

IX. Évfolyam 4. szám - 2014. december

Csege Gyula - Gáll Tamás
gyulacsege@gmail.com - gall.tamas1@gmail.com

A SZEMÉLY ÉS VAGYONVÉDELMI SZOLGÁLTATÓK KOCKÁZATAI

Absztrakt

Jelen tanulmányt egy kutatási projekt vitaindító bevezetőjének szánjuk, amelynek keretében lehetséges megoldásokat kívánunk nyújtani egy olyan szakmailag verifikált vagyonsvédelmi tudásbázis létrehozására, ahol a 21. századi megbízói érdekek és elvárások találkoznak a vagyonsvédelmi szolgáltatók igazolható képességeivel. A személy és vagyonsvédelmi szolgáltatók alapfeladata (funkciója) az általuk őrzött terület működőképességét, vagyonsbiztonságát veszélyeztető kockázatok bekövetkezésének megelőzése. Ezen cél, csak megfelelően megtervezett, tudás és eszköz szempontból megalapozott szolgáltatási struktúra esetén valósítható meg. Az eddig megismert vagyonsvédelmi szolgáltatási struktúrák számos ellentmondást hordoznak magukban, ideértve a szolgáltatás igénybevételének körülményeit, indokait, a szolgáltatás szakmai és személyi megalapozottságát, nem beszélve az abba eleve, sok esetben tudatosan - beépülő szabály- illetve törvénysértésekre.

This study a research project vitawake up we mark it for his introduction, for which we wish to offer possible solutions for the formation of a property protection knowledge base verified technically like that in his framework, Where the 21. is century assigning interests and expectations face the property protection service providers' justifiable abilities. The person and property protection service providers' basic proposition (his function) the prevention of the occurrence of the risks jeopardizing the functioning ability of the area protected by them, his property security. This goal, only adequately planned, knowledge and device from a viewpoint in case of a solid service structure can be realised. The property protection service structures recognised till now carry several contradictions in themselves, including the circumstances of the strain of the service, his reasons, the vocational and personal tenability of the service, not spoken it it from the beginning, sokesetben consciously - building-in rule concerned onto violations of the law.

Kulcsszavak: személy és vagyonsvédelem, magán-vagyonsvédelem, biztonságtudományok, security,

MIÉRT SZÜKSÉGES VAGYONVÉDELMI VÁLLALKOZÁS

Az alábbi tanulmányban foglalt, illetve egy korai fázisban lévő kutatás alapjaiként szolgáló problémafelvetések számos vagyoni védelmi körülményt kíván mérési és egyéb empirikus eszközzel vizsgálni. A következő megállapítások egyrészt logikai összefüggéseiben, másrészt folyó vagyoni védelmi szolgáltatásokkal kapcsolatban közvetlenül szerzett tapasztalatok alapján születtek.

Gyakori indoklás az igénybevevő szervezet részéről, hogy “nem rendelkezik önálló szakmai és human erőforrással a vagyoni védelmi kockázataink csökkentésére, így ezt professzionális piaci szolgáltatótól kívánjuk megvásárolni”¹ Ez a meghatározás egy nyilatkozat, amely arról szól, hogy a szolgáltatás igényelője jobb esetben is csak a céljait tudja többé-kevésbé meghatározni, az ahhoz vezető utat és megoldásokat nem.

Visszatérő sablonelem, hogy legyen beléptetési regisztráció, csomag, ruházat ellenőrzés, járóőrözés, a telephelyre ne jöjjen be idegen és a legfontosabb: ne lopjanak. [1]

Az előbbiekkal gyakorlatilag ki is merül az átlagos megbízó kívánságlistája, de találkozhatunk olyan megbízói képviselővel is, ahol a fő szolgáltatás értékelési szempont az, hogy történet-e baj, vagy sem.

