 2018-ra csökkent 6.359.769 eFt-ra. A közti éveket is vizsgálva megállapítható, hogy a 2016-os évben volt a legnagyobb az adósságállomány (8.329.729 eFt). Az *adósságállomány aránya* 2014-hez képest 2018-ban közel a felére csökkent: 13,3%-ról 6,7%-ra. A *saját tőke aránya* 5 év alatt folyamatosan növekedett, rendre: 86,6%, 89,2%, 88,4%, 92,3%, 93,3% - amit pozitívan értékelek.

Likviditás

A likviditás vizsgálatakor a likviditási mutatót és a hitelfedezettségi mutatót számoltam ki a magánbiztonsági szektor működő társas vállalkozásainak pénzügyi beszámolóinak alapján. A *likviditási mutató* 154% és 162% között volt (rendre: 154%, 158%, 176%, 163%, 162%). Megállapítható, hogy a szektor forgóeszközei másfélszer fedezik az egy éven belüli kötelezettségeket. A *hitelfedezettségi mutató* a 2014-es 156%-ról közel egyharmaddal csökkent 2018-ra (110%). A mutató értéke és csökkenése alapján arra következtetek, hogy ha a mutató értéke az elkövetkező években is csökken, akkor a szektorban a vizsgált vállalkozások egyre nehezebben tudnak hitelt felvenni, illetve a hitelt törleszteni, mivel a követelések már csak „éppen, hogy” fedezik a rövid lejáratú kötelezettségeket.

Jövedelmezőség

A magánbiztonsági szektor jövedelmezőségét két mutatóval, a ROA-val (eszközarányos megtérülés), illetve a ROE-vel (saját tőke-arányos megtérülés) vizsgáltam. A *ROA* értéke öt év alatt megkétszereződött, vagyis a kezdeti 4,7%-ról 10%-ra emelkedett. A növekedést önmagában pozitívan értékelem, ami jelezheti a 2014-es évhez képest hatékonyabb menedzsment-tevékenységet is. Ugyanakkor a ROA értéke még így is alacsony, s a tevékenységek relatív alacsony üzleti kockázatára enged következtetni. A *ROE* értéke a 2014-es 13,2%-ról több mint ötven százalékkal nőtt 2018-ra (21,5%).

A humán tőke adatai és mérőszámai

A magánbiztonsági szektor *személyi jellegű ráfordításainak* vizsgálata során a következő megállapítások tehetők. Ezek a ráfordítások a bérköltségből, a személyi jellegű egyéb kifizetésekből, valamint a bérjárulékokból tevődnek össze. Értéke 2018-ban (88.804.598 eFt) két és félszerese a 2014-es (34.694.394 eFt) adatoknak. A *létszámarányos árbevétel* 2014 és 2018 között rendre: 8.962 eFt, 8.878 eFt, 6.511 eFt 7.047 eFt, 7.141 eFt. Ez a mutató azt mutatja meg, hogy egy alkalmazott mekkora eredményt termel. Látható, hogy ugyan 2014-hez képest az érték csökkent, de 2016 óta – ha csak kis mértékben is – a szám folyamatosan emelkedett. A *munkaerőköltségek forgási sebességének* elemzésekor megállapítottam, hogy a 2014-es évi kezdőérték (8,18) 2018-ra közel felére, 4,35-re csökkent. Ezt negatívan értékelem, mivel egységnyi személyi jellegű ráfordítás egyre kevesebb bevételt jelent a vállalatnak (vagyis – ha csak ezt a mutatót vizsgáljuk – nem biztos, hogy megéri a humánfejlesztés). Az *egy főre jutó személyi költség* azt fejezi ki, hogy mennyibe kerül egy vállalatnak egy munkavállaló alkalmazása. A mutató értéke 2014-től minden évben – ha csak szerény, de – emelkedést mutat: 1.096 eFt-ről indulva 2018-ban elérte az 1.642 eFt-ot. Ezt a mutatót havi átlagban kifejezve megállapítható, hogy az értéke ugyan a 2014-es 91,3 eFt-ről növekedett 136,9 eFt-ra, de a szám még így is alacsony, ami azt jelenti, hogy magánbiztonsági szektor társas vállalkozásainál a munkavállalók többsége, valószínűleg minimálbérért dolgozik. Ennek okainak vizsgálatára a kutatásomban alkalmazott módszer nem szolgáltat kellő információt, így indokolt egy jövőbeli kutatásban egy másik módszerrel (pl.: anonim online kérdőív a szektor munkavállalóinak körében) az okokat feltárni. Az *egy főre jutó adózás előtti*, illetve az *egy főre jutó adózott eredmény* 2014-ről 2015-re csökkent, majd 2015-től 2018-ig mindkét mutatónál emelkedést mutat: az előbbinél 1,67-szeres növekedést (239 eFt-ről 400 eFt-ra), az utóbbinál a növekedés 1,77-szeres (199 eFt-ről 351 eFt-ra). A növekedést itt is önmagában pozitívan értékelem, de a számértékeket alacsonynak tartom.

Összegző megállapítások

Kutatásomban a részletes elemzést 2014 és 2018 közötti időszak (bizonyos területeken 2014 és 2021 közötti időszak) magánbiztonsági társas vállalkozásainak szektorális szintű áttekintését végeztem el a rendelkezésemre álló pénzügyi beszámolók alapján, részint a benne szereplő adatok idősoros elemzése, részint az adatokból képzett mutatószámok idősoros elemzése révén. Meglátásom szerint egy viszonylag átfogó képet tudtam adni a szektor öt éves (a 2019-es év pénzügyi beszámolója a tanulmány készítésekor még nem álltak rendelkezésemre) fejlődéséről, s a klasszikus beszámolókkal ellentétben részletesebben foglalkoztam a humán tőke adataival és mérőszámaival. Tettem ezt azért is, mivel a magánbiztonsági szektor – legalábbis magyarországi viszonylatban – meglehetősen humán tőke igényes (élőerős) szektor, aminél jelenleg a munkaerő nagy része még nem váltható ki robotizációval, ellentétben például az autópárral. Az általam választott módszertan – adatbányászat – lehetővé tette a számomra, hogy elenyésző hibaezrelék mellett fogalmazzak meg megalapozott megállapításokat a szektorra.

3.3. Szakértői megkérdezés a mesterséges intelligencia és (többek között) a(z információ)biztonság kapcsolatáról

A senior szakértők véleménye

Kutatásomban a szakértőket arra kértem, hogy alkossák meg a mesterséges intelligencia definícióját. Mind a nyolc szakértő felvázolt egy definíciót, ugyanakkor több átfogalmazás során sem tudtunk elfogadni egy olyan definíciót, amelyik eszenciája lenne a külön-külön megalkotott definícióknak. A különbségek abból adódtak, hogy a kényelem-biztonság fogalmi tengelyén egyesek a biztonságot tartották a fontosabbnak, s ennek rendelték alá a mesterséges intelligencia által nyújtott kényelmet, míg mások úgy gondolták, hogy ha a mesterséges intelligencia használata (beleértve a kezelőfelületeket is) kényelmetlen, nehezen megérthető, akkor az átlagos felhasználó nem fog élni a mesterséges intelligencia által nyújtott lehetőségekkel, tehát hiába folynak a fejlesztések, a fejlesztésekre fordított összegek nem, vagy nem minden területen fognak megtérülni.

Mi a különbség a robotok és a mesterséges intelligencia között – tettem fel a kérdést szakértőinknek. Meglátásuk szerint a robotok és a mesterséges intelligencia két külön terület, melynek vannak metszéspontjai. A „sima” robotok nem feltétlenül rendelkeznek mesterséges intelligenciával, hiszen például egy összeszerelő üzemben a robotokat rendszerint egy szoftver is képes a meghatározott mozgások és idők alapján működtetni. A mesterséges intelligencia pedig létezhet robot test nélkül, hiszen például az informatikai rendszerek biztonságáért felelős mesterséges intelligencia nem más, mint egy bonyolult, több rejtett réteggel rendelkező, lágyszámításra épülő innovatív megoldás. A Szakértők az élet szinte valamennyi területén találkoztak a mesterséges intelligenciával. A következő területeket nevesítették: okosotthonok (domotika), személyre szabott gyógyítás és gyógyszerelés, személyi asszisztensek, intelligens bio-metrikus azonosító rendszerek, információbiztonság és informatikai rendszerek védelme, ipar 4.0 megoldások, katonai és nemzetbiztonsági megoldások, nagyvárosok, megapoliszok intelligens irányítása, közlekedés, önjáró/önvezető autók, környezet-védelem, mezőgazdaság, géntechnológia, gazdasági és pénzügyi előrejelzések, a kínai társadalmi kredit rendszere és hasonló, az emberi viselkedés elemzésére épülő rendszerek, személyre szabott tanítás, ismeretátadás, egyéni mentális és fizikai fejlesztő módszerek. A szakértők vegyesen nyilatkoztak az említett területeken szerzett tapasztalataikról. Megkülönböztették a jópofa és a profi mesterséges intelligenciára épülő megoldásokat. Az első csoportnál, amelyiknél a működés inkább növelte a kényelmet, illetve szórakoztató volt, a szakértők úgy gondolták, hogy fontos a könnyű használat, míg a profi megoldásokat elképzelhetetlennek tartották megfelelő adat- és információbiztonsági elvárások megléte nélkül. Az elégedettség kapcsán került említésre az a nézőpont is, hogy a mesterséges intelligenciára épülő alkalmazások és megoldások hibás működése (történjen kibertámadás, vagy hibás tanítás, vagy hibás programozás miatt is) milyen közvetlen, vagy közvetett veszélyt, vagy pénzben, illetve egyéb erőforrásban kifejezett kárt jelent az ember, vagy a mesterséges intelligenciát használó szakember, illetve szervezet számára. Amikor a kár elhanyagolható, akkor a szakértők sokkal elnézőbbek a hibás működést illetően, ugyanakkor a komolyabb károk esetében már sokkal szigorúbb elvárásokat fogalmaztak meg a mesterséges

intelligencia működésével és biztonságával kapcsolatban. A szakértőink úgy gondolják, hogy mivel az elmúlt közel tíz-tizenöt év a mesterséges intelligenciáról szól, ezért szinte biztosra vehető, hogy az élet valamennyi területén fejlődni fog. Az átlagoshoz képest nagyobb fejlődést ott tartják valószínűnek, ahol a mesterséges intelligencia használata vagy biztonsági kérdés (pl.: katonai és nemzetbiztonsági területek), vagy ahol a mesterséges intelligenciára épülő alkalmazások megvásárlása a fejlesztőket nagyon nagy bevételhez juttatja. Akár a biztonsági, akár a profit fókuszát is nézzük, úgy gondolják a szakértők, hogy sajnos számolni kell olyan megoldások megjelenésével, amelyek vagy csak egy szűk érdek-csoport hatalomvágyát szolgálják ki, vagy a fejlesztések során nem, vagy nem kellő hangsúllyal jelennek meg az etikus mesterséges intelligenciával szemben támasztott elvárások. A kellően sötét képet színesíti azonban a boldogabb, biztonságosabb, kényelmesebb jövőbe vetett bizalom, ami megjelenik az emberi életminőség javításában, a globális problémák eddigiekhez képest hatékonyabb megoldásában, az erőforrások mesterséges intelligencia segítségével történő észszerűbb és körültekintőbb felhasználásában, a kedvezőtlen folyamatok megállításában, illetve visszafordításában. Ahogy az egyik résztvevő fogalmazott: „mi, akik aktívan részt veszünk a mesterséges intelligencia segítségével a jövő alakításában, nem tehetjük meg, hogy ne gondoljuk arra, hogy csakis olyan fejlesztési irányokat szabad támogatnunk, melyre gyerkeink és unokáink is elismerően tekintenek majd, s a számura is például szolgálnak” [199 p. 124-125].

A társadalom alapvetően nincs felkészülve a mesterséges intelligencia által gerjesztett gyors változásokra, vélik a szakértők. Egyértelműen látják, hogy számos szakma meg fog szűnni, s mellette olyan új szakmák is megjelennek, amelyeknek jelenleg még a nevét sem ismerjük. Régóta nyomon követhető az a folyamat, amelyik bizonyos területeken (pl.: autógyártás, elektronikai berendezések gyártása) radikálisan csökkentette a gyárban dolgozó munkavállalók számát azzal, hogy az általuk végzett munkát automatizálták és robotokkal váltották ki. A szakértők úgy vélik, hogy – bár időben lényegesen eltolva – hasonló folyamatok játszódhatnak majd le a szolgáltatási szektorban, s így a magánbiztonsági szektorban is. Mindkét közgazdasági végzettséggel rendelkező szakértő elmondta, hogy a vállalatok költséghatékony működésénél már évtizedekkel ezelőtt megfogalmazódott az a gondolat, hogy ha az adott munkatevékenység gazdaságosabban váltható ki robotokkal és automatizációval, s ezeknek a fejlesztéseknek a megtérülési ideje viszonylag egzakt módon meghatározható és így elfogadható, akkor az embereket a gépek le fogják váltani. Sajnos azok az alacsony képzettségű, idősebb munkavállalók, akik nem hajlandók, vagy nem képesek újabb szakmát tanulni, vagy magukat tovább képezni, illetve átképezni, egyértelműen vesztesei lesznek a modernizációs folyamatoknak – sajnos ez a megállapítás igaz lesz a magánbiztonsági szektor munkavállalóira is. Az esetükben nagy valószínűség szerint az adott ország társadalombiztosítási rendszerének kell majd számukra is elfogadható megoldást adni.

Vannak olyan esetek és területek, amikor a mesterséges intelligenciára épülő alkalmazások nem, vagy csak részint felelnek meg az asimovi törvényeknek, s ez alapvetően – vélik a szakértők – mégis elfogadható. Ez a (nemzet)biztonság és a honvédelem. Ugyanakkor még ezeken a területeken is meg kell jelennie egyfajta mesterséges humánumnak a mesterséges intelligencia részéről.

Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy az ellencsapás a csapás mértékéhez képest ne legyen kirívóan nagyobb, legyen lehetőség emberi beavatkozásra és a békés rendezésre még azt megelőzően, hogy a mesterséges intelligencia az ellenség/ellenfél oldalán komoly károkat okozna. Ugyancsak fontos, hogy egyik fél se akarja az ellenfelet totálisan megsemmisíteni, s tartsa be a hadviselésre és a háborúkra vonatkozó etikai előírásokat, valamint a nemzetközi jogi szabályokat és megállapodásokat.

A junior szakértők véleménye

A mesterséges intelligencia veszélyeivel kapcsolatban a szakértők a makroszintű munkaerő-piaci változások, a munkahelyek elvesztése szerepelt, illetve ezzel kapcsolatban a hozzá tették a proaktivitás fontosságát, azaz az embereknek fel kell készülniük még időben ezekre a változásokra, mert ha erre nem képesek, akkor vesztesei lesznek a mesterséges intelligencia elterjedésének. Veszélynek érzik még a mesterséges intelligencia önállóságának fokozódását, ami révén öntudatra ébred, s „elszabadul”. Ennek elkerülésére fontosnak tartják a megfelelő „vészleállítógomb” beiktatását. A lehetőségek között, központi szerepet kap az ember kényelmének és biztonságának fokozása, ahogy a beszélgetés során ez több esetben is elhangzott.

