

## **ĽUDSKÝ POTENCIÁL V OBLASTI SÚKROMNÝCH BEZPEČNOSTNÝCH SLUŽIEB NA SLOVENSKU**

**Andrej Veľas<sup>\*)</sup>**

### **ABSTRAKT**

Článok popisuje súčasný stav ľudského potenciálu v oblasti komerčnej bezpečnosti s jeho špecifickými aspektmi. V článku sú zhodnotené súčasné nedostatky v oblasti komerčnej bezpečnosti a ich vplyv na kvalitu ľudského potenciálu, ako aj možnosti riešenia tejto problematiky.

**Kľúčové slová:** Súkromné bezpečnostné služby, ľudský potenciál, kvalita

### **ABSTRACT**

The paper describes present situation of human resources potential in security services area and specifications of this situation. There are evaluated present mistakes in security services area and his impact to human resources quality and possibilities of solution these problems.

**Key words:** