



Kollár Csaba

A magánbiztonsági szektor fontosabb pozícióinak és foglalkoztatási formáinak a vizsgálata

Examination of key positions and forms of employment in the private security sector

Absztrakt

A magánbiztonsági szektorban végzett legfrissebb, a foglalkoztatási adatokat is vizsgáló felmérés alapján a szektorban a 2019-es év végén 4300 társas, aktív vállalkozás működött hazánkban. A társas és az egyéni vállalkozásokban foglalkoztatottak száma túllépte a 60 ezer főt, több mint 88 ezer főnek van érvényes személy- és vagyonőri, illetve magánnyomozói igazolványa. A Személy-, Vagyonvédelmi és Magánnyomozói Szakmai Kamara 4499 tagot tart nyilván. A szektorban egyaránt megtalálhatók az alap-, közép- és felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók, akiket a hagyományos foglalkoztatás mellett gyakran valamelyik atipikus foglalkoztatási forma szerint alkalmaznak. Tanulmányomban több adatforrást elemzek online dokumentumelemzés, online résztvevő megfigyelés, szövegbányászat és szakértői megkérdezés módszerével annak érdekében, hogy egzakt képet tudjak adni a fontosabb pozíciók és foglalkoztatási formák vonatkozásában, illetve, hogy a hazai magánbiztonsági szektor innovációs potenciáljának fejlesztése és jövője szempontjából megalapozott összegző megállapításokat fogalmazhassak meg.

Kulcsszavak: magánbiztonsági szektor, pozíciók, foglalkoztatás

Abstract

According to the most recent data mining survey in the private security sector, including employment data, at the end of 2019 there were 4,300 corporate companies active in the sector. The number of employees in corporate and sole proprietorships has exceeded 60,000, more than 88,000 people have valid



security guard ID or private investigator ID, the Chamber of Personal, Property, and Private Investigators holds 4,499 members. The workers of the sector got the highest educational attainment from primary and secondary school as well as from higher education, they are often employed in atypical forms of employment in addition to traditional employments. In my paper, I analyse multiple data sources using online document analysis, online observation of participants, text mining and expert interviewing to provide an accurate picture of key positions and forms of employment, and to provide a grounded summary about the innovation potential and the future, focused on the domestic private security sector.

Keyword: private security sector, positions, employment

Bevezetés

Életünk során megannyi szituációban találkozunk a magánbiztonsági szektorban dolgozó szakemberekkel. Közéjük soroljuk elsősorban a személy- és vagyonvédelemmel, illetve -biztonsággal, a fegyveres őrzéssel, a portaszolgáltatással, a rendezvénybiztosítással, az épületbiztonsággal, a magánnyomozással foglalkozó biztonsági őröket, személy- és vagyonőröket, testőröket, portásokat, recepciósokat, magánnyomozókat. Az őrzés-védelem mellett e területen tevékenykednek a különböző ingó- (például gépjárművek) és ingatlanvagyon (családi házak, nyaralók irodaházak, raktárak, egyéb épületek, területek) védelmére szakosodott, a védelmi rendszerek vagy részegységei tervezésével, fejlesztésével, telepítésével, felügyeletével, üzemeltetésével, javításával, kereskedelmével foglalkozó szakemberek. A magánbiztonsági szektorhoz sorolhatók a testőrök mellett a zsoldosok is, akik „...*valamely megbízó szolgálatába állva aktív szerepet vállalnak (nem csak) fegyveres konfliktusokban a megbízó oldalán, annak biztonságának védelmében*” (Hantos & Kollár, 2020, 62.). A biztonságtechnika és az informatika metszéspontján helyezkedik el az információ-, az adat-, az informatikai-, illetve a kiberbiztonság. Az e területen dolgozó – többségében informatikusi, elektronikus információbiztonsági vezetői, rendszergazdai és/vagy programozói közép, illetve felsőfokú végzettséggel rendelkező – munkavállalók helye a szervezetekben a metszéspontból adódóan jellemzően vagy a biztonsági igazgatóságon, vagy az informatikai igazgatóságon képzelhető el.