A junior szakértők úgy gondolják, hogy a mesterséges intelligenciával rendelkező eszközök, berendezések, gépek (pl.: gépkocsi) „egymáshoz kapcsolódni tudjanak azért, hogy közösen tudjanak jó döntéseket hozni, ehhez pedig megfelelő infrastruktúra (pl.: 5G hálózat) szükséges” [200 p. 91-92]. A mesterséges intelligenciák összekapcsolását egyébként ennek ellenére vegyesen ítélik meg, utalva arra, hogy a mesterséges intelligencia együttműködése révén olyan irányba fejlődik, ami lehet rossz (a gépek az ember ellen fordulnak) és lehet jó (az összekapcsolódás a biztonságot fokozza) is. Ezek a tényezők a kontroll és a biztonság szükségletei köré szerveződnek. Bár 10 év múlva a fókuszcsoport tagjai alapvetően egy boldogabb, biztonságosabb, kényelmesebb világban szeretnének élni a mesterséges intelligenciának köszönhetően, azt azért nem szeretnék, ha annyira elkényelmesednének, hogy az élet minden területén már csak az unalmas élet „élménye” maradna. Fontos kérdés volt a 10 évvel későbbi világ leírásakor, hogy mennyire lehet majd átadni a teljes irányítást a mesterséges intelligenciának. Az önvezető gépjárművek technikai megoldásait elemezve ismét megerősítették a résztvevők, hogy az egyes gépjárművek egymáshoz és a nagyobb rendszerekhez (pl.: intelligens város) kapcsolódása inkább csökkenti a biztonsági kockázatokat, de az nem lehet jó fejlesztési irány, hogy amikor a mesterséges intelligencia az autóban nem tud döntést hozni, akkor hirtelen átadja az irányítást az embernek, aki lehet, hogy éppen alszik az önvezető autóban. A hangsúly azon van, hogy „amikor az ember megbízik a mesterséges intelligencia döntéseiben, különösen a gyors döntéseiben, akkor nem jó, ha hirtelen át kell venni az irányítást, mivel az ember reakcióideje lassúbb, mint a mesterséges intelligenciáé, ezért szinte biztos, hogy rossz döntést fog hozni, vagy ösztönszerűen rosszul fog cselekedni” [200 p. 93]. Ugyanakkor, amikor nincsenek ilyen helyzetek, akkor az elvárás az, hogy a mesterséges intelligencia biztosítja a biztonságot, s ha a kontroll biztonságosan átvehető, akkor azt az ember bármikor megtehesse. A fókuszcsoport tagjai a kontrollt is szükségesnek tartják, az automatikusan

működő rendszereknél fontosak az olyan biztonsági megoldások, amikor meghibásodás, vagy kibertámadás esetén nem működik, vagy rosszul, vagy veszélyesen kezd el üzemelni a gép, akkor legyen egy vészleállító „gomb”, aminek aktiválása után az eszköz biztonságosan leáll. Az optimális megoldást a résztvevők abban látják, hogy a technika fejlődésének köszönhetően növekszik a bizalmunk a mesterséges intelligenciával támogatott eszközök irányába, ugyanakkor ez a bizalom csak addig mehet el, amíg még lehetőség van bármikor biztonságosan átvenni az irányítást a mesterséges intelligencia felett. Mivel a résztvevők biztonságtechnikai mérnök szakos hallgatók, ezért külön kérdésként foglalkoztam a katonai robotok használatával. A katonai robotok esetében úgy gondolják, hogy a mesterséges intelligencia képes olyan feladatokat ellátni, amelyek révén a katonai tevékenységek eredményesebben hajthatók végre, kevesebb a saját oldalon a humán katonai veszteség, a katonák biztonságos távolságból tudják nyomon követni, vagy irányítani a robotkatonákat. Ugyanakkor veszélyként merülhet fel, hogy ha a robotkatona felismeri, hogy alkalmazásának célja az, hogy feláldozza magát az emberért, akkor meglehet, hogy fellázad ez ellen. A megoldást az egyik résztvevő abban látja, hogy „mekkora szabadságot engedek a robotkatonának. Ha a robotkatona szabadsága erősen beszabályozott, akkor a katonát képes kiszolgálni, támogatni, például azzal, hogy viszi a nehéz csomagokat, vagy képes felderíteni és akár megsemmisíteni az ellenséget, de azt nem tudom elképzelni, hogy mellettem egyenrangú félként harcoljon” [200 p. 95]. Miközben több szakirodalom foglalkozik a robot-robot harccal, vagyis amikor a robotkatona harcol robotkatona ellen, a fókuszcsoporthoz tagjai úgy vélik, hogy ez nem minden esetben jelent megoldást. Három okot neveztek meg ezzel kapcsolatban: (1) ha a robotot a háttérből ember irányítja, s az irányítás megszűnik, akkor a robot harcképtelenné válik, tehát könnyen megsemmisíthető az ellenség részéről, (2) az elektromágneses impulzusfegyverek képesek akár az önjáró, akár a háttérből vezérelt robotkatonákat harcképtelenné tenni, (3) az egymással szemben álló robotkatonák technikai fejlettségbeli különbsége eldöntheti a harc kimenetelét. Megemlítették azt is, hogy miközben a hagyományos hadviselésnél alkalmazott szabályok (rules of engagement, továbbiakban ROE₂) viszonylag egyértelműen fogalmazzák a harci cselekményekkel kapcsolatban, addig különösen az autonóm harcjárművek, illetve humanoid robotkatonák esetében ezek a direktívák még nem állnak rendelkezésre. Bár még sok időnek kell eltelnie, hogy a robotkatona polgári változata megjelenjen a magánbiztonsági szektorban, az biztos, hogy az irány már látszik: a magánbiztonsági szektornak is fel kell készülnie a mesterséges intelligencia katonai életből „csordogáló” kihívásaira.

A fókuszcsoporthozos beszélgetés zárásaként a következő összegző mondatokat fogalmazták meg a résztvevők: „érdekfeszítő beszélgetés volt, jó volt megtapasztalni a sokféle, akár egymástól eltérő véleményt is”, „számomra is nagyon jó volt, az eltérő véleményünk alapja szerintem az volt, hogy ki mennyire bízik meg a mesterséges intelligenciában”, „nagyon hasznos, érdekes, informatív beszélgetés volt”, „nagyon szerteágazó a véleményünk, s igazából nem tudjuk, hogy mi lesz az elkövetkező tíz évben a mesterséges intelligenciával, csak sejtéseink vannak”, „a sokszínű gondolkodásmód és bizonytalan jövőkép mellett meg kell találnunk egyfajta konszenzust, ami révén kialakítható a mesterséges intelligencia és a közös jövőnk” [200 p. 96].

3.4. A magánbiztonsági szektor munkavállalóinak véleménye a szakmáról és foglalkoztatásuk körülményeiről

A kérdőívet összesen 430 fő töltötte ki értékelhető módon. Az online elérhető kérdőív (Google Forms/Űrlapok) egyik kérdésénél sem jelöltem be a válaszadási kötelezettséget, így vannak olyan kérdések, amelyekre nem mindenki válaszolt.

3.4.1. Demográfiai kérdések

Ebben a szakaszban nyolc kérdés szerepelt. A kitöltők nemi megoszlása: 87,44% férfi, 12,56% nő, átlagéletkoruk: 52 év, a legfiatalabb kitöltő 25 éves, a legidősebb 63 éves, a medián értéke 52 év. A nemi megoszlást az átlagsokaságra vetítve elfogadható arányúnak tekintem, akár csak a minta életkori adatait: a szektor átlag életkora magas a medián értékével együtt. A válaszadók családi állapota alapján megállapítható, hogy a válaszadók közel négyötöde házastárssal, élettárssal, baráttal/barátnővel él együtt. Ez egységben áll életkori adataikkal. Hogy az a társas kapcsolat mennyire képes lelki erőt adni, azt a kérdőív későbbi részében vizsgáltam több, egymástól független szakaszban feltett kérdéssel/állítással. Egy háztartásban átlagban 2,45 fő lakik (ez elméleti statisztikai érték), legkevesebb érték az 1 fő, a legmagasabb érték az 5 fő, míg a leggyakoribb érték a 2 fő. A minta átlag életkora alapján úgy gondolom, hogy ez azt (is) jelenti, hogy a válaszadók már nem élnek szüleikkel együtt, ahogy gyermekeik (ha vannak) is elköltöztek tőlük. A válaszadók több, mint fele (56,51%) legmagasabb iskolai végzettsége szakiskola, szakmunkásképző, ezt követi a gimnázium (20,47%), majd a szakközépiskola (14,88%), s csupán 8 százalék körüli értékkel a főiskolai, egyetemi végzettség. A válaszadók között egy olyan sem volt, akinek legfeljebb 8 általános lett volna a legmagasabb iskolai végzettsége. A főiskolai/egyetemi végzettség ilyen alacsony aránya sajnos azt jelenti, hogy a szektoron kevés azok aránya, akik megfelelő szakmai tudással rendelkeznek ahhoz, hogy a szektor technikai fókuszú fejlesztésében részt vennének (megjegyzem, hogy egy későbbi kérdésben megvizsgáltam, hogy milyen jellegű a munkavállalók végzettsége, s ezt majd összehasonlítom az itt kapott adatokkal). A válaszadók több mint harmada (37,44%) a fővárosban lakik, közel negyede (25,35%) községben, vagy falun, közel azonos arányban (17,44%, illetve 16,74%) laknak kisvárosban, illetve (vár)megyeszékhelyen, vagy nagyvárosban. 5% alatti azok aránya, akik tanyán laknak. A lakóhely típusa alapján azt a következtetést tudom levonni, hogy azok a válaszadók (illetve családok), akik tanyán laknak, azon kevés tanyasi emberhez tartoznak, akik nem, vagy nem akkora földterületet művelnek, hogy az a számukra egy biztos megélhetést, s a magánbiztonsági szektor munkavállalóinak alacsony fizetéséhez képest jövedelmezőbb megélhetést biztosítson. A lakóhely jellege kérdésre összesen 391-en válaszoltak. A válaszadók majdnem fele (45,01%) saját tulajdonú családi házban, vagy ikerházban, egyötöde (20,20%) saját tulajdonú panellakásban, 18,67%-a saját tulajdonú sorházi lakásban lakik. A saját (családi) tulajdonú ingatlanban lakók aránya a mintában 83,89%, ami meglátásom szerint jónak mondható. A fennmaradó 16,11% albérletben, vagy szobabérletben lakik, elenyésző arányuk

pedig az egyéb lehetőséget jelölte meg (pl.: szülők házában). Egy olyan válaszadó sem volt, aki szükséglakásban, önkormányzati bérlakásban, vagy hajléktalanszállón lakna. A minta lakóhely jellegével kapcsolatos válaszai alapján úgy gondolom, hogy annak ellenére, hogy a jövedelmi helyzet nem tekinthető elfogadhatónak, a nagy többség rendelkezik ingatlanvagyonnal, ami egyébként hazai sajátosság az egész lakosságot tekintve, különösen az idősebb generációk vonatkozásában. A jövedelmi helyzetre vonatkozó kérdés – melyre összesen 418-an válaszoltak – meglehetősen érzékeny kérdés ahhoz, hogy direkt összegre kérdezzek rá, így inkább szubjektív jövedelmi jóllétet vizsgáltam négy állítás segítségével. Tíz válaszadóból négynek (40,67%) néha vannak kisebb anyagi gondjai, közel harmaduk (30,86%) ügyes beosztással kijön, minden ötödik megkérdezettnek (20,33%) gyakran vannak anyagi gondjai. A válaszadók kevesebb, mint tizede (8,13%) állította azt, hogy gond nélkül megél a családjával.

3.4.2. *Értékekkel és ismeretekkel kapcsolatos kérdések*

Ebben a szakaszban 2 kérdést tettem fel a válaszadóknak. Az első kérdésben 16 értéket soroltam fel, s arra kértem a válaszadókat, hogy 5 fokú Likert-skálán értékeljék aszerint, hogy mennyire fontosak szerintük. Ennek alapján alakult ki a 16 állításra adott osztályzatok átlagából a sorrend, melyet a 10. táblázat ismerteti.

Érték	1	2	3	4	5	átlag	sorrend
Család	0	9	27	81	313	4,62	1
Tudás	0	0	25	138	267	4,56	2
Becsület, tisztesség	0	27	9	119	275	4,49	3
Boldogság	0	19	36	100	275	4,47	4
Egészség	0	21	43	92	274	4,44	5
Barátság, bajtársiasság	0	36	0	136	258	4,43	6
Kultúra/műveltség	1	13	57	92	267	4,42	7
Kommunikáció	0	27	78	94	231	4,23	8
Munka	0	9	113	149	159	4,07	9
Kapcsolatok (emberi, szakmai)	0	36	78	158	158	4,02	10
Kreativitás (eredetiség, fantázia)	9	19	113	150	139	3,91	11
Fizikai erőnlét (kondíció)	25	17	81	214	93	3,77	12
Siker	0	44	123	207	56	3,64	13
Karrier, előremenetel	45	20	149	132	84	3,44	14
Pénz, gazdagság	9	47	178	159	37	3,39	15
Hatalom	152	101	155	19	3	2,12	16

10. táblázat: A magánbiztonsági szektor munkavállalóinak értékítélete (saját szerkesztés)

A táblázat alapján megállapítható, hogy az első három helyen a család, a tudás, illetve a becsület és tisztesség szerepel. Ezek közül a tudás, a becsület és a tisztesség, valamint a 6. helyen szereplő

barátság, bajtársiasság alapvetően jó optikáját adja a magánbiztonsági szektor munkavállalóinak. Azért is örvendetes, hogy a tudás kapta a második legnagyobb átlagosztályzatot, mert feltételezi, hogy a munkavállalók szívesen tanulnak (új dolgokat), ami reményre adhat okot a szektor műszaki-informatikai fejlesztésével/fejlődésével kapcsolatban. A négy legalacsonyabb osztályzatot kapott érték a hatalom, a pénz és gazdagság, a karrier és előremenetel, illetve a siker. Ezek közül is a hatalom az, amelyik átlagosztályzata minimum több mint 1,2 százalékponttal alulmarad a többtől. Ez azt jelenti, hogy a magánszektor munkavállalói alapvetően nem vágnak a hatalomra. Rendszerint elfogadják a szervezeti hierarchiát, s a benne betöltött helyüket, pozíciójukat, nem törekednek előremenetelre, s vélhetőleg nincs nagy karriervágyuk sem. A korábban elemzett, a szubjektív gazdasági jólétre vonatkozó válaszok és a pénz, gazdaság átlagosztályzata közötti összefüggést abban látom, hogy bár néha vannak kisebb anyagi gondjaik, illetve ügyes beosztással kijönnek, beletörődnek anyagi helyzetükbe, azon nem akarnak, vagy nem is tudnak változtatni. A második kérdésben 14, a magánbiztonsági szektorhoz (is) kötődő jártasságot soroltam fel, hasonlóan az előző kérdéshez arra kértem a válaszadókat, hogy 5 fokú Likert-skálán értékeljék aszerint, hogy mennyire járatosak benne. A kapott eredmény a 11. táblázatban látható.

Jártasság	1	2	3	4	5	átlag	sorrend
Munkavédelmi ismeretek	0	64	34	169	163	4,00	1
Biztonsággal kapcsolatos ismeretek	9	36	128	82	175	3,88	2
Pszichológiai (emberi viselkedéssel kapcsolatos) ismeretek	18	30	80	164	138	3,87	3
Tűzvédelmi ismeretek	9	108	47	73	193	3,77	4
Számítástechnikai alismeretek	9	90	27	228	76	3,63	5
Technikai eszközök (pl.: kamera-rendszer) használatával kapcsolatos ismeretek	12	86	92	138	102	3,54	6
Önvédelem és küzdősportismeret/jártasság	101	74	127	128	0	3,43	7
Információbiztonsággal kapcsolatos ismeretek	42	78	53	219	38	3,31	8
Jogi alapismeretek	9	82	137	118	84	3,22	9
Gazdasági alapismeretek	18	63	174	156	19	3,22	10
Lőfegyverismeret	65	127	91	9	138	3,07	11
Mesterséges intelligencia	75	84	142	64	65	2,91	12
Pénzügyi alapismeretek	18	63	212	82	55	2,66	13
Idegennyelv ismeret (bármely, nem magyar nyelv ismerete)	147	81	74	55	73	2,60	14

11. táblázat: A magánbiztonsági szektor munkavállalóinak jártassága (saját szerkesztés)

A táblázat alapján megállapítható, hogy a magánbiztonsági szektor munkavállalói a munkavédelmi, a biztonsággal kapcsolatos, a pszichológiai, illetve a tűzvédelmi ismeretek tekintetében értékelték magukat a legmagasabb osztályzattal, bár még a munkavédelmi ismeretekre adott osztályzatok átlaga is csak 4,00. Az önértékelés alapján a középmezőny felső részében helyezkedik el a számítástechnikai ismeret és a biztonságtechnikai eszközök/berendezések használatával kapcsolatos ismeret (ez gyakorlatilag azt jelenti, hogy a készüléket be tudja kapcsolni, vagy újra tudja indítani), illetve az önvédelmi/küzdősport jártasság. A három legalacsonyabb osztályzatot kapott jártasság a mesterséges intelligencia, a pénzügyi alapismeretek, illetve az idegen nyelv ismerete. A pénzügyi alapismeretek hiánya is oka lehet annak, hogy az előző kérdésben a pénz/gazdagság, mint érték hasonlóan alacsony átlagosztályzatot kapott. A számítástechnikai, biztonságtechnikai, információbiztonsági és mesterséges intelligencia ismeretek, melyek összességében részint a klasszikus biztonságtechnika területe, részint a szektor technikai fejlődésének az előre vivői azt jelzik, hogy a munkavállalók többsége – különösen a mesterséges intelligencia vonatkozásában – még az önértékelés alapján sem tartja magát kellő ismeretekkel rendelkezőnek. Ez mindenképp indokolja, hogy a munkavállalókra egyébként jellemző tudásra, mint értékre építve e területeken tananyagfejlesztésre, továbbképzésekre van szükség.

