



## A humánbiztonság lényegi elemei

**A biztonsági feladatkörünknek nem éppen a legnépszerűbb elemével foglalkozom a következőkben, a humánbiztonsággal. Szeretném bemutatni a humánbiztonság lényegét, hogy ezáltal még szakszerűbben tudjunk foglalkozni a kérdéssel és rá tudjunk világítani arra, hogy minden mindig szabályszerűen történjen a Vállalat és a dolgozók érdekében is. Ez a folyamat nemcsak a vállalatnak, hanem a dolgozóknak is segítséget tud nyújtani, védelmezni képes, azáltal, hogy időben jelzi a kockázatokat! Arra szeretném felhívni a figyelmet, hogy a humánbiztonság folyamatának rá kell épülnie az összeférhetetlenségi folyamatra, amit egyik előző cikkemben már megemlítettem<sup>1</sup>, ahol bemutattam a folyamatot és a négy fő összeférhetetlenséget: az általánost, a gazdasági, a személyi és a szervezeti összeférhetetlenséget. Amennyiben az összeférhetetlenségi<sup>2:3</sup> folyamatot már működtetjük, akkor erre alapozva továbbléphetünk a humánbiztonság irányába. (Figyelem: a Munka Törvénykönyvének változásai 2012. július 1-ével hatályba lépnek!)**

A humánbiztonsági folyamat elsődleges célja, a Vállalat gazdasági érdekeinek védelme. A Vállalat alapvető érdeke, hogy a dolgozóival kapcsolatos kockázatokat csökkenteni tudja. Arra kell törekednie, hogy megelőzze, felderítse és megszüntesse mindazon szándékos, vagy gondatlan dolgozói magatartásokat, illetve a dolgozók személyes körülményeiben rejlő, befolyásolás vagy zsarolás jellegű támadásokat lehetővé tevő kockázatokat, amelyek a Vállalatnak anyagi, vagy erkölcsi károkat okozhatnak. A Humánbiztonsági tevékenység másik célja továbbá az is, hogy segítse, növelje a munkavállalók biztonsági tudatosságát úgy, hogy jelzi a személyes körülményeikben felmerült biztonsági kockázatokat, azokat értékeli, így a dolgozók ellen irányuló befolyásoló törekvésekkel és támadásokkal szemben is védelmet nyújt.

A Vállalat, mint munkáltató köteles a Humánbiztonsági tevékenységgel kapcsolatos jogszabályok (adatvédelmi törvény, munka törvénykönyve) és a belső szabályzatok (munkavállalói adatok kezelése, adatosztályozás) rendelkezéseit a humánbiz-

tonsági tevékenység során betartani. A humánbiztonsági tevékenység során a munkáltató és a tevékenységet végző személy köteles a munkavállalók személyiségi jogait tiszteletben tartani.

A humánbiztonsági tevékenység körébe tartozik a dolgozók humánbiztonsági vizsgálatainak végrehajtása, valamint a humánbiztonsági tevékenységre vonatkozó szabályzat kidolgozása.

A humánbiztonsági vizsgálattal összefüggésben kezelt (benyújtott, beszerzett, keletkezett) munkavállalói személyes és különleges (személyes) adatokat kizárólag a biztonsági szervezet vezetője, illetve a biztonsági szervezethez tartozó, vizsgálatot végző kollégái ismerhetik meg. Ezen személyeken felül, a belső szabályozottság szerint, általában megismerheti még a Vállalat legfőbb vezetője, valamint kockázati tényező felmerülése esetén a vizsgált dolgozó munkáltatói jogkört gyakorló vezetője.

A tevékenység céljából kezelt adatok csak a humánbiztonsági tevékenységgel összefüggésben használhatóak fel. Azok más folyamatokban, mint személyügyi vagy mun-

kajogi folyamatokban (pl. értékelés, jutalmazás) nem használhatóak fel.

A vizsgálatoknál kezelt nem lényegi dokumentumok a vizsgálat végeztével megsemmisítésre kell, hogy kerüljenek. Megőrzendő viszont a dolgozó által kitöltött adatlap, és a vizsgálatban való önkéntes részvételt igazoló, valamint adatkezelési hozzájáruló nyilatkozatok, a humánbiztonsági ellenőrzésről készült tájékoztató, illetve az azt alátámasztó dokumentumok.