Kutatásmódszertani alapok

A magánbiztonsági szektor munkavállalóival kapcsolatban online dokumentumelemzést, online résztvevő megfigyelést, szövegbányászatot, szakértői megkérdezést végeztem. A tartalom- és dokumentumelemzés során elsősorban Babbie (2000), Krippendorff (1995), Langer (2009), Cseh-Szombathy és Ferge (1971), a résztvevő megfigyelésnél és terepkutatásnál Babbie (2000), Cseh-Szombathy és Ferge (1971), Horváth és Mitev (2015), a szövegbányászatnál Sebők (2016) és Tikk (2007), a szakértői megkérdezésnél pedig Kollár (2018) módszertani ajánlásaira hagyatkoztam.

Az elemzésbe vont felhasznált forrásaim a következők: (1) OPTEN céginformációs adatbázisa alapján leválogatott releváns cégek weboldalai, (2) Detektor plusz biztonsági szaklap, (3) szakmai szövetségek és kamarák weboldalai, (4) profession.hu weboldal releváns álláshirdetése, (5) facebook témaspecifikus csoportjai, (6) EIVOK szakmai közösség tagjai, (7) szakkepesites.hu weboldal, (8) Nemzeti Pályaorientációs Portál.

Részletesebben:

- 1.) Az OPTEN céginformációs adatbázisban 8010 személybiztonsági tevékenység, 8020 biztonsági rendszer szolgáltatás és 8030 nyomozás TE-ÁOR főtevékenységek szerint végeztem leválogatást, majd felkerestem az így kapott cégek hivatalos weboldalait. A cégeknél elsősorban a felsorolt szolgáltatások oldalokról gyűjtöttem ki szógyakoriság alapján a leggyakoribb tevékenységeket, majd ezekből következtettem az azt végző szakember munkakörére, végzettségére.
- 2.) A kéthavi rendszerességgel kiadásra kerülő Detektor Plusz biztonságtechnikai szaklapban az elmúlt öt évben (2015–2019) megjelent hirdetéseket néztem meg, s képeztem a tartalom és a szógyakoriságok alapján egyszerűbb kategóriákat (biztonsági rendszerek, riasztórendszerek, megfigyelőrendszerek, mesterséges intelligencia, vagyonvédelem, kereskedelem és kereskedelmi partnerek, beléptetés, intelligens otthon, tűzjelző rendszerek), amelyekből következtettem az azt végző szakember munkakörére, végzettségére.
- 3.) Vizsgálódásomba az alábbi szakmai szövetségek és kamarák weboldalait vontam be:
 - Személy-, Vagyonvédelmi és Magánnyomozói Szakmai Kamara,
 - Magyar Testőr Szövetség,
 - Magyarországi Fegyveres Biztonsági Őrök Szakmai Egyesülete,

- Magyar Biztonsági Fórum,
- Magyar Védelmiipari Szövetség.

Ezekon az oldalakon a képzési kínálatot, a nevesített tevékenységeket, szakmákat, valamint a konferenciátémákat (előadók szakmai életútja is) gyűjtöttem össze.

- 4.) 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.
- 5.) A Facebookon számos olyan tematikus csoport van, amelyik közvetlenül is a magánbiztonsági szektorhoz köthető. Jelen kutatásomba az alábbi csoportokat vontam be (az adatok a 2020. 03. 12-i állapotot tükrözik):

Csoport neve	Alapítás	Létszám	A csoport leírása
Személy és vagyonőr állások 800 Ft/óra felett	2017. 08. 13.	7938	„Ez egy ÁLLÁSKERESŐ csoport, itt nem szeretnénk megjelentetni vicceket, illetve semmilyen vagyonőri kamarai hirdetést sem, mert nagyon megosztó a tagok között.”
Alkalmi, illetve állandó vagyonőri munkák	2015. 07. 27.	6411	„Alkalmi, illetve állandó munkák keresése, ajánlása! A csoportban nem megengedett a hirdetés ócsárolása, tagok sértegetése, kötözködés, trágár szavak stb. használata...”
Vagyonőr munkák országosan	2019. 04. 14.	1401	Országosan hirdetnek meg vagyonőr munkákat
Vagyonőr munkák	2017. 06. 24.	8828	„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!”