3.4.3. Szakmával, hivatással kapcsolatos kérdések

Ez a szakasz összesen nyolc kérdést tartalmaz. Az első kérdésben azt vizsgáltam meg, hogy a válaszadók milyen szakmai végzettséggel, végzettségekkel rendelkeznek. Megállapítottam, hogy 430 főnek van egy, 179 főnek kettő, 73 főnek három, 54 főnek négy, 21 főnek öt, 6 főnek pedig hat szakmája. Vagyis a minta minden válaszadójának van legalább egy szakmai végzettsége, amit alapvetően jónak értékelek. A szakmák gyakorisági sorrendje a 12. táblázatban látható.

végzettségek	fő	sorrend
(személy- és) vagyonőr	272	1
biztonsági őr	191	2
fegyveres biztonsági őr	92	3
portás	55	4
biztonságszervező	41	5
rendőrtiszt	27	6
határrendész	19	7
villanyszerelő, elektronikai műszerész	13	8
katona	11	9
testőr	9	10
IT	8	11
programozó	8	11
biztonságtechnikai mérnök	4	13
biztonságtechnikai szerelő, kezelő	2	14

végzettségek	fő	sorrend
elektronikus vagyónvédelmi rendszerszerelő	1	15
jogász	1	15
magánnyomozó	1	15
mechanikus vagyónvédelmi rendszerszerelő	1	15
katonatiszt	1	15

12. táblázat: A magánbiztonsági szektor munkavállalóinak végzettségei (saját szerkesztés)

A felsőfokú végzettségek száma: 33, ami összevetve a demográfiai résznél megadott főiskolai, egyetemi végzettséggel rendelkezők számával (35) azt jelzi, hogy a vizsgált mintában összesen két olyan fő van, aki nem az itt megnevezett területen szerzett diplomát. A végzettség tekintetében – ahogy azt a korábban ismertetett, adatbányászati módszerrel végzett kutatásomban is megállapítottam – magasan a legnépszerűbb a személy- és vagyónőr, illetve a biztonsági őr. Sajnos a magánbiztonsági szektor jövőjének számító technikai, technológiai innováció (beleértve a mesterséges intelligencia elterjedését és használatát is) végzettség alapján megnevezett felelősei (IT, programozó, biztonságtechnikai mérnök, biztonságtechnikai szerelő, kezelő, elektronikus vagyónvédelmi rendszerszerelő) nagyon alacsonyan szerepelnek a mintában, különösen, hogy több olyan személy is van, akinek ezeken a területeken van több végzettsége, vagyis arányait tekintve még kevesebb, a modern technikai/informatikai megoldásokhoz értő munkavállaló van a szektorban.

A megkérdezett munkavállalók átlagban 12,26 éve dolgoznak a szektorban. Munkatapasztalatuk 1 év és 25 év közé tehető, a munkatapasztalat módusza 11 év, mediánja 15 év. Ez alapján azt lehet mondani, hogy a munkavállalók megfelelő munkatapasztalattal rendelkeznek – az más kérdés, hogy ez mennyire feleltethető meg a modern technikai/technológiai követelményeknek.

Kutatásomban ennél a szakasznál vizsgáltam meg, hogy a magánbiztonsági szektor munkavállalói milyen területeken tevékenykedtek. Ennek eredménye látható a 13. táblázatban.

Tevékenységek	Fő	Sorrend
Általános objektumvédelem	423	1
Rendezvények biztosítása	174	2
Speciális objektumok védelme	164	3
Pénz- és értékszállítás	65	4
Távfelügyelet	55	5
Biztonságtechnikai rendszerek üzemeltetése	28	6
Kivonuló szolgálat	28	6
Biztonságszervezés és menedzsment	27	8
Információbiztonsággal kapcsolatos tevékenység	27	8
Személyvédelem testőri szolgáltatás	26	10
Biztonságtechnikai rendszerek telepítése, szerelése	21	11

Tevékenységek	Fő	Sorrend
Magánnyomozás	19	12
Biztonság(technika)i tanácsadás, mérnöki tevékenység	4	13

13. táblázat: A magánbiztonsági szektor munkavállalói által végzett tevékenységek (saját szerkesztés)

Megállapítható, hogy a felsőfokú ismeretekhez köthető tevékenységek (biztonságszervezés és menedzsment, biztonság(technika)i tanácsadás, mérnöki tevékenység), illetve a modern technika-hoz/technológiához köthető tevékenységek (információbiztonsággal kapcsolatos tevékenység, biztonság(technika)i tanácsadás, mérnöki tevékenység), melyek modern ismereteket kívánnak meg, alulreprezentáltak. Ez sajnos azt (is) jelenti, hogy a szektor munkavállalóinak csak elég kis hányada alkalmas arra, hogy a szektor technikai/technológiai fejlődését hatékonyan elősegítse. A megkérdezettek ötöde (21,40%) végzett/végez kutyás őrszolgálatot. Mivel az általános objektumok védelmének feladatai között gyakran megjelenik a telephely őrzése, s mivel a megkérdezettek 98%-a nyilatkozott úgy, hogy általános objektumvédelmi feladatokat is végzett/végez, így véleményem szerint indokolt lenne növelni a képzett munkakutyák számát a magánbiztonsági szektorban.

A munkavégző ember testi-lelki-szellemi állapota nagymértékben befolyásolja munkavégző tevékenységét, annak hatékonyságát. Ezért ebben a szakaszban egy 21 állítást tartalmazó kérdést tettem fel, melyre a válaszadók igen-nel és nem-mel válaszolhattak. Válaszaik alapján véleményem a következő. A munkavállalók jelentős hányadának (95,81%) munkájával elégedett a munkaadó, ugyanakkor ezt nem anyagi formában fejezi ki (mindössze 2%-uk kap jutalmat év végén, vagy egy projekt zárásaként), hanem vélhetőleg csak szóban. A szektor munkavállalóinak zöme (93,72%) jól ismeri az adott munkakörrel járó feladatokat, amit, ha összevetek a munkaadói elégedettséggel, akkor azt mondhatom, hogy a két állítás egybeillik egymással. Az értékekkel foglalkozó előző szakaszban bemutatott kérdésem 'barátság, bajtársiasság' magas átlagosztályzata párhuzamba hozható azzal a ténnyel, hogy a válaszadók 85,35%-a vélekedik úgy, hogy számíthat a munkatársaira, ha biztonsági esemény adódik. Ezt alapvetően jónak ítélem meg, vagyis a válaszok alapján egyfajta (kis)csapatpszellelem jelen van a munkavállalók körében. Ezzel szemben csak minden második munkavállaló gondolja úgy, hogy számíthat főnökeire, ha biztonsági esemény adódik, vagyis összességében az állapítható meg, hogy inkább a saját munkatársait, semmint vezetőit tekinti megbízhatónak ilyen szempontból. A főnökkel való kapcsolatra utal az a válaszadói vélemény is, hogy csak 40%-uknak világosak a vezetői utasítások, vagyis a főnök-beosztott kommunikáció, hogy nem annyira zökkenőmentes, pedig a kommunikáció, mint érték fontosságát a munkavállalók átlagban jó fölé értékelték. A munkavállalók közel háromnegyede (74,42%) általánosságban elégedett a munkájával, ugyanakkor kevesebb, mint ötven százalékuk (42,56%) állítja azt, hogy a cég megfelelő munkakörülményeket biztosít a számára, s csak kevesebb, mint harmaduk kapja meg a munkájához szükséges szakmai támogatást (31,86%), illetve a munkavégzéshez szükséges eszközöket (29,77%). Egy szektorban az lenne a jogkövető magatartás, ha minden munkavállaló rendelkezne munkaköri leírással, bejelentett munkaviszonya lenne, s idejében kapná meg a fizetését, illetve, ha beteg, kapna táppénzt. A magánbiztonsági szektor e tekintetben sajnos

nem felel meg az elvárásoknak, mivel a munkavállalóknak csak a 71,63%-a rendelkezik munkaköri leírással, egyharmaduknak nincs bejelentett állása (vagyis feketén foglalkoztatják), a cégeknek csak valamivel több, mint a fele (54,19%) fizeti ki idejében a munkavállalókat, s táppénzt is csak minden második munkaadó (51,16%) fizet. Ugyan törvény írja elő azt is, hogy a munkavállaló számára a munkaadónak biztosítania kell a szükséges munkaruhát, de ennek az elvárásnak a magánbiztonsági szektor vállalkozásainak csak 61,63%-a tesz eleget. Összességében ezeknek a negatív körülményeknek tudható be, hogy minden második munkavállaló (51,40%) tervezi, hogy munkahelyet vált. Mivel a magánbiztonsági szektor munkavállalóinak kétharmada (66,05%) szereti a munkáját, így úgy gondolom, hogy a munkahelyváltás nem szektorváltást jelent, vagyis inkább a szektoron belül keres egy másik számára megfelelőbb munkalehetőséget.

A fizikai-mentális egészséget illetően, sajnos szomorú a munkavállalók véleménye, 70%-uk érzi magán a kimerültség/kiégés tüneteit, 57,44%-uk érzi magát gyakran fáradtnak a szolgálat/munkanap végére. Az értekezésemben említett Facebook csoportokban folyó diskurzusok alapján az a véleményem, hogy ennek a kimerültségnek és fáradtságnak a fő oka az, hogy az alacsony órabérek miatt a szektor munkavállalói sokkal több szolgálatot vállalnak, vagy másodállást keresnek, így nem jut elég idejük a szolgálatok között kipihenni magukat.

E kérdés zárásaként ugyancsak kritikát fogalmazok meg a szektor vállalkozásaival szemben a munkavállalói vélemények alapján. A munkavállalóknak csak 38,14%-a vesz részt továbbképzésen, illetve csak negyedük (25,58%) kapja meg a szükséges továbbképzést, ha egy új technikai rendszert vezetnek be. Ez azt jelenti, hogy ha – ahogy azt az előző szakaszokban megvizsgáltam – a munkavállaló nem rendelkezik alapos technikai/informatikai ismeretekkel, akkor a készülék ki-be kapcsolásán, illetve újraindításán kívül nem igazán tud más tenni. Ez pedig gyengíti a szektor amúgy sem erős technikai/technológiai teljesítőképeségét.

A foglalkoztatási formákkal foglalkozó kérdésre adott válaszokat a 14. táblázat foglalja össze.

foglalkoztatás	fő	%	sorrend
Főállású alkalmazott vagyok.	243	56,51%	1
Egyéb	125	29,07%	2
Eseti jelleggel dolgozom (pl.: nyári fesztiválok idején).	37	8,60%	3
Önfoglalkoztató vagyok (havonta számlázok a cégnek ahol dolgozom).	12	2,79%	4
Munkát keres	7	1,63%	5
Cégvezető vagyok.	3	0,70%	6
Részmunkaidős alkalmazott vagyok.	3	0,70%	6
Cégtulajdonos vagyok.	0	0,00%	8

14. táblázat: A magánbiztonsági szektor foglalkoztatási formái (saját szerkesztés)

A megkérdezett munkavállalók 56,51%-a főállású alkalmazott, eseti jelleggel 8,6%-uk dolgozik, míg 2,79%-uk önfoglalkoztató, s elenyésző számban 3-3 fő dolgozik cégvezetőként, illetve részmunkaidőben. A kérdőívben lehetőség volt az egyéb választ is megjelölni, s szabad szöveges

megjegyzést hozzáfűzni. Az egyébre válaszolók egy kis része (1,63%) munkát keres, míg a teljes minta közel harminc százaléka (29,07%) a válaszok alapján ('szerinted', 'no comment', 'fekete meló', 'feketén', '.', '...') nagy valószínűséggel feketén dolgozik. Ez a megállapítás kölcsönös viszonyban van az előző kérdésre – 'Bejelentett állásom van' – adott nemleges válaszokkal.

A magánbiztonsági szektor munkavállalóinak – ahogy arra utaltam már értekezésem elméleti részében – fegyelmezett és szakszerű munkavégzését különböző szabályzatok is meghatározzák, ezeket ismerni és használni is kell. Ezt vizsgáltam meg a szakasz hetedik kérdésében, ahol 14 szabályzatra, illetve a belső telefonkönyv meglétére kérdeztem rá. Három lehetőség közül lehetett választani: 'nem ismertem', 'ismertem, de nem használtam', 'ismertem és használtam'. Az eredményeket a 15. táblázat foglalja össze.

Megnevezés	nem ismer- tem	ismertem, de nem használtam	ismertem és használtam	összesen
Őrszolgálati szabályzat.	37	46	347	430
Pénz- és értékszállítási szabályzat.	157	168	93	418
Fegyvertartási és -kezelési szabályzat.	156	109	138	403
Kutyatartási szabályzat.	269	73	46	388
Öltözködési szabályzat.	19	27	357	403
Rádióforgalmazási szabályzat.	73	63	267	403
Iratkezelési szabályzat.	72	0	331	403
Titokvédelmi szabályzat.	26	27	350	403
Adatvédelmi szabályzat.	18	27	358	403
Információbiztonsági szabályzat.	100	27	267	394
Ellenőrzési szabályzat.	100	46	257	403
Oktatási és továbbképzési szabályzat.	146	92	156	394
Eseménykezelési szabályzat.	18	127	258	403
Munka-, tűz, és balesetvédelmi szabályzat.	27	73	303	403
Belső telefonkönyv.	46	73	284	403

15. táblázat: A magánbiztonsági szektor munkavállalói által használt szabályzatok (saját szerkesztés)

A nem ismert szabályzatok közül a három legkevésbé ismert a kutyatartási, a pénz- és értékszállítási, illetve a fegyvertartási és -kezelési szabályzat. Egy korábbi, a kutyás őrszolgálatra vonatkozó kérdésben több mint huszonegy százalék (92 fő) állította, hogy dolgozott/dolgozik kutyával. Ehhez képest a most kapott válaszokat (73 fő ismerte, de nem használta, illetve 46 fő ismerte és használta) alapvetően elfogadhatónak tartom. A két utóbbi állításra adott válaszokat elfogadottnak

gondolom, mivel egy korábbi kérdésben – melyben a pénz- és értékszállításra vonatkozó tevékenység is szerepelt – 65 fő végzett ilyen tevékenységet, ami kisebb szám, mint az itt szereplő 93 (ismerte és használta), vagyis kijelenthető, hogy a mintában szereplő pénz- és értékszállítással is foglalkozó munkavállalók jelentős része ismeri és használja a vonatkozó szabályzatot. Az eseménykezelési szabályzatot 127 fő ismerte, de nem használta (ez a második leggyakoribb említés ebben a kategóriában a pénz- és értékszállítási szabályzat után). A kapott választ úgy tudom értékelni, hogy esetükben nem történt olyan esemény, mely indokolta volna a szabályzat használatát. A szabályzatok ismerete és használata kategóriában az adatvédelmi az első (358 fő), a titokvédelmi a második (350 fő), az őrszolgálati szabályzat pedig a harmadik (347 fő) leggyakoribb szabályzat. Az adat-, illetve titokvédelmi szabályzat használatát azért tartom ilyen gyakori említésnek, mert a munkaadók így (is) próbálják elejét venni annak, hogy a munkaadó elmondja illetéktelen személyeknek a szolgálati, üzleti titkokat, vagy kiszivárogtasson bizalmas adatokat, információkat.

Ennek a kérdőív szakasznak az utolsó kérdése azt vizsgálta, hogy a magánbiztonsági szektor munkavállalói megismerték-e munkahelyükön a munkavégzésükhöz szükséges, vagy azt megkönnyítő dolgokat. Ez erre a kérdésre adott válaszok nagyon magas arányban azt tükrözték, hogy a munkavállalók tisztában vannak ezekkel a dolgokkal, úgymint: minden munkavállaló ismeri a szolgálati helyeket, a szolgálat ellátásának módszereit (pl.: pontőrzés, monitorfigyelés, járőrözés), a szolgálati időbeosztást, a szolgálat átadás-átvétel rendjét. A szolgálat rendeltetését és céljait 93,49%-uk, a szolgálati feladatok ellátását támogató eszközöket (pl.: rádió, fegyver) 91,63%-uk, az épület biztonságtechnikai berendezéseinek használati utasításait 89,30%-uk, az épület alaprajzát 86,98%-uk, a szolgálat felépítését, összetételét, a függelmi viszonyokat 85,12%-uk, a havária-tervet (biztonsági incidens esetén tennivalók) pedig 83,02%-uk ismeri. A technikai rendszerek biztonságos és szakszerű üzemeltetése megköveteli, hogy a munkavállalók rendelkezzenek a szükséges ismeretekkel, melyeket a válaszadók a használati utasításokból szereznek meg, s rendszerint nem továbbképzéseken kapnak meg. Ezt problémának érzem különösen akkor, ha a használati utasítások (1) nem tartalmazznak megfelelően részletes, szemléltetett útmutatásokat, (2) azok nyelvezete a munkavállaló számára nem, vagy nehezen érthető, (3) idegen nyelven íródott, melyet a magánbiztonsági szektor munkavállalóinak többsége nem ismer, (4) olyan segélyvonal (helpdesk) telefonszámát adják meg, amelyik vagy nem érhető el, vagy (5) ugyan elérhető, de ott a munkavállaló nem kap megfelelően hatékony segítséget.