A vizsgálattal kapcsolatos megőrzendő dokumentumokat a vonatkozó jogszabályi rendelkezések és a Vállalat iratkezelési és adatosztályozási szabályainak betartásával kell kezelni és tárolni, azok bizalmasnak minősülnek. A bizalmas adatok hozzáférése csak felhatalmazott személyekre korlátozódik, azokat illetéktelen személyek hozzáféréseitől a biztonsági szervezetnek fizikai és logikai eszközökkel szükséges védenie.

A megőrzés (adattárolás) legfeljebb az adott dolgozó munkaviszonyának fennállásáig tarthat. Ez alól kizárólag az képez kivételt, ha a dolgozó ellen munkaviszonyának fennállása alatt büntetőeljárás indult, továbbá ha a munkavállaló munkakörével összefüggésben szándékosan vagy gondatlanul okozott kár miatt polgári peres, vagy munkaügyi bírósági eljárás indul, illetve a munkaviszonnyal összefüggésben munkaügyi bírósági jogvitát kezdeményezett a munkavállaló. A jelzett esetekben az adattárolás időtartama az eljárások jogerős befejezéséig hosszabbodhat meg.

A humánbiztonsági vizsgálat adatait úgy kell kezelni és tárolni, hogy azokhoz illetéktelen személy ne férhessen hozzá. A humánbiztonsági vizsgálattal összefüggésben kezelt valamennyi adat bizalmasnak/titkosnak minősül (a vállalat adatosztályozási szabályzatának megfelelően). Ugyanúgy a dolgozó által kitöltött adatlap, valamint az ellenőrzési szakasz során keletkezett adatok bizalmasak/titkosak.

A dolgozó **tájékoztatót** kérhet a humánbiztonsági vizsgálat céljáról, a felvett személyes adatok köréről, kezelésének rendjéről, a személyes adatok megismerésre jogosultak köréről, az adattárolásról/adatmegsemmisítésről, az adatkezeléssel kapcsolatos jogokról, a jogorvoslati jogosultságokról.

A dolgozó humánbiztonsági vizsgálatban

való együttműködésének **önkéntességi** alapon kell működnie. Az együttműködés megtagadása miatt a dolgozót semmilyen jogtalan hátrány nem érheti, azonban a Vállalat megfontolhatja, hogy az együttműködés megtagadása az adott körülmények között önmagában kockázatként értékelhető-e?

A dolgozók a betöltött vagy betöltendő beosztás alapján kerülnek **biztonsági besorolásra**.

A **humánbiztonsági vizsgálat** az a tevékenység, amelynek során a biztonsági szervezet adatot gyűjt, a részére átadott adatokat áttekinti, azokat a jogszabályok által biztosított törvényes eszközökkel, a vizsgálat alá vont dolgozó személyhez fűződő jogainak tiszteletben tartása mellett ellenőrzi, és értékeli, hogy a Vállalat vonatkozásában fennáll-e humánbiztonsági kockázat, és amennyiben igen, úgy az milyen mértékű.

A humánbiztonsági vizsgálatokat a beosztás elnyerését, illetve a dolgozó beosztásának változását megelőzően, ezután három-négyévente, ismételtelén célszerű elvégezni, illetve szűrőpróbaszerűen vagy biztonsági kockázatok felmerülése esetén, vagy megelőzőképpen bármikor.

A dolgozó a **tájékoztató átvételét** követően dönt arról, hogy együttműködik-e a humánbiztonsági vizsgálatban, és hozzájárul-e az ehhez szükséges adatkezeléshez. Amennyiben az érintett a hozzájárulását megadja, kitölti az adatlapot.

A biztonsági szervezet munkatársa az **adatlapot átvételekor** a dolgozóval közösen áttekinti, szükség esetén segítséget nyújt a dolgozónak a teljes kitöltéshez, válaszol az adatlappal és a vizsgálatlappal kap-

csolatos kérdésekre, illetve tisztázó kérdéseket tehet fel a dolgozónak.