Csoport neve	Alapítás	Létszám	A csoport leírása
Biztonsági őr	2015. 07. 15.	2192	<i>„Ezt a csoportot annak reményében hozom létre, hogy a Biztonsági őrök 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 sok minden mással kapcsolatban.”</i>
Vagyonőr nettó 1000 Ft/óra felett	2019. 04. 13.	5336	<i>„Ezt a csoportot azért hoztam létre, mert sok vagyonőr munka van, de még elég kevés a nettó 1000 Ft feletti. Ezért a leírt szabályokat betartva egyaránt a Hirdető, mint a Kereső emberek közt szeretném, ha pontosan kitöltenék az alábbi leírást és úgy hirdetnének köszönöm.”</i>

1. számú táblázat: A kutatásba bevont Facebook-csoportok
 Forrás: A szerző saját szerkesztése

Nevezett csoportokban résztvevő megfigyelést végeztem, de alapvetően nem folytam bele a diskurzusokba. Az oldalakról az ott meghirdetett állásokat, a pozíciókkal és a hirdetőikkel kapcsolatos véleményeket gyűjtöttem össze.

- 6.) Az EIVOK (Elektronikus Információbiztonsági Vezetők Okosan Klubja) a Hírközlési és Informatikai Tudományos Egyesület Információbiztonsági Szakosztálya az információbiztonsággal aktívan foglalkozó szakemberek gyűjtőhelye. A szakosztály néhány tagjával – csoportos szakértői megkérdezés módszerével – a terület fontosabb munkaköreit, pozícióit beszéljük meg.
- 7.) A szakképesites.hu weboldalról – amelyen a „... leendő tanulók több szűrési lehetőség közül válogatva kereshetik meg a számukra leginkább megfelelő képzést. [...] a képzést keresők számos szakképesítés adatlapja mellett választhatnak az adott szakmát oktató képzőintézmények közül” – a magánbiztonsági szektor számára releváns képzéseket gyűjtöttem össze.
- 8.) A Nemzeti Pályaorientációs Portálon az egyes foglalkozások jellemzőit, valamint követelményeit vizsgáltam meg dokumentumelemzés, s azon belül kivonatolás segítségével.

Eredmények, következtések I. – A magánbiztonsági szektor munkavállalói

Tanulmányom bevezető részében felsorolt tevékenységekhez megannyi szakmával és végzettségi szinttel rendelkező munkavállalót lehet besorolni. A dokumentumelemzés, a résztvevő megfigyelés, a szövegbányászat és a szakértői megkérdezés módszerek eredményei alapján a fontosabb pozíciókat az alábbiakban ismertetem.

1. Általában minimum alapfokú iskolai végzettséghez (mint iskolai előképzettséghez) kötött pozíciók

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 testőrök-nél, illetve bizonyos portaszolgálati, recepciós, ügyfélszolgálati pozíciókban elvárás az érettségi, illetve a minimum alapszintű idegennyelv-ismeret is. A távfelügyeleti cégek kiszálló (kocsis) őreinél 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 (például 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 befejező, az alapfokú 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 őr 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 alapfokú idegennyelv-ismeret – 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 feltételez), a biztonsági kamerarendszer által sugárzott képi információk folyamatos figyelése, értékelése. A portás és recepciós/ügyfélszolgálati munkatárs pozíció több állás hirdetésben is keveredik. Az utóbbinál – még ha a feladatai egy része besorolható is a biztonsági őr feladatai közé – rendszerint minimum elvárás az érettségi, az alapfokú nyelv- és számítástechnikai ismeret, a kulturált, ápoltság megjelenés.

Személy- és vagyonőr

A személy- és vagyonőrök az általános biztonsági őrökhez hasonló tevékenységet végeznek, ugyanakkor amennyiben a munkáltatójuk hivatalosan foglalkoztatja őket a nevezett munkakörben, 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 őr, valamint a kutyavezető-vagyonőr végzettség.

Testőr

A testőr rendszerint a természetes személy (például 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 járművel való kísérést, folyamatosan monitorozza a környezetet, biztonsági esemény bekövetkeztekor (például támadás a védett személy ellen) kivonja a védett személyt a veszélyzónából, illetve végrehajtja a menekítését. A hazai és a nemzetközi testőrképzés megítélése és a képzések színvonala meglehetősen heterogén képet mutat. A gyorstalpalók mellett megtalálható többek között a Magyar Testőrszövetség, a Nemzetközi Testőrákadémia, 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 gyakoroltatására.