3.4.4. COVID-dal kapcsolatos kérdések

Disszertációm korábbi részében utaltam arra, hogy a COVID hatását nem, illetve csak érintőlegesen vizsgálom a magánbiztonsági szektor vonatkozásában, mivel alapvetően triviálisnak érzem a témát, hiszen, a COVID globálisan, minden iparágban, ágazatban és szektorban markánsan éreztette a hatását. Ezért megvizsgáltam, hogy a korábban feltett, a munkavállalók egészségi állapotával kapcsolatos kérdésekre (kimerültség, fáradtság) a COVID szolgáltat-e okot. Ebben a szakaszban összesen két kérdést vizsgáltam. Az elsőben – melyre 412 válasz érkezett – arra voltam

kíváncsi, hogy a válaszadó COVID fertőzött volt-e. A munkavállalók közel fele (49,76%) igennel válaszolt, 21,60%-uk nem tudott róla, hogy fertőzött volt-e, illetve 28,64%-a azt állította, hogy nem volt fertőzött. A második kérdésben azt vizsgáltam, hogy a munkavállalók munkájára, illetve munkaviszonyára milyen hatást volt/van a COVID. 7 állítást fogalmaztam meg, melyeket az alábbiak szerint jelöltek a válaszadók. 184 fő azt állította, hogy a COVID-nak gyakorlatilag semmilyen hatása nem volt, míg 96 főt a vírus lebetegített ugyan, de néhány hét után visszament dolgozni, s mindössze 38 olyan munkavállaló volt a mintában, akinek a COVID miatt hosszabb ideig kellett betegállományban lennie, de felgyógyulása után visszament dolgozni. A minta kevesebb mint tíz százaléka (27 fő) nyilatkozott úgy, hogy a COVID után sokkal fáradtabbnak érzi magát. A korábban elemzett kérdéssel összevetve ezt a választ megállapítható, hogy a magánbiztonsági szektorban dolgozó munkavállalók zömének jelenlegi fizikai közérzetéért elsősorban nem a COVID a felelős. A COVID időszaka alatt/után 17 fő döntött úgy, hogy végképp elhagyja a magánbiztonsági szektort, s más területen kezd új életet, 9 fő munkanélküli lett, 8 főnek pedig megszűnt a cége, ahol dolgozik. Erre a kérdésre az egyéb lehetőségénél 46-an adtak meg szöveges választ, melyek a nem 'oltattam magamat', 'oltásellenes vagyok', 'munkahelyváltás a COVID-oltás zaklatás miatt' gondolatok köré rendezhetők.

3.4.5. A magánbiztonsági szektor jövője – a megkérdezettek válaszai alapján

A magánbiztonsági szektor jövőjét 11 állítást tartalmazó kérdés segítségével vizsgáltam meg. Az állításoknál az 'igaz', 'is-is' és a 'hamis' lehetőségek közül lehetett választani. A magánbiztonsági szektor munkavállalói úgy gondolják, hogy amíg a magánbiztonsági szektorban nem rendezik a munkavállalók munkakörülményeit, addig nem lesz pozitív változás – vélekedik a megkérdezettek 84,56%-a. Korábban utaltam már értekezésem empirikus részében arra, hogy a tudás a második legnagyobb átlagosztályzattal rendelkező érték a szektor munkavállalói szerint. Ezért sem meglepő, hogy ennél a kérdésnél a válaszadók kétharmada (65,58%) véli úgy, hogy ha piacképes akar maradni a magánbiztonság területén, akkor új dolgokat kell tanulnia. Sajnos – ahogy erre ugyancsak utaltam – a munkaadók zöme munkavállalói továbbképzését nem tartja kellően fontosnak ebben a szektorban. A munkavállalók több mint fele (51,86%) felismerte, hogy felértékelődtek az adatok, illetve egyre fontosabb az adatok védelme, ugyanakkor sajnos minden második válaszadó (50,97%) nem hiszi, hogy a magyar magánbiztonsági szektor felkészült a változásokra. Ez értelmezésben azt jelenti, hogy a digitális kor kihívásait a munkavállalók helyesen értékelték – ez jó, ugyanakkor szomorú, hogy harmaduk (33,95%) nem a magánbiztonság területén képviseli el a jövőjét, arányait tekintve ez hangsúlyosabban igaz a mintában szereplő kevés felsőfokú végzettségűre. Márpedig, ha az értelmiség, különösen a műszaki tudással rendelkező értelmiség kivonul egy szektorból, akkor a szektornak semmilyen módon nem lesz lehetősége fejlődni. A megkérdezett munkavállalók leginkább a mesterséges intelligenciával kapcsolatban voltak bizonytalanok, vagy tartották hamisnak az állítást, ahogy az a 16. táblázatban látható.

Állítás	i rang	is-is rang	h rang
A mesterséges intelligencia megjelent a magánbiztonsági szektorban is.	9	2	3
A mesterséges intelligencia veszélyt jelent a munkámra.	10	8	1
A mesterséges intelligencia miatt egyre kevesebb emberre lesz szükség a magánbiztonsági szektorban.	11	3	2
A mesterséges intelligencia átalakítja a magánbiztonsági sektort.	8	1	8

16. táblázat: A magánbiztonsági szektor munkavállalóinak véleménye a mesterséges intelligenciáról. Rang: a 11 állítás sorrendje, a színes kiemelés jelzi az első, második, harmadik rangot a felsorolt állítások között. (saját szerkesztés)

A válaszadók szerint a mesterséges intelligencia nem jelent veszélyt a munkájukra, nem hiszik, hogy a magánbiztonsági szektorban a mesterséges intelligencia miatt egyre kevesebb munkavállalóra lenne szükség, illetve nem gondolják, hogy a magánbiztonsági szektorban megjelent a mesterséges intelligencia (az utolsó kérdésben ezt így fogalmazta meg az egyik válaszadó: „Az AI még nem érett meg arra, h betörjön a piacra s felváltsa az élő erős őrzést.”). Úgy gondolom, hogy a megkérdezett munkavállalók véleménye alapján az a kép fogalmazódhat meg, hogy a magánbiztonsági szektor munkavállalóinak zöme más szektorok munkavállalóihoz képest meglehetősen alulértékeli a mesterséges intelligencia hatását saját szektorára. Ez pedig – a már többször említett tudásérték fontossága ellenére – ugyancsak hátráltatja a szektor innovatív irányba történő fejlődését.

3.4.6. A témával, kérdőívvel kapcsolatos vélemények

Rendszerint minden kérdőívem végén egy nyitott kérdést teszek fel, melyben arra kérem a válaszadókat, hogy fogalmazzák meg a témával, a kérdőívvel kapcsolatos véleményüket. Most is így tettem. A negatív vélemények között volt, hogy nem túl részletes, nem foglalkozik bővebben bizonyos témákkal, hogy túl részletes, egyes témákban feleslegesen részletekbe menő, még több lehetőséget kellett volna adni egyes kérdéseknél, sok lehetőség volt megadva egyes kérdéseknél. A pozitív vélemények közül néhány idézet: „Szerintem szuper, a kérdések precizek, érthetőek, válasz lehetőségek is kiválóak. Gratulálok hozzá.”, „Széleskörű. Végre nem, egy bürokrata, látásával, teszi fel a kérdéseket. Némi rálátást tükröz a kérdő ív.”, „Örülök, hogy segíthettem, remek volt!”.

3.5. Összefoglalás: a magánbiztonsági szektor jövője – kihívások és forgatókönyvek

Amikor a biztonság(tudomány) lehetséges fejlődési irányairól írok, akkor azt értekezésem fókuszában elsősorban a magánbiztonsági szektor fejlődésének lehetséges irányaira értem, ugyanakkor a magánbiztonsági szektorra, s így a biztonság(tudomány)ra a többi szektorhoz hasonlóan olyan

globális tényezők is hatnak, amelyek alól az általam vizsgált magánbiztonsági szektor sem képes magát függetleníteni.

A magánbiztonsági szektort (is) érintő **globális kihívások** között hét kihívást azonosítottam.

1. *Klíma*változás. A klímaváltozás eredményeként az időjárás egyre kiszámíthatatlanabbá válik, ami egyre gyakoribb természeti katasztrófákhoz vezethet. A természeti katasztrófák következményei (szárazság, áradások, vízhiány) elől az emberek a jobb élet reményében számukra biztonságosabb területeket keresnek. Az őslakosok és a migránsok közötti gazdasági és kulturális különbségek egyre gyakrabban vezetnek majd fizikai konfliktusokhoz, illetve növelik a bűncselekmények számát.
2. *Túlnépesedés*. A Föld erőforrásai végesek, ugyanakkor a túlnépesedés miatt az egy főre jutó javak aránya csökken. Az erőforrások egyenlőtlen eloszlása miatt a túlnépesedett régiók lakosságának egy része olyan területekre vándorol, ahol ismeretei szerint több erőforrás áll rendelkezésre, nagyobb az anyagi jólét és biztonság. Ezek az emberek – hasonlóan a klímaváltozásnál leírtakhoz – a gazdasági és kulturális különbségeik miatt egyre gyakrabban kerülnek majd konfliktusba az őslakosokkal.
3. *Társadalmi elégedetlenségek*. A főleg a fejlett világ országaiban élő állampolgárok egyfajta jólétben és biztonságban éltek, ugyanakkor az elmúlt évtized megmutatta ennek árnyoldalait is. A bűnözés növekedése, a társadalmi osztályok és csoportok közötti növekvő különbségek, az egészségügyi és szociális ellátórendszerek egyre problémásabb működése a felszínre hozza a társadalom többségének elkeseredettségét és haragját, ami a jövőben egyre több tüntetésben, (köz)épületek, (tömeg)közlekedési járművek megrongálásában, út- és hídlezárásokban, a bűnösnek mondott magánvállalatok elleni támadásokban mutatkozik majd meg.
4. *Demográfiai tényezők*. A fejlett társadalmakra szinte kivétel nélkül igaz, hogy öregedő társadalmak. Ez kihatással van a munkaerőpiacra is: mivel a munkavállalók átlagéletkora növekszik, ezért megnő az igény a fiatal, jól képzett munkaerő iránt, akinek meggyőzése, hogy az adott szektort/vállalatot válassza, majd ott is maradjon, egyre nehezebb feladat.
5. *Terrorizmus*. A terrorizmus nem áll meg az országhatároknál, sőt, egyre inkább nemzetközi és globális méreteket mutat, szervezetei és alszervezetei behálózzák az egész Földet. Az egyre jobban szervezett és egyre profibb terrorszervezetek és a háttérbázisuk a jövőben még inkább aktiválni fogják magukat, s vagy politikai nemtetszésüknek, vagy gazdasági ellenérdekeltség esetén saját nézeteiknek erőszakos módon fognak hangot adni.
6. *Kiberterrorizmus*. A hagyományos(nak mondható) terrorizmus mellett a kiberterrorizmus a fentebb leírtakhoz hasonlóan fogja magát pozicionálni, sőt, várható, hogy a kiberterrorizmus és a terrorizmus között az előbbi fog dinamikusabban növekedni. A kiberterroristák a terroristákhoz képest sokkal kevésbé láthatók, ugyanakkor a rendszerek feltörésével, az adatok, információk megszerzésével, manipulálásával, kereskedelmével, a (kritikus) infrastruktúrák ellehetetlenítésével hatalmas károkat fognak okozni.

7. *Technológiai kihívások.* A digitális korból (adatok korából) előbb a mesterséges intelligencia korába, majd pedig a poszt mesterséges intelligencia (kvantum) korszakába történő átmenet az egyének, a szervezetek és a kormányok számára is megannyi kihívást jelent. A modern technológiai megoldások megtanulása és biztonságos használata oktatási feladat, a modern technológiák implementálása a vállalati innovátorok feladata. Ha egy vállalat, vagy szektor nem képes az adattudomány és a mesterséges intelligencia eredményeit mihamarabb varratmentesen beépíteni saját folyamataiba, akkor nem lesz esélye, hogy a szervezet, vagy a szektor fennmaradjon. A technológiai kihívások pedig a magánbiztonsági szektorban is megjelentek, gondolok itt a bionikus azonosításra, az arc- és rendszámfelismerésre, a mesterséges intelligencia és a drónok használatára. Az említett területeken megjelenő fejlesztések zömével a nemzetközi magánbiztonsági szektor igen, a hazai azonban egyelőre nem tud megbarátkozni.

A magánbiztonsági szektort érintő *magyarországi kihívások*

Disszertációmban már részletesen írtam a szektor makrokörnyezetéről a 3.3.5 alfejezetben, most azonban az ott tett megállapításokat továbbgondolva, a jövő vonatkozásában vizsgálom meg azt.

1. *Politikai és jogi környezet.* A jelenlegi politikai döntéshozók, illetve a politikai akaratból létrehozott és alakított jogi környezet elvileg lehetővé tennék, hogy a szakma különböző szintjein bírált aktuális jogszabályok a szektor számára kedvezően változzanak meg, vagy helyeződjenek új alapokra. Erre azonban reálisan nincs sok esély az elkövetkező években, vagyis a meglévő jogszabályok mentén kell(ene) a szektornak jogkövető magatartást tanúsítani. Utaltam rá korábban, hogy a szektor szakmai felügyeletébe be kellene vonni a rendőrség mellett a szakma, vagy a kamara elismert képviselőit is. Nagy valószínűség szerint ez továbbra is csak elképzelés marad, ahogy az is, hogy valóban határozottan, s kellő törvényi szigorral lép fel a jogalkotó a szektorban átlag feletti arányban előforduló feketefoglalkoztatás, foglalakoztatási trükközésekkel szemben.
2. *Gazdasági környezet.* A hazai gazdasági környezet nem kedvez a szektor jelenlegi és jövőbeli helyzetének sem. Empirikus kutatásaim alapján rámutattam arra, hogy viszonylag sok magánbiztonsági vállalkozás működik Magyarországon, illetve kitértem arra is, hogy a szövevényes alvállalkozói munkáltatás miatt az, aki tényleg elvégzi a feladatot, rendszerint a legkevesebb bért kapja. A sok vállalkozó és alvállalkozó nem fogja tudni kellően érvényesíteni az érdekeit a jövőben sem (egy szűk gazdasági elitet leszámítva).
3. *Társadalmi tényezők.* A már említett korfa, illetve a magánbiztonsági szektornak a hazai átlaghoz képest is idősebb munkavállalói azt jelzik, hogy az elkövetkező években a szektor munkavállalóinak átlag életkora növekedni fog, a jelenlegi munkavállalók egy része nyugdíjas lesz, s a fiatalok utánpótlása nem biztosított. A megrendelők szemében a magánbiztonsági szektor munkavállalói gyakran, mint 'portásbácsi' jelennek meg, s nagy valószínűség szerint ez a kép nem fog megváltozni a jövőben. A fiataloknak, s a felsőfokú végzettségűeknek a szektor általában nem, csak bizonyos területei (pl.: információbiztonság) vonzóak, s amíg a magánbiztonsági szektor imázsa nem változik meg, addig ez a helyzet sem fog alapvetően megváltozni.