Az előbbi megrendelői szemlélet a vagyoni védelmi szolgáltatók részéről indukált egy megfelelően alapuló – ne legyen baj - viselkedésformát hozott létre, ahol elsősorban a nem hozzáértő megrendelő napi ingerküszöbét figyeli. A szolgáltatás ajánlat esetében pedig előrekerült az ár kérdése, azaz legyen a többi szolgáltató ajánlatánál olcsóbb.

A vagyoni védelmi szolgáltatások első jelentős kockázati “csomagja” ezennel meg is született.

MUNKAERŐ KIVÁLASZTÁS ÉS FOGLALKOZÁS SPECIÁLIS SZEMPONTJAI

A szolgáltatás díjának alacsonyan tartása érdekében a toborzás² során is költségcsökkentő szemlélet került előtérbe, azaz a jelentkező éljen a munkahelyhez közel, elkerülendő az útiköltség fizetést, lehetőleg ne a helyi munkabérek felső sávjába definiálja magát, nem beszélve a kötelező kompromisszum készségről a foglalkoztatás és a bérfizetés módját illetően. [2][8]

Ez utóbbi elem jellemzően a periodikusan változtatott alvállalkozó, munkaerő kölcsönző, újabban “szolgáltatási szövetkezet” elnevezésű, de alapfunkciójában adó és járuléko optimalizáló “beszállítókat” jelenti.

A másik kötelező kompromisszum elem, hogy a – jobb esetben – hivatalosan kifizetett munkabér egy része nem hivatalosan, azaz borítékban, a kifizető cég számviteli rendszerében láthatatlan módon jelenik meg.

Az előbbi kockázati “csomag” kiegészül a törvényes foglalkoztatás egyéb elemeinek részben, vagy egészében történő figyelmen kívül hagyásával a munka és pihenőidő és a munkakörülmények tekintetében. [3]

Csupán a foglalkoztatás speciális módja és megoldásai önmagukban olyan érdekellentéteket generálhatnak vagyoniőr és munkáltató között, amely a vagyoniőr alaptól hiányzó lojalitási szintjét tovább csökkenti. Minden konfliktus vagyoniőr és munkáltató között, legyen a munkáltató bármelyik szintje a szolgáltatási “értékáramnak” végső soron a megbízó érdekeit, vagyoni és információbiztonságát sértheti.

¹ Saját kutatási tapasztalat

² A toborzási folyamat: munkakör-specifikációk meghatározása kívánatos alkalmazotti jellemzők meghatározása, szükséges végzettség, tapasztalatok, adottságok, készségek, bizonyítványok, engedélyek, személyiségvonások. költségvetés meghatározása ütemterv kialakítása

A Nemzeti Adó és Vámhivatal utóbbi időben megismert ellenőrzési és adatgyűjtési gyakorlata alapján kijelenthető, hogy a foglalkoztatással összefüggő kockázatok, benne az egyre jelentősebb publicitást nyerő személyi büntetőjogi kockázatokkal tovább növelik ezen kockázatok súlyát. [4]

Az előzetes adatgyűjtések adatlapos formátuma azonos kérdéskörben több érintett vagyónörnek megküldve magukban hordozzák az ellentmondó válaszok lehetőségét, hiszen sok esetben – vagy jobb esetben - a vagyónör is csak utólag értesül arról, hogy már “máshol” dolgozik.

Emeli a vagyónör által jelentette “őszinteségi” kockázatot az a tény is, hogy a Nemzeti Adó és Vámhivatal elkezdte kialakítani azon, nyilvánvalóan alkualapot adó, vagy megtorlást lehetővé tevő gyakorlatát, hogy a “nem hivatalosan kifizetett” illetmények után utólag járulékot, továbbá mulasztási bírságot állapít meg, amely az alulfizetett, a “sárga csekkeket” egyébként is maga előtt tologató vagyónör részére nem kis fenyegetést jelent.