Fegyveres biztonsági őr

A fegyveres biztonsági őr részint a személy- és vagyonőrökhöz hasonló feladatokat lát el fegyveresen, részint pedig részt vesz szállítmányok fegyveres kíséretében (például pénz- és értékszállítás). Tevékenységét elsősorban és nevesítve a 1997. évi CLIX. törvény szabályozza, amely kimondja, hogy „*Fegyveres biztonsági őrsgéggel 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*”.¹

Kutyavezető-vagyonőr

A kutyavezető-vagyonőr a személy- és vagyonőrökhöz hasonló feladatokat lát el (jobb esetben) erre kiképzett kutyával. A szakirodalom (O'Brien, 1998; Veress, 2004; Hajeski, 2016) rendszerint a munkakutyákon belül az őr-, illetve őrző-védő kutyáknál nevesíti azokat a fajtákat, amelyek más fajtához képest alkalmasabbak lehetnek az őrző-védő feladatok ellátására. Ezek a fajták rendszerint kiegyensúlyozott és nyugodt természetűek, de amikor vészhelyzet

1 1997. évi CLIX. törvény a fegyveres biztonsági őrsegről, a természetvédelmi és a mezei őrszolgálatról. 1. § (1).

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 őrkutya, boxer, németjuhász, rottweiler.

Természetvédelmi és mezőőr

A fegyveres biztonsági őröknél megnevezett 1997. évi CLIX. törvény foglalkozik az önkormányzati természetvédelmi őrszolgálatok, a mezei őrszolgálatok, a mezőőrök és a hegyőrök feladataival, jogköreivel. Tanulmányomban 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.

Általában minimum középfokú szakképesítéshez kötött pozíciók

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

Elektronikai, elektromechanikai műszerész, villanyszerelő

Bár az elektronikai, az elektromechanikai műszerész és a villanyszerelő 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 – például adott (biztonsági) rendszer szoftveres konfigurálása, felprogramozása – a munkáltató belső képzés/tréning formájában tudja biztosítani a munkavállalóknak.

Technikus

A technikusi 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 álláshirdetéseken. A technikus összefoglaló név, s a biztonsági piacon rendszerint az elektronikai technikust és a távközlési technikust jelenti. Feladatuk annyiban különbözik a műszerészekétől és villanszerelőkétől, 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/beosztottjaikkal 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 (kisebb) megbízókkal.

Általában felsőfokú végzettséghez kötött pozíciók

A magánbiztonsági szektorban szinte valamennyi felsőoktatási területen diplomát szerzett munkavállaló is előfordulhatnak, mégis a pozíciók meghirdetésekor gyakrabban lehet találkozni mérnöki, informatikus, nyomozói, (rendőr

és katonai) tiszti, biztonsági szervezői, jogászai, közgazdászai diplomakövetelményekkel. Mivel a felsőfokú végzettséget követelményként előíró elemzett álláshirdetések száma viszonylag alacsony volt, így megbízható, statisztikailag is kvantifikálható eredményt nem tudok közölni jelen tanulmányomban. Mégis úgy gondolom, hogy egy, a szövegelemzésből származtatható klaszifikáció 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 (például költségre, feladatra, beszerezhetőségre, integrálhatóságra, fejleszthetőségre, bővíthetőségre), a teljes mérnöki tervdokumentációk elkészítése, az engedélyeztetési eljárások lefolytatása (amennyiben szükséges), pályázati és tenderanyagok összeállítása és a hozzá kapcsolódó háttéranyagok elkészítése (vagy elkészíttetése), a biztonságtechnikai rendszer üzemeltetésének és felügyeletének rendszerszintű megtervezése, biztonsági incidensek kezelésére vonatkozó eljárásrendek kidolgozása, biztonsági ellenőrzések végrehajtása, végrehajtatása, alvállalkozók irányítása, vállalkozás képviselése.