4. *Oktatási környezet.* Az oktatás 4.0 stratégia révén elvileg valamennyi, OKJ után megmaradt szakma oktatásában megjelennek a modern kor elvárásainak megfelelő ismeretanyagok, s ennek részeként a modern tankönyvek is. Mivel meglátásom szerint a szektor működését új jogszabályok, rendeletek nem fogják alapvetően megváltoztatni, így a régi, akár több évtizedes, egyébként rendszerint kiváló tankönyveket nem fogják fejleszteni. Ami a biztonságtechnikai tankönyveket, tananyagokat illeti: adott a felsőoktatási környezet (Nemzeti Közszerződési Egyetem, Óbudai Egyetem), melyben lehet találni kiváló, a hagyományos biztonságtechnikához illeszkedő forrásokat, ugyanakkor a modern, ipar 4.0-val, mesterséges intelligenciával foglalkozó tankönyv jelenleg nincs, s az oktatásban is csak szabadon választható tárgyként jelenik meg a mesterséges intelligencia alkalmazása a biztonságtechnika területén. Ez pedig azt jelenti, hogy az egyetemekről kikerülő fiatal biztonságtechnikai mérnökök és szakemberek nem tudják hozni a szektorba azt a szükséges innovációt, mely elvárható lenne annak fejlődéséhez.
5. *Kulturális környezet* (szűkebben értelmezve biztonságkulturális környezet). Az említett globális hatások miatt is általánosságban igaz az, hogy az állampolgárok egyre több figyelmet fordítanak biztonságukra, ami jó a magánbiztonsági szektor fejlődése szempontjából. Egyre több otthonba telepítenek riasztó- és kamerarendszert, azonban egy idő után az igény a telítettségi görbe telítettségi pontja felé haladva csökkenni fog. A telepítésről eltolódik a fogyasztói igény az üzemeltetés felé, ugyanakkor a hazai megrendelők jelentős része úgy gondolja, hogy ha egy biztonsági rendszer jól működik, akkor felesleges költeni annak üzemeltetésére, esetleg fejlesztésére. Az elmúlt néhány évben egyre növekvő igény mutatkozik a komplex domotika rendszerek iránt, ami szintén kedvezően hathatna a magánbiztonsági szektor fejlődésére, ha a szektor munkavállalói értenének az ilyen rendszerek telepítéséhez. Sajnos a többségük nem ért, vezetőik többsége pedig – ahogy arra az empirikus résznél rámutattam – nem akar áldozni a humán erőforrás fejlesztésére. Bár a domotika rendszerek iránti kereslet növekszik, egy átlagos szinten élő család egy komplex rendszert rendszerint nem tud megfizetni.
6. *Informatikai környezet.* Az informatikai környezet a technológiai kihívásokhoz hasonlóan valamennyi szektor és ágazat szereplőire gyökeres változást jelent. A hazai szektorkép azt mutatja, hogy vannak a magánbiztonsággal foglalkozó vállalkozások, melyeknek egy kisebb része ugyan foglalkozik információbiztonsággal is, de az információbiztonság egyre inkább eltávolodik a magánbiztonságtól. Ez egy olyan folyamat, amelyikben ahogy a két terület távolsága növekszik, úgy szerez szektorális előnyt az információbiztonság magasabb béreket és jobb munkakörülményeket kínálva a munkavállalóknak, s kerül hátrányba a magánbiztonsági szektor a 'másodosztályú' munkavállalókkal és a rosszabb munkakörülményekkel.

A szektoron belüli kihívások

1. *Reziliencia.* A legnagyobb problémának azt látom, hogy a magyarországi magánbiztonsági szektor reziliencia szintje alacsony. Ennek három összetevője a (1) stresszkezelés, a (2) megküzdés és az (3) alkalmazkodás. Kutatási eredményeim alapján megállapítottam, hogy a munkatársak közötti kapcsolat jó, a munkavállaló és a vezetője közötti kapcsolat azonban nem. A

vezető-beosztott közötti (kommunikációs) feszültségek, a nem világos vezetői utasítások, a munkavállalók féltése magára-hagyatottság érzése probléma esetén a főnöke révén, a kimerültség, kiégés jelei, illetve a fáradtságnak az érzése összességében utalnak a stresszre. A szektor egyébként nem tud megküzdeni a kihívásokkal, inkább sodródik az eseményekkel, folyamatokkal. A szektor alkalmazkodóképességét sem pozitív nézőpontból említem, mivel alkalmazkodása nem saját fejlődést, inkább szükségszerű felszínen maradását szolgálja. Sajnos nagy valószínűség szerint ez a jövőben sem lesz másként.

2. *Munkakörülmények.* Számos szekunder, illetve saját primer kutatásom is rámutatott arra, hogy a szektorban a munkakörülmények megváltoztatása nélkül a szektor munkavállalói egyértelműen úgy gondolják, hogy a szektor nem fog fejlődni. Itt elsősorban a jogalkotó és jogalkalmazó felelőssége vizsgálható. Ahogy fentebb megállapítottam, ez nagy valószínűség szerint nem fog változni, vagyis a munkavállalók reménye és a jobb, boldogabb jövőbe vetett hite szerte foszlani látszik. Márpedig a demotivált munkavállaló ugyan a feladatait elvégzi (főleg, ha egy megfelelő ellenőrzési rendszer ezt monitorozza), de nem lelkes sem a munkája, sem a szektort érintő innovációk iránt. Némi optimizmusra adhat okot, hogy saját mintám válaszadói még ilyen helyzetben is fontosnak tartják a tudást, a szakmai fejlődést, ami véleményem szerint megfelelő vállalati menedzsmentet feltételezve mégiscsak képes szolgálni a szektor jövőjét.
3. *Érdekképviselés.* Vannak olyan szektorok és ágazatok, ahol nagyon erős a szektor, illetve a szektor munkavállalóinak érdekképviselése, sajnos a magyarországi magánbiztonsági szektor nem ilyen. A kötelező kamarai tagság eltörlését a szektor vegyesen fogadta. A döntés támogatói érvként azt hozták fel, hogy a kamara nem látta el a feladatait, nem volt képes hatékony kollektív szerződés elkészítésére és betartatására, az ellenzői pedig azt, hogy legalább volt kamara, ami az egész szakmát képviselhette. Viszonylag friss hír⁸, hogy megalakult a Magánbiztonsági Ágazati Párbeszéd Bizottság. Az eltelt rövid időszak miatt markáns véleményt nem tudok megfogalmazni a Bizottság tevékenységéről, így csak reménykedni lehet, hogy a korábbi szerveződésekhez képest hatékonyabban fogja képviselni a szektort, s esetleg a munkavállalókat is.
4. *Széles szolgáltatási paletta versus diverzifikálódás.* Valamennyi szektor vállalkozásaira jellemző ez a dilemma. Egy néhány alkalmazottat foglalkoztató magánbiztonsági vállalkozás nem tud széles szolgáltatási palettát kínálni, mivel nem rendelkezik az ehhez szükséges erőforrásokkal. Ugyanakkor egy nagyvállalat számára sem egyértelmű, hogy a széles szolgáltatási paletta hozza meg a sikert. A magánbiztonsági szektor szolgáltatási palettája meglehetősen széles, még akkor is, ha egyébként a tevékenységek egy része hasonlít egymáshoz. Úgy gondolom, hogy a szektor jövője számára fontos lenne, hogy a szektorban tevékenykedő vállalkozások tudatosabban mérnék fel erőforrásaikat, s ennek alapján alakítanák ki portfóliójukat.

További két, a fenti felsorolásokba nehezebben illeszthető *kihívást* is azonosítottam:

1. *A szektor arculata.* Sajnos, ha valaki jelenleg azt mondja, hogy a magánbiztonsági szektorban dolgozik, akkor a környezete rendszerint lesajnálóan tekint rá. Az átlagpolgár (s így az

⁸ <https://biztonsagpiac.hu/megalakult-a-maganbiztonsagi-agazati-parbeszed-bizottsag/>

átlagmegrendelő) fejében egy öregecske, kényelmes, kedves bácsi képe rajzolódik ki, aki kinyitja a bejárati kaput, a nap végén lekapcsolja a villanyt, meglocsolja a virágokat, felsepri az udvart. A szektor arculatát tudatosan, vagy ösztönösen mindenki építi, de a szektor az elmúlt évtizedek alatt nem tudott kialakítani egy markáns és domináns képet magáról annak ellenére, hogy évente-kétévente országos szakmai napok, konferenciák, találkozók vannak, ahol megjelennek a modernebb biztonságtechnikai fejlesztések is. Bár a szektor jelenlegi munkavállalóit elsősorban a pénz motiválja, de több olyan példa is látható, amikor nem túl magas fizetés ellenére is népszerű a munkavállalók körében az adott szektor/vállalkozás. Mindenképpen indokoltnak tartom a szektor imázsának tudatos formálását.

2. *Decentralizáció.* Ezt a fogalmat használja nemzetközi szakirodalom arra a jelenségre, hogy a magánbiztonsági szektor, mint szektor stagnál, esetleg visszafejlődik, közben viszont (gazdag) egyének és vállalkozások egyre több pénzt költenek a biztonságukra. A vállalatok folyamatosan fejlesztik biztonsági, információbiztonsági osztályaikat, csoportjaikat, keresik a tehetséges és felkészült munkavállalókat, akik számára jó munkakörülményeket és versenyképes fizetést kínálnak. Ha a magánbiztonság, mint szakma jövőjét nézzük, akkor ez pozitívan, ha viszont, mint szektor jövőjét, akkor inkább negatívan értékelendő.

Forgatókönyvek

A fent leírtak alapján a magyarországi magánbiztonsági szektor jövőjével kapcsolatban egy stagnálást és egy visszafejlődést mutató rövid forgatókönyvet tudok elképzelni:

1. *A stagnáló forgatókönyv.* Ahogy eddig, úgy az elkövetkező években is a magánbiztonsági szektor működni fog. Lesznek megrendelések, a munkavállalók a jelenlegi munkakörülmények mellett, nagyon szolid fizetésemelés ellenére is elvégzik a munkájukat, igaz nem fognak lelkesedni érte, de a munkájukra alapvetően nem is lesz lényegi panasz. A szükséges technikai/technológiai fejlesztéseket – különösen, ha ezek nem jelentenek jelentős anyagi megterhelést a szektor vállalkozásainak – megvalósítják. Elfogadják, hogy a szektor egy olyan 'massza', amelyik nem kerülhető ki/meg, ugyanakkor kellően nagy a tehetetlenségi tömege ahhoz, hogy ne is mutasson lényegi fejlődést. A szektor reziliencia-szintje alacsony marad, s ahogy eddig, úgy ezután sem helyez kellő hangsúlyt a munkavállalók továbbképzésére. Miért is tenné, amikor sajnos a munkavállalók jelentős részére a vállalkozás csereszabatos 'termékként' tekint, akit a minél nagyobb profit érdekében nem akar tisztességesen megfizetni, s nem akar áldozni fejlesztésére sem.
2. *A visszafejlődés forgatókönyve.* A stagnáló forgatókönyvnél említett tényezők egy része itt is igaz, vagyis: alulfizetett és demotivált munkavállaló, a szektor 'massza' jellege, a vezetés nem megfelelő felkészültsége a menedzsment ismeretek vonatkozásában, a szükséges minimális technikai fejlesztések megtétele. A különbség azonban az, hogy a munkavállalók – különösen a fiatalabb és/vagy képzettebb munkavállalók – egyre több olyan álláshirdetéssel találkoznak, amelyik a végzettségükhöz/képzettségükhöz illeszkedő munkaterületeken kínál lényegesen jobb kondíciókat, s ezekre a hirdetésekre a munkavállalók egyre nagyobb hányada jelentkezni

is fog. Vagyis: a magánbiztonsági szektorban maradnak a kevésbé tehetséges, kevésbé felkészült munkavállalók, akikkel még a stagnáló forgatókönyv sem valósítható meg, több lesz a mulasztás, a figyelmetlenség, a berendezések nem szakszerű használatából eredő hiba. Ez pedig oda vezet, hogy a megfelelő biztonsági kultúrával rendelkező cégek felismerik, hogy saját biztonságukat eredményesebben tudják megoldani saját biztonsági osztályuk fejlesztésével, mint ha magánbiztonsági céget bíznanak meg a feladattal alvállalkozóként.

Mivel értekezésem fókuszába a magyar magánbiztonsági szektor elemzését és fejlődésének lehetséges irányait helyeztem, így a visszafejlődés forgatókönyvének pesszimista hangulatával zárhatnám írásomat.

Ugyanakkor, ha nem a szektor, hanem a magánbiztonság, biztonságtechnika, információbiztonság, mint szakmák sokasága szerint vizsgálom a jövőt, akkor egyértelmű az optimizmusom. Azok a vállalatok ugyanis, amelyek kellő cégekultúrával, anyagi és humán potenciállal rendelkeznek (vagy legalábbis hajlandók ez utóbbit fejleszteni), s egyébként is meg kell felelniük az ipar 4.0 (majd 5.0) kihívásainak, szükségszerűen és jól felfogott érdekből is egyre többet fognak áldozni a komplex biztonsági megoldásokra annak érdekében, hogy a gyártási, szolgáltatási folyamataikat, az ezeket kiszolgáló infrastruktúrát megvédjék. Ez pedig csak magasan képzett és tudását folyamatosan fejlesztett, jól megfizetett, a biztonságot hivatásának tekintő szakemberekkel képzelhető el, akik a biztonsággal összefüggő fejlesztésekkel professzionális szinten foglalkoznak, a mesterséges intelligencia alkalmazásának a képviselői, a vállalat biztonságának aktív formálói, fejlesztői és innovátorai.

4. ÖSSZEGZETT KÖVETKEZTETÉSEK

4.1. Új tudományos eredmények

Disszertációmban a magyarországi magánbiztonsági szektor elemzésével foglalkoztam, illetve felvázoltam a szektor lehetséges jövőképét. Közel 200 forrás alapján készítettem el írásművem elméleti részét, empirikus vizsgálódásaim során pedig hét módszert használtam fel. Kutatási eredményeimet írásom logikai felépítése mentén ismertettem, ezért voltak olyan kutatási eredményeim – ezeket adatbányászat, szövegbányászat, online tartalom- és dokumentumelemzés módszerével állítottam elő – melyek nem az empirikus, hanem a teoretikus részeknél szerepeltek. Ezekben az esetekben a megfogalmazással, illetve a táblázatok forrásának feltüntetésével egyértelműen utaltam erre.

Írásművemben öt hipotézist vizsgáltam, ezzel kapcsolatban a következő megállapításokat teszem:

1. Elsőként igazoltam azon állításomat, hogy a szektor jelenlegi makro- illetve mikrokörnyezete nem kedvez a szektor jövőjének. Megállapításom újdonságértéke, hogy a PESTELECCI módszerével előttem még senki nem végezte el a szektor ilyen részletes makrokörnyezeti elemzését.
2. Adatbányászat és szektorális elemzéssel igazoltam azon állításomat, hogy a szektor gazdasági mutatószámai egy gazdasági értelemben lomha, nehezen fejlődő szektor képét mutatják. Ennek újdonságértékét abban látom, hogy előttem még senki nem vizsgálta meg ilyen aspektusból és ilyen alaposággal a magánbiztonsági szektor gazdasági potenciálját. Ez differenciálja azt a képet, mely eddig a magánbiztonsági szektorral kapcsolatban kialakult.
3. Online nagymintás kérdőívvel igazoltam, hogy a munkavállalók többsége alulmotivált, nem kapja meg a szakmai, erkölcsi, anyagi támogatást. Kutatásom során feltártam az okokat. Az okok azonosítása jelenti ezen kutatásom újdonságértékét.
4. Fókuszcsoportos (szakértői) megkérdezéssel/beszélgetéssel igazoltam, hogy a szektor jövőképe elválaszthatatlan a mesterséges intelligenciától, s az MI kihívásaira a szektor nem rendelkezik megfelelően proaktív válaszokkal. Kutatásom újdonságértéke, hogy előttem Magyarországon a magánbiztonság és a mesterséges intelligencia kapcsolódását még senki nem vizsgálta ilyen részletesen.

Összességében úgy gondolom, hogy értekezésemmel hozzájárultam a biztonság fogalma és tartalma inter- és multidiszciplináris keretének a megalkotásához. Hozzájárultam továbbá a szektor fejlődését gátló okok feltárásához, illetve rámutattam, hogy annak ellenére, hogy a szektor fejlődése stagnál, illetve visszafejlődés tapasztalható, a biztonsághoz köthető szakmákkal, végzettségekkel és modern ismeretekkel rendelkező munkavállalók a munkaerőpiacon keresettek.