A vagyónvédelmi ellenőrzésekkel kapcsolatban, a sajtóban eddig megjelent és egyre rendszeresebb ellenőrzésekről szóló híradások alapján kijelenthető, hogy a költségvetési bevételek védelme érdekében tudatos tisztítási folyamatok indultak be, melyek egyelőre nem ismert okok miatt elsősorban a biztonsági vállalkozások táplálkozási láncolatának alsóbb rétegeit érintik, azaz az alvállalkozókat, munkaerő kölcsönzőket, illetve ezek személyes haszonélvezőit. A csúcson elhelyezkedő “fővállalkozók” egyelőre érintetlennek tűnnek, emelve ezzel a külső szemlélő megbízó bizonytalanságát.

A szolgáltatás keretében végzett személy és vagyónvédelmi tevékenység előbb részletezett foglalkoztatási kockázatainak másik idetartozó része a toborzás szakmai képzettségre és személyi alkalmasságra vonatkozó szempontjai.

Elsősorban a gazdasági szemlélet okán kimutatható a nyugdíjas, vagy szolgálati járadékos munkavállalók előnyben részesítése. Jellemzően a hivatalos kommunikáció, ezen vagyónörök korábbi életét, mint referenciát tekinti, függetlenül attól, hogy ténylegesen milyen rendvédelmi, vagy fegyveres területen szereztek meg szolgálati járadék, vagy nyugdíj jogosultságukat. Az általános kommunikáció velük kapcsolatban az, hogy “fegyelmet tanultak”, “legalább megbízhatók” stb.

Az általános tapasztalatok szerint a korábban – akármelyik - rendvédelmi szervezettől kikerült vagyónör aktív életében valamilyen vezetői pozíciót töltött be, legyen az csoport-, vagy felsővezetői szint. Ezen személyek beilleszkedése “egyszerű” vagyónörként egy szolgáltatási végrehajtói állományban nehezebb³.

A szolgálati jogviszonyból eredő meglévő juttatásuk mellett a vagyónvédelmi tevékenységért járó munkabér általában kisebb, mint az alapjáradék, így a munkabér megtartásra (munkahely elvesztésének félelme) nem jelent akkora motivációt számukra, mint az “átlagos” vagyónör esetében.

A vagyónvédelmi szolgáltatások sajátos motivációs szokásai - lásd később- ismeretében kijelenthetjük, hogy az előbbieken tárgyalt munkavállalói kört szinte lehetetlen a meglévő eszközökkel motiválni, ezáltal napi munkavégzésük minősége szempontjából, egyéb ellenőrzések hiánya esetén konstans kockázatot jelentenek.

KÉPZÉSI, FELADATMEGHATÁROZÁSSAL KAPCSOLATOS KOCKÁZATOK

Ezen kockázati kör gyökere a nem “szakember” megbízó által felületesen meghatározott célok nem azonos értelmezéséből, a tervezett megoldások részben vagy egészében megnyilvánuló alkalmatlanságából ered. A szolgáltatások kockázatkezelő képességének sikere az elkerülni szándékozott kockázatok tételes feltárásából meghatározásából megbízóval közös értelmezéséből kellene, hogy induljon, majd az adott kockázati elemre vonatkozó megelőző védelmi eljárás

³ A pozíció lejjebb adása belső konfliktushoz vezethet.

megtervezésével, meghatározásával kellene, hogy záruljon. Optimális esetben az előbbi lépéscsúfokok adják a védelmi folyamatokat meghatározó - akár ISO formátumú – folyamatleírások alapját. [5]

A folyamatleírások megszületése önmagában nem garantálja az ott tárgyalt megelőző védelmi célú eljárás sikerét, ha a végrehajtó állomány arról nem kap valós tudást átadni képes képzést, önellenőrzéssel, illetve későbbi minőségellenőrzési elemekkel.