Mérnöküzletkötő és -tanácsadó/szakértő

A mérnöküzletkötők és -tanácsadók/szakértők részint a fentebb leírt mérnöki szakokon, részint gazdasági mérnöki, műszaki menedzseri, közgazdászai, informatikusai, 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 a 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 elvárt 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 felsővezető)

Az ügyvezetők, valamint a közép- és felsővezetők rendszerint a közgazdász, jogász, mérnök, valamint felsőfokú végzettséggel rendelkező, leszerelt rendőrökből és katonákból (tisztekből) kerülnek ki. Feladataik zöme egyezik bármilyen ügyvezető, illetve közép- és felsővezető feladataival, vagyis a tulajdonosok/felsővezetők 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 részstratégiáinak (például pénzügyi, humánpolitikai, kutatás-fejlesztési) megtervezése, valamint ezek kisebb egységekre (éves, féléves, negyedéves, havi tervek) bontása, a közvetlenül alárendelt 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.

Speciális területek kiegészítő pozíciói

Jelen tanulmányomban 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, magánnyomozás, zsoldos) másféle megközelítést kell alkalmazni. Ennek eredményeit – terjedelmi okok miatt – egy másik tanulmányomban ismertetem. A gyakoribb pozíciókat bemutató rész zárásaként megemlítem, hogy a szakképzés (korábbi OKJ) megújuló rendszerében a magánbiztonsági szektor szűk értelmezésében a rendészet és közszolgálat ágazatban az ötéves technikai képzésben a közszolgálati technikus (közigazgatási ügyintéző, rendészeti technikus) és a rendőrtiszt-helyettes (bűnügyi, közlekedési, közrendvédelmi, határrendészeti), a hároméves 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, villanszerelő), a tanulmányomban nevesített szakmákhoz képest újabb szakmák nem, de átalakuló szakmai kompetenciaelvárások nagy valószínűség szerint meg fognak jelenni. A kapcsolódó informatika és távközlési ágazatban nevesített képzések (infokommunikációshálózat-építő és -üzemeltető technikus, informatikai rendszer- és alkalmazás-üzemeltető technikus, szoftverfejlesztő és -tesztelő, távközlési technikus) leírása alapján pedig arra lehet következtetni, hogy az ezeket választó diákok alkalmasak lehetnek a legmodernebb biztonsági, beléptető-, kamera-, információbiztonsági stb. rendszerek fejlesztésében, tervezésében, tesztelésében, üzemeltetésében is aktív szerepet vállalni.

Eredmények, következtések II. – 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 (2017) 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 alábbi (2. számú) táblázatban láthatók.

Ismérvek/jellemzők	Hagyományos foglalkoztatás	Atipikus foglalkoztatás
A munkaszerződés időtartama	Határozatlan idejű munkaszerződés	Határozott idejű munkaszerződés
A napi munkaidő hossza	Teljes munkaidő	Részmunkaidő, munkakör-megosztás, 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	Táv munka, bedolgozói jogviszony
A foglalkoztatás jellege		Egyszerűsített foglalkoztatás (idénymunka, alkalmi munka)

2. számú táblázat: A hagyományos és az atipikus foglalkoztatás jellemzői
 Forrás: Karoliny és Poór (2017) alapján a szerző saját szerkesztése

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 nemcsak kifizető-, illetve pihenőhelyként tekintenek rá. Számos jó gyakorlat bizonyítja (Antalik et al., 2014; Kollár & Poór, 2016), hogy az atipikus foglalkoztatás a munkaadó és a munkavállaló számára is egyaránt előnyös lehet. A 2012. évi I. törvény által nevesített atipikus foglalkoztatási formákat, Hovánszki (2005) 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, friss nyugdíjasok, kordedvezményes nyugdíjasok.
- Sok biztonsági őr panaszskodik 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 lejártá után az órabérek emelésére, de gyakorlatilag ezt nem teszi meg).
- Alkalmi (szezónális) foglalkoztatású munkavállalókkal (idénymunkásokkal) lehet találkozni általában tömegrendezvényeken (koncertek, sportesemények), fesztiválokon, sok résztvevős eseményeken (nemzetközi és világkongresszusok). Az így foglalkoztatottak jelentősebb része diák, egyetemista.
- A készenléti jellegű foglalkoztatás gyakorinak tekinthető a magánbiztonsági szektorban. A Munka Törvénykönyve megfogalmazásában az ilyen „... munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételeivel – 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”. (URL1) Ez a gyakorlatban rendszerint a 12/24-es, 24/48-as 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 jelenléte. 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 (szezonális) 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.