4.2. Értekezésem gyakorlati hasznosíthatósága

Értekezésemhez kapcsolódóan – pontokba szedve – az alábbi ajánlásokat fogalmazom meg:

1. Az SzVMSzK az értekezés alapján – objektív kutatási eredményekre, mint tényekre hivatkozva – hatékonyabb lobbitevékenységet tud folytatni a szektor makrokörnyezetének kedvező megváltoztatására (pl.: törvények/rendeletek módosítása).
2. A magyarországi magánbiztonsági szektor vezetői számára az eredmények ismeretében csoportos tréningeket, illetve egyéni tanácsadást/coachingot lehet szolgáltatni, melyek révén elő lehet segíteni a digitális korhoz illeszkedő kompetenciáik fejlesztését.
3. Bármely szervezet számára tanácsadás/szakértői tevékenység keretében az általam bemutatott és részletesen elemzett 2. ábra alapján a biztonsági kultúrát megfelelő módon lehet integrálni a vállalati kultúrába, aminek gyakorlati haszna a biztonsági fókusz erősödése valamennyi munkaterületen, munkacsoportban és munkavállalóban.
4. Az OPTEN Kft-vel együttműködve éves szinten lehet vizsgálni az értekezésemben bemutatott szempontok alapján a szektor gazdasági és foglalkoztatási adatait, aminek a révén a szektorról a két terület vonatkozásában az aktuális helyzet, valamint a szektor jövője is előre jelezhető.
5. A téma – az említett forgatókönyvek mentén – tovább kutatható, s elsősorban az olyan vállalkozások alaposabb megismerése a célszerű, amelyeknél megtörtént az ipar 4.0-ra történő átállás nem csak a gyártási folyamatok, hanem a biztonság(technika)i rendszerek vonatkozásában is.
6. Az értekezésemben leírtak figyelembe vételével, valamin az itt szerzett tapasztalatok alapján el lehet indítani a magánbiztonsági szektor munkavállalói számára is a jó gyakorlatok megismerési programját (pl.: biztonság(technika)i tréningek, továbbképzések, gyakorlati képzések, valamint az ezekhez kapcsolódó modern tananyagok (pl.: könyvek, jegyzetek, online, interaktív tananyag) fejlesztése).

4.3. Az értekezésemhez kapcsolódó saját publikációk az MTMT alapján

1. CAREGLIO, D. – BAHÓN, C. ANGULO – MOREIRA, A.I. Alves – JAKOBI, A. – DIMOVA, R. – DOVRAMADJIEV, T. – EJUBOVIC, A. – SUKHOVII, E. – KOLLAR, C. – SZABO, G.: *LIFE IN THE AI ERA First result of the Erasmus+ HEDY project*. In: JÄRVINEN, H-M. – SILVESTRE, S. – LLORENS, A. – NAGY B. (szerk.): SEFI 2022 50th Annual Conference of The European Society for Engineering Education Proceedings: Towards a new future in engineering education, new scenarios that European alliances of tech universities open up. Barcelona: Universitat Politècnica de Catalunya, 2022. pp. 1031-1040.
2. HANTOS Z. – KOLLÁR Cs.: *A magánbiztonsági szektor elemzése a 2014 és 2018 közötti időszak pénzügyi beszámolóinak bizonyos adatai alapján*. BIZTONSÁGTUDOMÁNYI SZEMLE 2: 1, 2020. pp. 61-73.

3. KOLLÁR Cs.: *Életstratégiáink a bizonytalanság digitális korában*. BIZTONSÁGTUDOMÁNYI SZEMLE 4: 2 – Rajnai 60 különszám, 2022. pp. 57-69.
4. HEITLERNÉ LEHOCZKY M. – KOLLÁR Cs.: *A mesterséges intelligencia múltja, jelene és jövője a senior és a junior szakértők szemszögéből: 1. rész*. BIZTONSÁGTUDOMÁNYI SZEMLE 4: 1, 2022. pp. 117-129.
5. HEITLERNÉ LEHOCZKY M. – KOLLÁR Cs.: *A mesterséges intelligencia múltja, jelene és jövője a senior és a junior szakértők szemszögéből: 2. rész*. BIZTONSÁGTUDOMÁNYI SZEMLE 4: 2, 2022, pp. 87-101.
6. CAREGLIO, D – MOREIRA, A. I. – CECILIO, A. – BAHÓN, A. – CASACCIO, F. – DIMOVA, R. – DOVRAMADJIEV, T. – JAKOBI, A. – KOLLAR Cs. – SUKHOVII, I. – SZABÓ Gy.: *BOOKLET – An essay on the life in the AI era (2022)*. A result of the Erasmus+ project HEDY KA220-HEDY-000029536 – Cooperation partnership in the higher education., Funded by the European Union, A kiadásban az Óbudai Egyetem közreműködött, 2022.
7. KISS Cs. – KOLLÁR Cs.: *A mesterséges intelligencia hatása a társadalomra*. HADTUDOMÁNY: A MAGYAR HADTUDOMÁNYI TÁRSASÁG FOLYÓIRATA 32: 4, 2022. pp. 62-78.
8. HEITLERNÉ LEHOCZKY M. – KOLLÁR Cs.: *ON THE ROAD TO HUMAN-SCALEARTIFICIAL INTELLIGENCE, AS SEEN BY OUR EXPERTS*. BIZTONSÁGTUDOMÁNYI SZEMLE 4: 1 (SI), 2022. pp. 5-21.
9. KOLLÁR Cs. – NAGY B.: *A mesterséges intelligencia felhasználási lehetőségei az objektumfelismerésben (második rész)*. BIZTONSÁGTUDOMÁNYI SZEMLE 3: 2, 2021. pp. 115-129.
10. KOLLÁR Cs. – NAGY B.: *A mesterséges intelligencia felhasználási lehetőségei az objektumfelismerésben (első rész)*. BIZTONSÁGTUDOMÁNYI SZEMLE 3: 1. 2021. pp. 123-140.
11. KOLLÁR Cs.: *Hamis és valós biztonságérzés*. MINDENNAPI PSZICHOLÓGIA XIII. évf.: 5. szám, 2021, pp. 50-54.
12. KOLLÁR Cs.: *A magánbiztonsági szektor fontosabb pozícióinak és foglalkoztatási formáinak a vizsgálata*. BELÜGYI SZEMLE: A BELÜGYMINISZTERIUM SZAKMAI TUDOMÁNYOS FOLYÓIRATA (2010-) 69: 2, 2021. pp. 227-246.
13. KOLLÁR Cs.: *A 2010 és 2019 közötti időszak legnépszerűbb államilag elismert OKJ szakképzéseinek elemzése*. MUNKAÜGYI SZEMLE ONLINE 2020: május, 2020. pp. 1-13.
14. KOLLÁR Cs.: *A biztonság tudatosság oktatása a mesterséges intelligencia fókuszában*. In: TÓTH P. – BENEDEK A. – MIKE G. – DUCHON J. (szerk.): *Fejlődés és partnerség a felsőoktatásban határok nélkül – Development and Partnership in HE without Borders* Budapest: BME Gazdaság- És Társadalomtudományi Kar Műszaki Pedagógia Tanszék, 2019. pp. 631-641.

15. KOLLÁR Cs.: *A mesterséges intelligencia és a kapcsolódó technológiák bemutatása a biztonságstudomány fókuszában*. In: RAJNAI Z. (szerk.): *Kiberbiztonság – Cybersecurity 2*. Budapest: Óbudai Egyetem, Biztonságtudományi Doktori iskola, 2019. 247 p. pp. 47-61.
16. KOLLÁR Cs.: *A társadalmi kredit rendszeréből következő oktatási és képzési feladatok*. In: TÓTH P. – HORVÁTH K. – MAIOR E. – BARTAL M. – DUCHON J. (szerk.): *Neveléstudományi kutatások a Kárpát-medencei oktatási térben: Pedagogical Research in the Carpathian Basin Educational Space* Komárno, Szlovákia: Selye János Egyetem Tanárképző Kar, 2019. 621 p. pp. 531-547.
17. KOLLÁR Cs.: *Az információbiztonság humán aspektusai: A biztonság tudatossági ellenőrzés során alkalmazott social engineering technikák elemzése a SPEAKING modell segítségével*. BELÜGYI SZEMLE: A BELÜGYMINISZTERIUM SZAKMAI TUDOMÁNYOS FOLYÓIRATA (2010-) 66: 2, 2018. pp. 22-45.
18. KOLLÁR Cs. – POÓR J.: *FOGLALKOZTATÁS - ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁS MAGYAR ÉS SZLOVÁK VÁLLALATOKNÁL LONGITUDINÁLIS VIZSGÁLATOK TÜKRÉBEN*. SELYE E-STUDIES 1, 2016. pp. 1-16.
19. ANTALIK I. – DÚS M. – GÁBRIELNÉ T. Gy. – GÖSI M. HORBULÁK Zs. – JUHÁSZ T. – KOLLÁR Cs. – KOVÁCS I. É. – MADARÁSZ I. – MIHÁLY N.: *Foglalkoztatás-atipikus foglalkoztatás a magyar-szlovák határmentén – Komárno – Komárom és Párkány – Esztergom térségeiben*. Gödöllő: Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, Selye János Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, 2014.
20. KOLLÁR Cs.: *A magyarországi magánbiztonsági szektor válasza a mesterséges intelligencia kihívásaira, avagy: Biztonság és technika a mesterséges intelligencia korában*. In: KISS G. (szerk.): *30TH ANNIVERSARY CONFERENCE OF THE SAFETY AND SECURITY ENGINEERING EDUCATION: A BIZTONSÁGTECHNIKAI MÉRNÖK KÉPZÉS 30 ÉVI JUBILEUMI KONFERENCIÁJA*. Budapest: Óbudai Egyetem (2023) pp. 35-56.

IRODALOMJEGYZÉK

- [1] ROHÁCS J. – HORVÁTH Zs. Cs.: *A repülésbiztonság problémája és fejlesztési tervei*. Repüléstudomány közlemények, XXV. évf. 3. szám, 2013.
- [2] NAGY T.: *Biztonság és biztonságstudomány*. Budapest: Magyar Biztonságtudományi Társaság, 2001.
- [3] GAZDAG F. – REMEK É.: *A biztonsági tanulmányok alapjai*. Budapest: Dialog Campus, 2018.
- [4] ACSÁDY I. (szerk.): *Az Athenaeum kézi lexikona: A tudományok enciklopédiája, különös tekintettel Magyarországra*. Budapest: Athenaeum, 1891-1893
- [5] MÓR J. (főszerk.): *Révai nagy lexikona: Az ismeretek enciklopédiája*. Budapest: Révai, 1911-1935.
- [6] JÁVOR E.: *Fésületlen gondolatok a biztonságról*. Nemzetbiztonsági szemle, MMXIV/III, 2014.
- [7] BODA J. (főszerk.): *Rendészettudományi szaklexikon*. Budapest: Dialog Campus, 2019.
- [8] SZABÓ J. (szerk.): *Hadtudományi Lexikon*. Magyar Hadtudományi Társaság, 1995.
- [9] KRAJNC Z. (főszerk.): *Hadtudományi lexikon*. Budapest: Dialóg Campus, 2019.
- [10] *Közszolgálati Online Lexikon*. <https://lexikon.uni-nke.hu> (megtekintés: 2023.02.10.)
- [11] FINSZTER G.: *A rendészet elmélete és a rendészeti eszközrendszer*. Budapest: Nemzeti Közszolgálati és Tankönyv Kiadó, 2013. pp. 37-39.
- [12] BALLA Z.: *Monográfia a rendészetről*. Budapest: Rejtjel Kiadó, 2016.
- [13] SZÖVÉNYI Gy.: *Biztonságszervezői menedzsment*. Budapest: ProSec, 2003.
- [14] BEREK L. – BEREK T. – BEREK L.: *Személy- és vagyonbiztonság*. Budapest: Óbudai Egyetem, 2016.
- [15] *Magyar értelmező kéziszótár online változata*. <https://www.szotar.net/szocikk/lerte022003-69228-vea> (megtekintés: 2023.02.13.)
- [16] CHRISTIÁN L. (szerk.): *A magánbiztonság elméleti alapjai*. Budapest: NKE Rendészettudományi Kar, 2014.
- [17] FINSZTER G.: *A rendészeti szervek működésének jogi alapjai*. Budapest: RTF Alkotmányjogi és Közigazgatási Jogi Tanszék, 2008.
- [18] GREEN, G.: *Introduction to security*. Boston: Butterworth. 1981.
- [19] SHAPIRO, L. R. – MARAS, M-H. (szerk.): *Encyclopedia of Security and Emergency Management*. Springer Cham, 2021.
- [20] National Association of Security Companies (NASCO) <https://www.nasco.org> megtekintés: 2022.12.20.
- [21] Advancing Security Worldwide (ASIS) <https://www.asisonline.org> megtekintés: 2022.12.20.
- [22] NCERT *Introduction to Security Services* (oktatási anyag). <https://ncert.nic.in/vocational/pdf/iesg101.pdf> megtekintés: 2022.12.20.

- [23] International Committee of the Red Cross *THE MONTREUX DOCUMENT*. Genf: ICRC, 2009.
- [24] MÉSZÁROS B.: *A magánbiztonság és a rendészettudomány kapcsolódási pontjai*. In: BODA J. – FELKAI L. – PATYI A. (szerk.): Ünnepi kötet a 70 éves Janza Frigyes tiszteleére. Budapest, Dialóg Campus Kiadó, 2017. pp. 380-381.
- [25] CHRISTIÁN L.: *A magánbiztonság és önkormányzati rendészet egyetemi szintű képzése*. Belügyi Szemle, 66(11), 2018. pp. 85–86.
- [26] LIPPAI Zs. – CHRISTIÁN L.: *Újragondolt biztonság, kutatási jelentés*. Belügyi Szemle, 71(1), 2023. pp. 53–76.
- [27] Confederation of European Security Services (CoESS) <https://www.coess.org> megtekintés: 2022.12.20.
- [28] JASENSZKY N. – REGÉNYI K. M. – LIPPAI Zs.: *A biztonságtudatosság fogalma, fejlődése nemzetbiztonsági, terrorelhárítási és magánbiztonsági szempontból*. NEMZETBIZTONSÁGI SZEMLE 9. évfolyam 4. szám, 2021. pp. 3–17.
- [29] DALLOS E. – MOLNÁR I. J.: *BIZTONSÁG ÉS ÉLHETŐSÉG A XXI. SZÁZADBAN*. Budapest: A Biztonságos és Élhető Városokért Egyesület (BEVE), 2020.
- [30] HORVÁTH D. – MITEV A.: *Alternatív kvalitatív kutatási kézikönyv*. Budapest: Alinea Kiadó, 2015.
- [31] FREEDMAN D. – PISANI R. – PURVES: *Statisztika*. Budapest: Typotex, 2005.
- [32] BODON F.: *Adatbányászati algoritmusok*. Budapest: Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, 2010.
- [33] BODON F. – BUZA K.: *Adatbányászat*. Budapest: Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, 2014.
- [34] SCHMARZO, B.: *Big Data MBA*. Indianapolis: John Wiley & Sons, 2016.
- [35] NATTINGA, D.: *Data Science Algorithms in a Week*. Birmingham: Packt Publishing, 2017.
- [36] PIERSON, L.: *Data Science for dummies*. Hoboken: John Wiley & Sons, 2017.
- [37] SEBŐK M. (szerk.): *Kvantitatív szövegelemzés és szövegbányászat a politikatudományban*. Budapest: L'Harmattan, 2016.
- [38] TIKK D. (szerk.): *Szövegbányászat*. Budapest: Typotex, 2007.
- [39] BABBIE, E.: *A társadalomtudományi kutatás gyakorlata*. Budapest: Balassi Kiadó, 2000.
- [40] CSEH-SZOMBATHY L. – FERGE Zs.: *A szociológiai felvétel módszerei*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1971.
- [41] KRIPPENDORFF, K.: *A tartalomelemzés módszertanának alapja*. Budapest: Balassi Kiadó, 1995.
- [42] LANGER K.: *Kvalitatív kutatási technikák*. Gödöllő: Szent István Egyetem, 2009.
- [43] MALHOTRA, K. N.: *Marketingkutatás*. Budapest: KJK Kerszöv, 2002.
- [44] MOKSONY F.: *Gondolatok és adatok. Társadalomtudományi elméletek empirikus ellenőrzése*. Budapest: Osiris Kiadó, 1999.