Az ISO minőségirányítási rendszer megléte egy adott vagyónvédelmi szolgáltatásnál sok esetben legfeljebb az ügyviteli ISO formátumú folyamatleírásait jelenti, az ISO auditok alkalmával kötelezően bekövetkező pánikkal és “utómunkával” a megfelelés (audit certifikáció) megtartására. A tényleges értékképző tevékenységre, vagy azok elemeire nem jellemző a “nagykönyv szerinti” ISO folyamatleírás. A jelenlegi tapasztalat a különféle típusú és korábbi “iskolák” szerinti összevont, vagy különálló általános és speciális őrutasításnál meg is áll a folyamatszabályozás. Nem tárgyalva ezen utasítások minőségét, sok szolgáltató esetében már az is egy általános színvonalról eltérő “eredmény”, ha az adott utasítás megismerését az étintett vagyónörök az utasítás végén található íven aláírásukkal igazolják. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy az utasításban foglaltakat, az utasítás céljait, szándékait is megértették, illetve az utasításban foglalt kvázi folyamatleírásokat ténylegesen ismerik és képesek végrehajtani.

Az újonnan szolgáltatásba álló vagyónörök, legyen az, egy szolgáltatás megkezdését követő általános oktatás, vagy egy újonnan belépő vagyónör orientációs képzése, jellemző a folyamatokat felületesen ismerő területi vezető, vagy új belépő vagyónör esetében a tapasztaltabb vagyónör kolléga által végzett “mentori” képzés.

Ezen képzések közös jellemzője, hogy képzési terv, tematika és illusztráció nélküliek, emiatt a képzések “egyszeriek és megismételhetetlenek”

Az egységes képzési rendszer hiányában a képzésben résztvevő állomány esetében nem várható el, illetve nem mérhető az azonos színvonalú és tartalmú tudásháttér.

A szolgáltatás folyamatszerű végrehajthatósága, a nagyvállalatoknál megszokott standard minőségirányítási és minőségellenőrzési eljárások emiatt nem alkalmazhatók, így a vagyónvédelmi cégek esetében nem beszélhetünk klasszikus minőségirányítási eljárásokról.

A magyarországi vagyónvédelmi vállalkozásokkal kapcsolatban eddig szerzett tapasztalatok azt mutatják, hogy jellemző a napi vagy legalább valamilyen rendszeresség szerinti szakmai tudásbázis frissítés. Cégvezetők nyilatkozatai alapján a vagyónvédelmi szolgáltató szakmai fejlődésének tudásforrásaként, a Vagyónvédelmi Kamara kiadványait - újságok, hírlevél -, internetes publikációk, tematikus oldalak tartalmait, cikkeit - securifocus, biztonságpiac, stb. jelennek meg. Az idegen nyelv tudásának hiánya eleve kizárja a klasszikus szakmai források, Pl. JANE's kiadványok megismerését, ideértve az egyéb publikus nemzetközi szakmai kiadványok online áruházban történő megvásárlását.

A magyarországi vagyónvédelmi szolgáltatók, szolgáltatás igénybevevők létrehozták saját szakmai fórumaikat, Pl. Magyar Biztonsági Vezetők Egyesülete – MBVE, illetve Magyar Biztonsági Fórum, továbbá IBSSA különféle tagozatai. Ezen szakmai alapú szervezetek közös jellemzője, hogy a tagok saját személyes tapasztalataira épülő problémafelvetés, illetve műhelymunka folyik, a megbízói és a szolgáltatói “szakmai” szervezetek között nem jellemző az átjárás.

Itt fontos megjegyezni, hogy a magyar vagyónvédelmi szolgáltatások történelmében jelentős szakmai esemény volt a Személy Vagyónvédelmi és Magánnyomozói kamarák 1998-as létrejötte. Ez a szervezet elvileg szakmai alapon, köztestületi státuszban lett volna hivatott, egy korábban nem létező szakmát létrehozni annak kötelező normáival. A szakmai kamara jelenleg a korábbi jelentős pozícióját a szektorban próbálja visszanyerni⁴, keresve a helyét a vagyónvédelmi szakmában.