Összefoglaló megállapítások

Kutatásom során az elemzésbe vont források feldolgozása után megállapítottam, hogy a szektor arculata – néhány kivételtől eltekintve – kiforratlan, kedvezőtlen. Az arculat, amely szakmai értelmezésében az arckép-képmás, illetve a bélyegzőlenyomata hasonlattal 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 törvénytörő 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, nemtörődöm 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 lenne ilyennek tekinthető) 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 sektorspecifikusság 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 összefoglalva 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 megállapítások tehetők. A foglalkoztatásban a közép- és felsőfokú végzettségűek dominálnak, a fizetések jók, sőt egyes területeken kimagaslók, a munkaadói és munkavállalói bizalmi index jónak mondható, 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 (Hantos & Kollár, 2020) 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 biztosra vehető, 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, amelyek 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 (Csege, 2017), amelyek a magánbiztonsági szektor humánfejlesztéséről szólnak. Az biztos, hogy a magánbiztonság jelenleg az egész világon elsősorban és markánsan még élőerős szolgáltatás, de láthatók már azok a tendenciák is, amelyek az ipar 4.0-hoz hasonlóan az élőerő egy részének kiváltását célozzák meg (például mesterséges intelligenciával támogatott felügyeleti szolgáltatások, drón-járőrök, automatikus arcfelismerő és beléptető rendszerek). Csak remélni lehet, hogy a hazai magánbiztonsági szektorban dolgozó mérnökök és informatikusok is felismerik ezeknek a trendeknek a komoly, transzformatív hatását a szektorra.

Felhasznált irodalom

- Ambris J., Herendi D., Németh S., Obert F., Orovecz I., Patyi S., Seemann L. & Szakál B. (2003). *Országvédelem, polgári védelem, katasztrófa elhárítás. Biztonság-szervezés*. Budapesti Műszaki Egyetem, Mérnöktovábbképző Intézet
- Antalik I., Dús M., Gábrélné Tözsér Gy., Gösi M., Horbulák Zs., Juhász T., Kollár Cs., Kovács I. É., Madarász I. & Mihály N. (2014). *Foglalkoztatás-atipikus foglalkoztatás a magyar-szlovák határmentén – Komárno, Komárom és Párkány-Esztergom térségeiben*. Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, Selye János Egyetem Gazdasági Kar
- Babbie, E. (2000). *A társadalomtudományi kutatás gyakorlata*. Balassi Kiadó
- Berek L., Berek T. & Berek L. (2016). *Személy- és vagyonbiztonság*. Óbudai Egyetem
- Berek L. (2014). *Biztonságtechnika*. Nemzeti Közszerzői Társaság