- [45] HÉRA G. – LIGETI Gy. *Módszertan – a társadalmi jelenségek kutatása*. Budapest: Osiris Kiadó, 2005.
- [46] GORDON, W. – LANGMAID, R.: *Kvalitatív piackutatás*. Budapest: HVG Kiadó, 1997.
- [47] KOLLÁR Cs.: *Reklám- és reklámszöveg kutatás*. Budapest: Protokollár Tanácsadó Iroda, 2004.
- [48] VICSEK L.: *Fókuszcsoport*. Budapest, Osiris kiadó, 2006.
- [49] KOLLÁR Cs.: *A szakértővé válás, illetve a szakértők kiválasztásának és megkérdezésének módszertani kihívásai*. VEZETÉSTUDOMÁNY vol. 49:2, 2018.pp. 63-75.
- [50] TAKÁCS A.: *Vállalatértékelés magyar számviteli környezetben*. Budapest: Perfekt, 2015.
- [51] DAMODARAN, A.: *A vállalatértékelés kézikönyve*. Budapest: Alinea Kiadó, 2015.
- [52] COPELAND, T. – KOLLER, T. – MURRIN, J.: *Vállalatértékelés*. Budapest: Panem Kft., 1999.
- [53] TOMPA M.: *Vagyon-, vállalatértékelés*. Budapest: Saldo Pénzügyi Szervező és Tanácsadó Vállalat, 1989.
- [54] KULT K. (szerk.): *Vállalatértékelés – egyszerűen, megbízhatóan*. Budapest: Fórum Média Kiadó Kft., 2003.
- [55] JACOBS, O. – OESTREICHER, A.: *Mérlegelemzés*. Budapest: Kossuth Kiadó, 2000.
- [56] BÁN E. – KRESALEK P. – PUCSEK J.: *A vállalati gazdálkodás elemzése*. Budapest: Perfekt, 2017.
- [57] ÉVA K.: *Számvitel-elemzés I*. Budapest: Perfekt, 2006.
- [58] HIMBER P. – KAPÁSNÉ B. M. – KOVÁCSNÉ S. P.: *Számvitel-elemzés II*. Budapest: Perfekt, 2006.
- [59] BÍRÓ T. – KRESALEK P. – PUCSEK J. – SZTANÓ I.: *A vállalkozások tevékenységének komplex elemzése*. Budapest: Saldo, 2016.
- [60] NÉMETH G. T.: *A hazai távhőszolgáltató szektor árképzésének fejlesztése*. Sopron: Nyugat-magyarországi Egyetem, 2008.
- [61] NÉMETH G.: *A védelmi szektor transzformációját befolyásoló tényezők*. Budapest: Nemzeti Közszolgálati Egyetem, 2017.
- [62] MEZŐSI A.: *A szabályozó eszközök rengetegében. A villamosenergia-szektor piaci kudarcait kezelő szabályozó eszközök egymásra hatásának vizsgálata*. Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem, 2014.
- [63] KONCZ G.: *A szolgáltató szektor és a városhálózat kapcsolatának vizsgálata az Észak-alföldi régióban*. Debrecen: Debreceni Egyetem, 2010.
- [64] SZABÓ I.: *A kutatási infrastruktúrák szerepe a vállalkozási és akadémiai szektor együttműködésében*. Miskolc: Miskolci Egyetem, 2018.
- [65] FELSMANN B. T.: *Vállalati teljesítmény intézményi korlátok között: Stratégiai adaptáció és vállalati koevolúció a magyar energiakereskedelmi szektorban*. Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem, 2018.

- [66] VANCSIK J.: *A kkv szektor versenyképességének vizsgálata klaszterek segítségével*. Veszprém: Veszprémi Egyetem, 2019.
- [67] CSONGRÁDI Gy.: *A magánszektor szerepe a nonprofit szféra finanszírozásában – különös tekintettel a közbiztonsággal foglalkozó szervezetekre*. Budapest: Óbudai Egyetem, 2018.
- [68] *Az infokommunikációs szektor helyzete*. Budapest: KSH, 2019.
- [69] LETT B. – STARK M. – SZÚCS R. – HORVÁTH S.: *Amit a számvitel, számok mutatnak a magán-erdőgazdálkodási társas vállalkozásokról*. Sopron: Soproni Egyetemi Kiadó, 2018.
- [70] *Módszertan*. Budapest: KSH, s.a.
- [71] FELMÉRY Z.: *Mennyi az annyi? A biztonsági magánvállalkozások belbiztonsági tevékenységet végző munkatársainak létszáma*. Nemzet és Biztonság, pp. 121-128, 2017/4.
- [77] MEAD, G. H.: *Mind, Self, and Society*. Chicago: University of Chicago Press, 2015.
- [78] ARONSON, E.: *A társas lény*. Budapest: Akadémiai Kiadó, 2008.
- [79] Wilson, E. O.: *The Social Conquest of Earth*. New York: Liveright, 2013.
- [80] WAAL, F. d.: *The Age of Empathy: Nature's Lessons for a Kinder Society*. New York: Crown, 2010
- [81] WAAL, F. d.: *Our Inner Ape: A Leading Primatologist Explains Why We Are Who We Are*. Stanford: Granta Books, 2006.
- [82] Csányi V.: *Az emberi viselkedés*. Budapest: Sanoma Kiadó, 2007.
- [83] WAAL, F. d.: *Mama's Last Hug: Animal Emotions and What They Tell Us About Ourselves*. New York: W. W. Norton & Company, 2020.
- [84] BALCOMBE, J.: *Pleasurable Kingdom: Animals and the Nature of Feeling Good*. London: St. Martin's Griffin, 2007.
- [85] BEKOFF, M.: *The Emotional Lives of Animals: A Leading Scientist Explores Animal Joy, Sorrow, and Empathy – and Why They Matter*. Novato: New World Library, 2008.
- [86] CHENEY, D. L. – SEYFARTH, R. M.: *How Monkeys See the World: Inside the Mind of Another Species*. Chicago: University of Chicago Press, 1992.
- [87] ABBAS, M. B.: *Fear, Panic, and Anxiety: A Comparative Review of the Behavioural Responses of Animals and Humans to Threats*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing, 2015.
- [88] WILSON, E. O.: *The Social Conquest of Earth*. New York: W. W. Norton & Company, 2012.
- [89] MEALEY, L.: *The Biology of Peace and War: Men, Women, and the Genesis of Conflict*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc, 1997.
- [90] GLASSNER, B.: *The Culture of Fear*. New York: Basic Books, 2018.
- [91] MOFFETT, M. W.: *The Human Swarm: How Our Societies Rise, Thrive and Fall*. New York: Basic Books, 2019.
- [92] HINTON, S.E.: *The Outsiders*. New York: Penguin Group, 2006.
- [93] MCINERNEY, J.: *Bright Lights, Big City*. New York: Vintage Books, 1984.

- [94] FOUCAULT, M.: *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*. New York: Vintage Books, 2012.
- [95] CZENCZER O. – RUZSONYI P (szerk.), *Büntetés-végrehajtási reintegrációs ismeretek*. Budapest: Dialog Campus, 2019.
- [96] SCIPIONE, P. A.: *A piackutatás gyakorlata*. Budapest: Springer Hungarica, 1994.
- [97] ROTTLER V.: *Gondolatok a magánbiztonság köréből*. Magyar Rendészet 2019/4.
- [98] ROTTLER V. – KOVÁCS S. (2022): *A magánbiztonság kezdetei és a magyar magánbiztonsági szektor fejlődése az első törvényi szintű szabályozásig*. Belügyi Szemle, 70(3), 2022. pp. 539–558.
- [99] FÁBIÁN P.: *A magánbiztonsági szektor aktuális kihívásai a globális veszélyek relációjában*. Budapest: Óbudai Egyetem, 2021.
- [100] 14/1960. (III. 24.) Korm. rendelet az üzemrendészeti szervek szervezéséről
- [101] SIMON F. N.: *Az iparórség*. In: PARÁDI J. (szerk.): *Emlékkönyv Öry Károly születésének 85. évfordulója tiszteletére*. Budapest: Szemere Bertalan Magyar Rendvédelem-történeti Tudományos Társaság, 2018.
- [102] MNL-OL. XIX-B-14.ORFK Iparórség 1952-1959. 310-311.lad. op.cit. Ideiglenes szolgálati szabályzat az Iparórség részére.
- [103] Népköztársaság Elnöki Tanácsának rendelete a Munkásórség létrehozásáról (1957. február 19.)
- [104] 39/1976. (X.30.) MT rendelet a fegyveres biztonsági őrsegről
- [105] SZABÓ L. – SZIGETI L.: *Magánbiztonság, rendészet, rendvédelem*. Pécsi Határőr Tudományos közlemények 12., 2011. pp. 407–411.
- [106] FARKAS P.: *A magánbiztonság és az önkormányzati rendészet fogalma, kialakulása, kapcsolata és fejlődése*. Budapest: NKE, 2019. (szakdolgozat)
- [107] 6/1988. (II.12.) MT. rendelet
- [108] KISS D.: *A munkásórség története és előzményei*. Budapest: Magyar Napló Kiadó Kft., 2017.
- [109] 1994. évi XXXIV. törvény a Rendőrségről
- [110] 87/1995. (VII. 14.) Korm. rendelet a vállalkozás keretében végzett személy- és vagyónvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység átmeneti szabályairól
- [111] 1998. évi IV. törvény a vállalkozás keretében végzett személy- és vagyónvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól, a Személy-, Vagyonvédelmi és Magánnyomozói Szakmai Kamaráról
- [112] 1997. évi CLIX. törvény a fegyveres biztonsági őrsegről, a természetvédelmi és a mezei őrszolgálatról
- [113] FÁBIÁN P.: *A magánbiztonsági tevékenység magyarországi jogi szabályozásának kialakulása és kezdetei*. Biztonságtudományi Szemle 2021. 1. szám. pp. 111-122.

- [114] 22/2004. (VI. 19.) AB határozat. <http://www.jogiportal.hu/index.php?id=84jzww0i3nn4fd3lh&state=20051005&menu=view> (megtekintés: 2023.01.20.)
- [115] 2005. évi CXXXIII. törvény a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól
- [116] 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról
- [117] ROTTLER V.: *A hazai magánbiztonsági rendszer átfogó értékelése nemzetközi kitekintéssel – riválisból nélkülözhetetlen együttműködő partner*. Doktori disszertáció. Budapest: PPKE, 2021.
- [118] (EU) 2016/679 rendelet a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról (Általános adatvédelmi rendelet, GDPR)
- [119] 22/2006. (IV. 25.) BM rendelet
- [120] 487/2017. számú Korm. rendelet a személy- és vagyonőr, a magánnyomozó, az egyes rendészeti feladatokat ellátó személyek tevékenységével, valamint a fegyveres biztonsági őrséggel kapcsolatos közigazgatási hatósági eljárások eltérő- és kiegészítő szabályairól
- [121] 115/2003. (X. 28.) OGY határozat a társadalmi bűnmegelőzés nemzeti stratégiájáról
- [122] 1744/2013. (X. 17.) Korm. határozat a Nemzeti Bűnmegelőzési Stratégiáról (2013-2023)
- [123] 1035/2012. (II. 21.) Korm. határozata Magyarország Nemzeti Biztonsági Stratégiájáról https://2010-2014.kormany.hu/download/f/49/70000/1035_2012_korm_határozat.pdf (megtekintés: 2023.02.20.)
- [124] 1163/2020. (IV. 21.) Korm. határozat Magyarország Nemzeti Biztonsági Stratégiájáról
- [125] ISO 18788:2015 Management system for private security operations – Requirements with guidance for use
- [126] ISO/IEC 27001:2022 Information security, cybersecurity and privacy protection – Information security management systems – Requirements
- [127] ISO 28000:2022 Security and resilience – Security management systems — Requirements
- [128] EN 15602:2008 Security service providers – Terminology
- [129] 68/2012. (XII. 14.) BM rendelet a rendészeti feladatokat ellátó személyek, a segédfelügyelők, valamint a személy- és vagyonőrök képzéséről és vizsgáztatásáról
- [130] 2012. évi CXX. törvény az egyes rendészeti feladatokat ellátó személyek tevékenységéről, valamint egyes törvényeknek az iskolakerülés elleni fellépést biztosító módosításáról
- [131] 7/1993. (XII. 30.) MüM rendelet az Országos Képzési Jegyzékről
- [132] 2011. évi CLXXXVII. törvény a szakképzésről
- [133] Országos Képzési Jegyzék. https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=297 (megtekintés: 2023.01.10.)
- [134] 2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről
- [135] 2/2020. (II. 7.) Korm. rendelet a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról

- [136] 1168/2019. (III. 28.) Korm. határozat a „Szakképzés 4.0 - A szakképzés és felnőttképzés megújításának középtávú szakmapolitikai stratégiája, a szakképzési rendszer válasza a negyedik ipari forradalom kihívásaira” című stratégia elfogadásáról és a végrehajtása érdekében szükséges intézkedésekről
- [137] PALKOVICS L.: *Szakképzés 4.0 - A szakképzés és felnőttképzés megújításának középtávú szakmapolitikai stratégiája, a szakképzési rendszer válasza a negyedik ipari forradalom kihívásaira*. Budapest: Innovációs és Technológiai Minisztérium, 2019.
- [138] Szakmajegyzék. https://www.nive.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=1097 (megtekintés: 2023.01.10.)
- [139] KOLLÁR Cs.: *A 2010 és 2019 közötti időszak legnépszerűbb államilag elismert OKJ szakképesítéseinek elemzése*. MUNKAÜGYI SZEMLE ONLINE 2020: május pp. 1-13.
- [140] 36/2016. (VIII. 30.) BM rendelet a belügyminiszter ágazatába tartozó szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeiről, valamint egyes, szakmai és vizsgakövetelmények kiadásáról szóló miniszteri rendeletek hatályon kívül helyezéséről szóló 20/2013. (V. 28.) BM rendelet módosításáról
- [141] Országos Polgárőr Szövetség: *Képzési terv, 2022*.
- [142] CSEGE Gy.: *Magánbiztonság II. kötet*. Budapest: Belügyminisztérium, 2018.
- [143] 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- [144] CHRISTIÁN L. – ROTTLER V.: *Magánbiztonsági helyzetértékelés 2019-2020*. Glossa Iuridica VIII. évfolyam, 1-2. szám, 2021.
- [145] KOLLÁR Cs.: *A magánbiztonsági szektor fontosabb pozícióinak és foglalkoztatási formáinak a vizsgálata*. BELÜGYI SZEMLE: A BELÜGYMINISZTERIUM SZAKMAI TUDOMÁNYOS FOLYÓIRATA (2010-) 69: 2, 2021. pp. 227-246.
- [146] O'BRIEN, I.: *Kutyalexikon A-tól Z-ig*. Budapest: Fantastico Kiadó, 1998.
- [147] VERESS I.: *Kutyalexikon*. Budapest: Arión Kiadó, 2004.
- [148] HAJESKI, N.: *Every Dog: A Book of Over 450 Breeds*. Richmond Hill: Firefly Books, 2016.
- [149] KAROLINY M. – POÓR J. (szerk.): *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv – Rendszerek és alkalmazások*. Budapest: Wolters Kluwer, 2017.
- [150] ANTALIK, I. – DÚS M. – GÁBRIELNÉ T. Gy. – GŐSI M. – HORBULÁK Zs. – JUHÁSZ T. – KOLLÁR Cs. – KOVÁCS I. É. – MADARÁSZ I. – MIHÁLY N.: *Foglalkoztatás-atipikus foglalkoztatás a magyar-szlovák határmentén – Komárno – Komárom és Párkány-Esztergom térségeiben*. Gödöllő: Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, Selye János Egyetem Gazdasági Kar, 2014.
- [151] KOLLÁR Cs – POÓR J.: *FOGLALKOZTATÁS - ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS MAGYAR ÉS SZLOVÁK VÁLLALATOKNÁL LONGITUDINÁLIS VIZSGÁLATOK TÜKRÉBEN*. SELYE E-STUDIES 1., 2016. pp. 1-16.
- [152] HOVÁNSZKI A.: *A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon*. Munkaügyi Szemle, 2005/7-8. szám, 30-36 pp.