Az adatlapon megadott **információk ellenőrzésére** és a biztonsági kockázat értékelése céljából a biztonsági szervezet munkatársai a Vállalat szervezeteitől bekérik az ott fellelhető adatokat, és lefolytatják a biztonsági ellenőrzést. Az ellenőrzés keretében az alábbi eszközök/módszerek használhatóak a szükséges adatok beszerzéséhez, ellenőrzéséhez és értékeléséhez:

- ▶ A Vállalat területén, működő biztonsági és informatikai eszközök által rögzített adatok megismerése.
- ▶ Egyéb belső és külső nyilvános forrásokból, valamint a Vállalat tulajdonában lévő eszközökből kinyerhető és adatbázisokban rögzített adatok beszerzése, értékelése.
- ▶ A vizsgálattal érintett meghallgatása (humánbiztonsági interjú)
- ▶ A Vállalat adott vizsgálattal nem érintett dolgozójának meghallgatása
- ▶ Informálódás a korábbi munkahelyen
- ▶ A vagyonvédelmi társaságokkal érvényben lévő szerződésben foglalt törvényes információ-szerző eszközök alkalmazása.
- ▶ Poligráf, pszichológiai teszt, grafológiai vizsgálat

A **vizsgálat eredménye lehet**: merült fel kockázat vagy nem merült fel kockázatra utaló körülmény. Amennyiben merült fel kockázat, az kockázatértékelés alapján a következő minősítéseket eredményezheti:

- ▶ rendszeresen ellenőrizendő kockázat merült fel;
- ▶ értékelendő kockázat merült fel;
- ▶ kizáró kockázat merült fel.

**Kizáró kockázati minősítés** esetén a koc-

kázat az adott munkakör betöltése mellett a kockázat jellege és mértéke miatt potenciálisan és közvetlenül veszélyezteti a Vállalatot jogos gazdasági érdekeit.

**Értékelendő kockázati minősítés** esetén az adott munkakörrel összefüggésben a kockázat egyéb körülmények fennállása mellett potenciálisan veszélyeztetheti a Vállalatot jogos gazdasági érdekeit.

**Rendszeresen ellenőrizendő kockázati minősítés** esetén a kockázat a Vállalatot jogos gazdasági érdekeit közvetlenül nem veszélyezteti vagy azok távoli veszélyeztetésére alkalmas, azonban a körülmények változása következtében ez bármikor módosulhat, ezért annak rendszeres utóellenőrzése szükséges.

A biztonsági szervezetnek **értesítenie kell** a humánbiztonsági vizsgálat eredményéről és megállapításairól, az esetlegesen felmerült biztonsági kockázatokról és azok súlyosságáról, minősítéséről a belső szabályzatban meghatározott vezetőfőt.

Az értesítés megtörténtével a humánbiztonsági folyamat végére értünk, amit a fentiek szerint, amennyiben szükséges, vagy időszakonként megismételhetünk.

## ÖSSZEFOGLALÓ

Összegezve megállapíthatjuk, hogy az összeférhetetlenségi folyamattal együttesen alkalmazott humánbiztonsági folyamat képes lehet arra, hogy biztosítsa azt, hogy a Vállalat gazdasági érdekei ne sérüljenek a dolgozóival kapcsolatos kockázati tényezők miatt. Ehhez szükségeltetik egy olyan szabályozott, kontrol alatt működő szigorú rendszer, amely a törvényekre és a belső szabályokra támaszkodva képes garantálni a szakszerűséget a Vállalat és dolgozói számára, amihez egy korrekt, a dolgozók részére biztonságot nyújtó és bizalmat keltő tevékenység társul.

## SZAKIRODALOM ÉS HIVATKOZÁSOK

- <sup>1</sup> Zólyomi Zsolt: *Biztonságmenedzsment itthon, napjainkban, Detektor Plusz – A biztonság lapja*, Budapest, 2011. 3. szám 17. old.; ISSN-1217-9175
- <sup>2</sup> *Munka Törvénykönyve (1992. évi XXII. tv.) 3.§ (5), 108.§, 191.§-192/B.§ (1) bekezdések*
- <sup>3</sup> *Munka Törvénykönyve (2012. évi I. tv.) 8.§-11.§, 52.§*