- Bökönyi I. & Jármy T. (Szerk.) (2009). *A magánbiztonság főszereplője: a biztonsági őr*. In-Kal Security 2000 Kft.
- Christián L. (Szerk.) (2014). *A magánbiztonság elméleti alapjai*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Rendészettudományi Kar
- Csege Gy. (2017). *Élőerős őrzésvédelem továbbképzésének, fejlesztésének lehetőségei a 21. századi biztonsági kockázatok tükrében (tézisfüzet)*. Óbudai Egyetem Biztonságtudományi Doktori Iskola
- Cseh-Szombathy L. & Ferge Zs. (1971). *A szociológiai felvétel módszerei*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
- Devecsei J., Nán J., Varga M. & Gábor L. (Szerk.) (1999). *Hivatása a védelem*. Cedit 2000 Kft.
- Felméry Z. (2017). *Az állam és a magánvállalatok szerepvállalása a belbiztonsági szektorban (2000-2016). Elméleti kiindulópontok és mérési módszerek (doktori disszertáció)*. Budapesti Corvinus Egyetem
- Hajeski, N. (2016). *Every Dog: A Book of Over 450 Breeds*. Firefly Books
- Hantos Z. & Kollár Cs. (2020). A magánbiztonsági szektor elemzése a 2014 és 2018 közötti időszak pénzügyi beszámolóinak bizonyos adatai alapján. *Biztonságtudományi Szemle*, 2(1), 61–73.
- Horváth D. & Mitev, A. (2015). *Alternatív kvalitatív kutatási kézikönyv*. Alinea Kiadó
- Hovánszki A. (2005). A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon. *Munkaügyi Szemle*, 38(7-8), 30–36.
- Kaló J., Buzás G., Simon A. & Takács P. (2002). *Személy- és vagyónvédelem*. Őrtanoda Kft.
- Karoliny M. & Poór J. (szerk.) (2017). *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv – Rendszerek és alkalmazások*. Wolters Kluwer
- Kollár Cs. & Poór J. (2016): Foglalkoztatás – Atipikus foglalkoztatás magyar és szlovák vállalatoknál longitudinális vizsgálatok tükrében. *Selye E-Studies*, 1, 1–16. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2018.02.07>
- Kollár Cs. (2018). A szakértővé válás, illetve a szakértők kiválasztásának és megkérdezésének módszertani kihívásai. *Vezetéstudomány*, 2, 63–75.
- Krippendorff, K. (1995). *A tartalomelemzés módszertanának alapja*. Balassi Kiadó
- Langer K. (2009). *Kvalitatív kutatási technikák*. Szent István Egyetem
- Lasz Gy. (2011). A személybiztonság specifikumai a magánbiztonsági szolgáltató esetén. *Hadmérnök*, 6(4), 26–33.
- Novák Cs. & Radványi R. (Szerk.) (2014–2019). *Biztonságpiaci évkönyv*. Biztonságpiac Kft.
- O'Brien, I. (1998). *Kutyalexikon A-tól Z-ig*. Fantastico Kiadó
- Sebők M. (Szerk.) (2016). *Kvantitatív szövegelemzés és szövegbányászat a politikatudományban*. L'Harmattan Kiadó
- Szabó Cs. (2017). Új típusú biztonsági kihívások kezelésének vizsgálata a magánbiztonsági szektor egyes szakterületei vonatkozásában a lőfegyvertartási jog kiterjesztése kérdéskörének aspektusából. *ACTA HUMANA*, 5(6), 147–176.
- Szabó Cs. (2019). A magánbiztonsági szektor szerepe a keresztény szent helyek biztonsági modelljének kialakításában. *Magyar Rendészet*, 30(1), 117–130. <https://doi.org/10.32577/mr.2019.1.7>

- Szili L. (1997). *Személy- és vagyondőrök, biztonságtechnikai szakemberek tankönyve*. Pro-Sec Kft.
- Szövényi Gy. (2003). *Biztonságszervezői menedzsment*. Pro-Sec Kft.
- Tikk D. (Szerk.) (2007): *Szövegbányászat*. Typotex
- Tóth A. & Tóth L. (2014). *Biztonságtechnika*. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Rendészettudományi Kar
- Vajda E. (2017). A magánbiztonsági szektor és a terrorcselekmények közötti korreláció. *Terror & Elhárítás*, 6(1-2), 172–194.
- Veress I. (2004). *Kutyalexikon*. Arión Kiadó

A cikkben található online hivatkozás

URL1: *Készenlét és készenléti jellegű munkakör*: <https://ado.hu/munkaugyek/keszenlet-es-keszenleti-jellegu-munkakor-2/>

Alkalmazott adatbázisok

- OPTEN Informatikai Kft. Céginformációs adatbázisa
- ORFK Igazgatásrendészeti Főosztály nyilvántartása a személy- és vagyondőri, illetve magánnyomozói igazolványokról
- Profession.hu hirdetési adatbázisa
- Személy-, Vagyonvédelmi és Magánnyomozói Szakmai Kamara tagnyilvántartása

Alkalmazott jogszabályok

- 12/2020. (II. 7.) kormányrendelet a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról
1997. évi CLIX. törvény a fegyveres biztonsági őrsegről, a természetvédelmi és a mezei őrszolgálatról
2009. évi CXV. törvény az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről
2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról
2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról
2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- 3/2010. (IV. 2.) KSH közlemény a főbb munkaügyi statisztikai fogalmakról és azok definícióiról
- 31/2015. (VI. 16.) BM-rendelet a belügyminiszter irányítása alá tartozó rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományát érintő személyügyi igazgatás rendjéről

A cikk APA szabály szerinti hivatkozása

- Kollár Cs. (2020). A magánbiztonsági szektor fontosabb pozícióinak és foglalkoztatási formáinak a vizsgálata. *Belügyi Szemle*, 69(2), 227-246. <https://doi.org/10.38146/BSZ.2021.2.4>