- [153] KOLLÁR Cs.: *Marketing kicsiknek és nagyoknak*. Budapest: PREMA, 2006.
- [154] 8/2023. (I. 17.) Korm. rendelet a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény hatálya alá tartozókra vonatkozó egyes veszélyhelyzeti intézkedésekről
- [155] SZABÓ Cs.: *A magánbiztonsági szektor szakmai felügyeletének és ellenőrzési modelljének vizsgálata a rendőrség hatósági ellenőrzésének vonatkozásában*. Magyar Rendészet 2018/4. pp. 173-187.
- [156] Személy-, Vagyonvédelmi és Magánnyomozói Szakmai Kamara etikai szabályzata. https://www.szakmaikamara.hu/files/Etikai_szabalyzat_2016-01-15.pdf (megtekintés: 2022.12.27.)
- [157] CHRISTIÁN L. – MAJOR L. – SZABÓ Cs.: *Biztonsági vezetői kézikönyv*. Budapest: Dialog Campus Kiadó, 2019.
- [158] KALÓ J. – BUZÁS G. – SIMON A. – TAKÁCS P.: *Személy- és vagyonvédelem*. Budapest: Örtanoda Kft., 2002.
- [159] SZILI L. (szerk.): *Személy- és vagyonőrök, biztonságtechnikai szakemberek tankönyve*. Budapest: Pro-Sec Kft., 1997.
- [160] DEVECSAI J. – NÁN J. – VARGA M. – GÁBOR L. (szerk.): *Hivatása a védelem*. Budapest: Cedit 2000 Kft., 1999.
- [161] CSERÉP A. – JELICS M. – HERWERTH M. – ERCSE S. – KÁKONYI Gy. – KALÓ J. – KERÉKES J. – REGŐS V. – GONDA B. – SZILÁGYI Sz. – CSENGERI P. – BREYER G. – CSEH A.: *Vagyonvédelmi nagykönyv*. Budapest: CEDIT, 1997.
- [162] CSERÉP A.: *Személy- és vagyonvédelmi ABC*. Pécs: VALERIA Security Vagyonvédelmi és Szolgáltató Kft., 2000.
- [163] BEREGNYEI J.: *Jegyzet és segédanyag a Személy- és vagyonőr munkaköréhez kapcsolódó tudnivalókról*. Budapest: szerzői kiadás, 2014.
- [164] CHRISTIÁN L.: *Alapismereti jegyzet ifjú polgárőröknek*. Budapest: Országos Polgárőr Szövetség, 2015.
- [165] SZÖVÉNYI Gy.: *Biztonságszervezői menedzsment*. Budapest: PRO-SEC Kft., 2003.
- [166] AMBRIS J. – HERENDI D. – NÉMETH S. – OBERT F. – OROVECZ I. – PATYI S. – SEEMANN L. – SZAKÁL B.: *Országvédelem, polgári védelem, katasztrófa elhárítás. Biztonságszervezés*. Budapest: BME Mérnöktovábbképző Intézet, 2003.
- [167] KÁRMÁN J.: *Betörés elleni védelem néhány gyakorlati kérdése*. Budapest: OMIKK, 1988.
- [168] KÁKONYI Gy.: *Zárak, lakatok*. Budapest: Műszaki Könyvkiadó, 1986.
- [169] CHRISTIÁN L.: (szerk.) *Személy- és vagyonvédelem*. Budapest: NKE RTK, 2014.
- [170] CHRISTIÁN L.: *Magánbiztonság I-II*. Budapest: NKE RTK, 2018.
- [171] SZALAY F. – KUTSERA P. – MIKLÓS I.: *Magánbiztonság*. Budapest: NKE RTK, 2019.
- [172] CHRISTIÁN L. (szerk.) (2014): *A magánbiztonság elméleti alapjai*. Budapest: NKE Rendészettudományi Kar, 2014.
- [173] TÓTH A. – TÓTH L.: *Biztonságtechnika*. Budapest: NKE Rendészettudományi Kar, 2014.

- [174] BEREK L.: *Biztonságtechnika*. Budapest: Nemzeti Közszerológati Egyetem, 2014.
- [175] SZABÓ A.: *Különbözö rendeltetésü szervezetek objektumainak örsbiztonsági feladatait ellátó személy- és vagyönörök gyakorlati képzési-fejlesztési lehetőségeinek vizsgálata és elemzése*. (doktori disszertáció). Budapest: Óbudai Egyetem Biztonságtudományi Doktori Iskola, 2022.
- [176] ENGLER Á. – PUREBL Gy. – SUSÁNSZKY É. – SZÉKELY A.: *Magyar Lelkiállapot 2021*. Budapest: Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért, 2022.
- [177] HANTOS Z. – KOLLÁR Cs.: *A magánbiztonsági szektor elemzése a 2014 és 2018 közötti időszak pénzügyi beszámolóinak bizonyos adatai alapján*. BIZTONSÁGTUDOMÁNYI SZEMLE 2: 1, 2020. pp. 61-73.
- [178] CSEGE Gy.: *Élőerős örsvédelem továbbképzésének, fejlesztésének lehetőségei a 21. századi biztonsági kockázatok tükrében*. (doktori disszertáció) Budapest: Óbudai Egyetem Biztonságtudományi Doktori Iskola, 2017.
- [179] KOLLÁR Cs.: *Tegyen ajánlást a GATE egységes arculatának megvalósítására*. Gödöllö: Gödöllői Agrártudományi Egyetem Mezögazdasági Gépészmérnöki Kar, 1999.
- [180] KOLLÁR Cs.: *PR és sajtókapcsolatok* (2. kiadás). Budapest: PREMA Consulting, 2011.
- [181] KOLLÁR Cs.: *Arculattervezés* (2. kiadás). Budapest: PREMA Consulting, 2011.
- [182] KOLLÁR Cs.: *Marketing kicsiknek és nagyoknak*. Budapest: PREMA, Consulting, 2006.
- [183] <https://www.teaorszamok.hu> (megtekintés: 2023.02.20.)
- [184] SÁNDOR I.: *Marketingkommunikáció*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1987.
- [185] SZABÓ A.: *Az élőerős objektumörzés és a tekintélyelvü vezetési stílus kapcsolata*. Hadmérnök XII. Évfolyam 3. szám – 2017. szeptember.
- [186] PIRGER T.: *A rendvédelmi szervek szervezetikultúra-vizsgálata*. (doktori disszertáció). Sopron: Nyugat-magyarországi Egyetem, 2015.
- [187] LACZÓ Gy.: *A Zala megyei rendör-fökapitányság szervezeti kultúrájának jellemzői, hatékonyabbá tétele*. Diplomamunka. Budapest: Nemzeti Közszerológati Egyetem Rendészettudományi Kar, 2018.
- [188] KOVÁCS G.: *A rendészeti szervek szervezeti kultúrájának összetevői és sajátosságai, a téma feldolgozása a Rendörtisztai Föiskola vezetéselméleti oktatásában*. Pécsi Határör Tudományos Közlemények, X. Kötet. Pécs: Magyar Hadtudományi Társaság Pécsi Szakosztály, 2009.
- [189] KRIZBAI J.: *A szervezeti kultúra fejlesztésének kérdései a honvédségben*. HADTUDOMÁNY 2019/3.
- [190] ELEKES E.: *A szervezeti kultúra és a szervezetfejlesztés kapcsolata*. Magyar Rendészet 2014/4. pp. 25–40.
- [191] HORVÁTH J.: *Gondolatok a rendörség szervezeti kultúrájáról*. In: *Quo vadis rendvédelem? A rendészet kultúrája – kulturált rendészet*. Konferenciakiadvány. Pécsi Határör Tudományos Közlemények. XI. kötet., 2010. pp. 21–31.

- [192] SCHEIN, E. H. (1985).: *The Corporate Culture Survival Guide*. San Francisco: Jossey-Bass.
- [193] FICHTINGER Gy.: *A biztonsági kultúra felmérése és az eredmények hasznosítása nukleáris létesítményeknél*. Budapest: Országos Atomenergia Hivatal, 2015.
- [194] ROBBINS S. P. (1993): *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall International, 816 p.
- [195] JUHÁSZ M. – VASVÁRI F.: *A biztonságtudatos vezetői attitűd vizsgálata*. VEZETÉSTUDOMÁNY/BUDAPEST MANAGEMENT REVIEW LII. Évf. 2022. 1. szám.
- [196] BOGNÁR B. – BONNYAI T. (szerk.): *Kritikus infrastruktúrák védelme*. Budapest: Dialog Campus Kiadó, 2019.
- [197] HANTOS Z.: *Több mint ezer biztonsági cég tűnt el 2016 óta* (sajtóközlemény). Budapest: OPTEN Kft., <https://www.opten.hu/kozlemenyek/tobb-mint-ezer-biztonsagi-ceg-tunt-el-2016-ota> (megtekintés: 2020.01.17.)
- [198] SZABÓ Cs.: A magánbiztonsági szektor szakmai felügyeletének és ellenőrzési modelljének vizsgálata a rendőrség hatósági ellenőrzésének vonatkozásában. *Magyar Rendészet* 2018/4. pp. 173-187.
- [199] HEITLERNÉ LEHOCZKY M. – KOLLÁR Cs.: *A mesterséges intelligencia múltja, jelene és jövője a senior és a junior szakértők szemszögéből: 1. rész*. BIZTONSÁGTUDOMÁNYI SZEMLE 4: 1, 2022. pp. 117-129.
- [200] HEITLERNÉ LEHOCZKY M. – KOLLÁR Cs.: *A mesterséges intelligencia múltja, jelene és jövője a senior és a junior szakértők szemszögéből: 2. rész*. BIZTONSÁGTUDOMÁNYI SZEMLE 4: 2, 2022, pp. 87-101.

TÁBLÁZATJEGYZÉK

1. táblázat: A kutatásba bevont Facebook csoportok, létszámuk 2023. február 24.-i állapotot tükrözi (saját szerkesztés).....	18
2. táblázat: Kutatási terv felépítése (saját szerkesztés).....	27
3. táblázat A Személy- és vagyonvédelemmel, a biztonságtechnikai, elektronikai és mechanikai vagyonvédelmi rendszerekkel kapcsolatos végzettségek és szakképesítések [115] és [119] értelmezése alapján saját szerkesztés	35
4. táblázat: Biztonsági őr, illetve a személy- és vagyonőr szakmákban sikeres vizsgát tettek számának alakulása 2010 és 2019 között (saját szerkesztés [139] alapján)	41
5. táblázat: Az öt legnépszerűbb szakma végzettség szerint 2010-2019 között (saját szerkesztés [139] alapján).....	42
6. táblázat: A magánbiztonsághoz köthető témákban szerezhető alap- és mesterdiplomák (saját szerkesztés)	43
7. táblázat: A hagyományos és az atipikus foglalkoztatás jellemzői (Karoliny és Poór [149] alapján saját szerkesztés).....	52
8. táblázat: Érvényes személy- és vagyonőri (szv.), illetve magánnyomozói (mny.) igazolványok száma (forrás: ORFK Igazgatásrendészeti Főosztály nyilvántartása alapján saját szerkesztés). 72	
9. táblázat: Működő személy- és vagyonőri, illetve magánnyomozói fő tevékenységet megjelölő egyéni vállalkozások száma és társas vállalkozások foglalkoztatotti száma (forrás: OPTEN Kft. céginformációs adatbázisa alapján saját szerkesztés).....	73
10. táblázat: A magánbiztonsági szektor munkavállalóinak értékítélete (saját szerkesztés).....	83
11. táblázat: A magánbiztonsági szektor munkavállalóinak jártassága (saját szerkesztés)	84
12. táblázat: A magánbiztonsági szektor munkavállalóinak végzettségei (saját szerkesztés).....	86
13. táblázat: A magánbiztonsági szektor munkavállalói által végzett tevékenységek (saját szerkesztés)	87
14. táblázat: A magánbiztonsági szektor foglalkoztatási formái (saját szerkesztés)	88
15. táblázat: A magánbiztonsági szektor munkavállalói által használt szabályzatok (saját szerkesztés)	89
16. táblázat: A magánbiztonsági szektor munkavállalóinak véleménye a mesterséges intelligenciáról. Rang: a 11 állítás sorrendje, a színes kiemelés jelzi az első, második, harmadik rangot a felsorolt állítások között. (saját szerkesztés)	92

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra A sikeresen vizsgázók száma 2010-2019 között (saját szerkesztés).....	41
2. ábra: A biztonság és a biztonsági kultúra megjelenése a szervezetben ([179], [180], [181], [182] alapján saját szerkesztés).....	63
3. ábra: Érvényes személy- és vagyonőri (szv.), illetve magánnyomozói (mny.) igazolványok száma (forrás: ORFK Igazgatásrendészeti Főosztály nyilvántartása alapján saját szerkesztés).....	72
4. ábra: Működő személy- és vagyonőri, illetve magánnyomozói fő tevékenységet megjelölő egyéni vállalkozások száma és társas vállalkozások foglalkoztatotti száma (forrás: OPTEN Kft. céginformációs adatbázisa alapján saját szerkesztés).....	73
5. ábra: A munkavállalók számának, az érvényes igazolvánnyal rendelkezők számának különbsége, s annak időbeli alakulása (saját szerkesztés).....	74

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Egy diplomadolgozat, egy doktori disszertáció, egy könyv – bár rendszerint csak egy, vagy könyvek esetében egy-néhány szerző jegyzi is, mégis – csapatmunka. Csapatmunka abban az értelemben, hogy a szerző titkolva, vagy korrekten lehivatkozva vesz át elképzeléseket más szerzők korábbi munkáiból, és azokat vagy szó szerint idézve, vagy átdolgozva, vagy az ott leírtakat továbbgondolva és kiegészítve építi be saját művébe, teszi saját munkássága szerves részévé. Csapatmunka abban az értelemben is, hogy az írásmű készítése közben, vagy még azt megelőzően az általunk tisztelt, szeretett és fontosnak tartott személyhez fordulunk, tanácsukat, véleményüket kérjük munkánk egészével, vagy egy részével kapcsolatban. Én is ezt tettem, s abban a szerencsés helyzetben voltam, hogy sok kiváló szakemberrel, kollégával kutathattam, publikálhattam közösen.

Elsőként az Óbudai Egyetem Bánki Donát Gépész és Biztonságtechnikai Mérnöki Kar két professzorának, Rajnai Zoltánnak és Berek Lajosnak, valamint Dr. Szűcs Endre PhD. tanár úrnak tartozom köszönettel. Berek professzor úr témavezetőmként a biztonságtechnikai diszciplína biztonságtechnikai vonatkozásaival, Rajnai professzor úr pedig az információbiztonsági vetületével ismertetett meg, illetve az információbiztonság-tudatosság fejlesztésének a fontosságára hívta fel a figyelmemet. Szűcs tanár úr értekezésemet értékes szakmai véleményével, építő jellegű kritikai észrevételeivel gazdagította. Köszönettel tartozom a Nemzeti Közszerződési Egyetem Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar két professzorának, Haig Zsoltnak és Ványa Lászlónak. Haig professzorral úrral az információbiztonságról, Ványa professzorral úrral pedig a robotikáról és a mesterséges intelligenciáról beszélgettünk számtalan alkalommal. Beszélgetéseinkből közös és saját kutatásokat indítottam el, melyek eredményei közös és saját tanulmányok formájában jelentek meg szakmai-tudományos folyóiratokban. A digitális kor szervezetekre, s a szervezetek munkatársaira és vezetőire gyakorolt hatásának vizsgálatára Poór József az MTA doktora bízott. Több kutatásban és a belőlük született tanulmányok elkészítésében vettem részt.

A doktori disszertáció fontos része a saját kutatás. Köszönettel tartozom önzetlen segítségükért a következő személyeknek: Papp Károly korábbi országos rendőrfőkapitány (ORFK), Hantos Zoltán projektmenedzser (OPTEN Informatikai Korlátolt Felelősségű Társaság), Nyitrai Boglárka üzleti elemző (Profession.hu), Dr. Hártó Zsolt főtitkár (Személy-, Vagyonvédelmi és Magánnyomozói Szakmai Kamara Országos Szervezete).

Nevezett professzorok mellett közös tanulmányokat, könyvfejezeteket jegyeztek többek között a következő kollégákkal is: Heitlerné Lehoczky Mária, Kiss Csaba, Nagy Barna, Hantos Zoltán, Poór József, valamint a mesterséges intelligenciával foglalkozó HEDY projekt keretében Szabó Gyula, Federica Casaccio, Evgeniia Sukhovii, Tihomir Dovramadjiev, Rozalina Dimova, Diana Pavlova, Rusko Filchev, Cecilio Angulo Bahón, Davide Careglio, Miquel Domènech Argemí, Pericas Hernando, Javier Francisco, Josep Pareta Solé, Núria Vallès-Peris, Ana Alves Moreira, Antonia Jakobi. Örömmel tölt el, amikor arra gondolok, hogy nevezett személyekkel a közös munka milyen kiváló eredménytermékeket hozott.

Köszönettel tartozom néhai Tomcsányi Pál akadémikusnak, aki a kutatómódszertannal kapcsolatos kurzusain javasolta, hogy kezdjek el foglalkozni a digitális korról, illetve, hogy ismerjem meg és bátran kísérletezzek a különféle kutatási módszerekben rejlő lehetőségekkel. Hasonló hálát érzek néhai Menyhay Imre professzor irányába, aki felhívta a figyelmemet arra, hogy a technikai fejlődés és fejlesztés csak akkor érdemes támogatásra, ha abban a humán fókusz dominánsan van jelen.

Köszönet illeti a magánbiztonsági szektor munkavállalóit tömörítő Facebook csoportok tagjait, akik időt áldoztak arra, hogy online, nagymintás kérdőívemben a szektor foglalkoztatásával és jelenlegi helyzetével kapcsolatban véleményt nyilvánítsanak.

Nevezettek erőfeszítéseinek köszönhető, hogy eddigi szakmai-tudományos pályafutásomról az Óbudai Egyetem Biztonságtudományi Doktori Iskolájában jeled disszertációmmal számot adhatok. Ha a számadás nem, vagy csak részint sikerült, akkor a hiányosságokért egyedül engem terhel felelősség, ha viszont sikerült, akkor ez valamennyi támogató csapattag sikere is.