⁴ A korábban kötelező kamarai tagság mára csak opcionális lehetőség a vagyónörök szakmai tevékenysége során, amely miatt a taglétszámok a szakmai kamarában is csökkenést mutatnak.

A vagyoni védelmi kamara megalakulása óta folyamatosan előforduló elem volt, hogy annak vezetői, a titkárokat leszámítva aktív vagyoni védelmi vállalkozások tagjaiból, vezetőiből kerültek ki, abba az ellentmondásba kényszerítve önmagukat, hogy egyébként konkurens piaci résztvevők a kamarai kereteken belül kell, hogyan képviseljék egymást és a kamara, mint szervezet érdekeit. – ez az ideális állapot láthatóan néhány helyen nem jött létre, többek között emiatt sem alakulhatott ki teljes mértékben a független, szakmai és szervezeti szempontból hiteles vagyoni védelmi képviselő, vagy ernyőszervezet.

Az előbbiek ismeretében kijelenthető, hogy a szolgáltatás keretében végzett személy és vagyoni védelmi tevékenység résztvevői, magában foglalva a tevékenységet irányító, szervező és a végrehajtó állományt is, gyakorlatilag “pseudoszakmai” alapokra építve végzi napi tevékenységét.

A speciális, magasabb kockázati szintű, vagy multinacionális nagyvállalati környezetben szolgáltató vagyoni védelmi szolgáltatók esetében további hiányosságként jelölhető meg, az alap termelési szervezési ismeretek teljes körű hiánya, - Toyota módszer [6], Lean elvek [7] stb. –

Ezen tudás hiányában, ebben a környezetben a megrendelő és a szolgáltató kb. annyira érti meg egymást, mint azok a kínai emberek, akik Kínában laknak ugyan, de más nyelvjárást beszélnek...

A magyarországi vagyoni védelmi “szakma” jelenlegi legnagyobb problémája, az autentikus és verifikált, adott esetben kutatáson és tudományos megerősítéseken alapuló ismeretek, eljárások hiánya.

Tapasztalhatunk egyes, főleg piaci szolgáltatásban is érdekelt közép és felsőoktatási intézmények részről ilyen fajta tudásbázis létrehozása törekvést, azonban ezen tudományos- szakmai grémiumok szintén nem tudtak eddig interaktív, közös érdekek mentén működő kommunikációt, együttműködést kialakítani a vagyoni védelmi kockázatok tekintetében ténylegesen érdekelt szervezetekkel, vállalatokkal, azaz, a piaccal.

Felhasznált irodalom:

- [1] Bodrácska Gy., Berek T.: Megelőző intézkedések szerepe a komplex vagyoni védelem területén, építőipari beruházások biztosítása során, Hadmérnök V. Évfolyam 1. szám - 2010. március
- [2] Lévai Z., Bauer J.: A személyügyi tevékenység gyakorlata, Szokratész Külgazdasági Akadémia, 2006.
- [3] <http://vagyonorujtag.hu/vagyonorujtag/living/443-adocsalas-egy-budapesti-vagyonr-cegnel-.html>
- [4] http://hvg.hu/gazdasag/20131212_El_kellett_egetnem_a_feketeberes_boritek
- [5] Kaló J., Buzás G., Simon A., Takács P.: Személy- és vagyoni védelem, Örtanoda Kft., 2004.
- [6] Karen M.: Hess Introduction to private security. Cengage Learning 2008.
- [7] D. T. Jones, J. P. Womac:, Lean szemlélet: A veszteségmentes, jól működő vállalat alapja HVG Kiadó Zrt., 2009.
- [8] Berek L.: Biztonságtechnika, NKE, Bp., 2014.
http://www.eiv.uni-nke.hu/uploads/media_items/biztonsagtechnika.original.pdf
(2014. 08.04.)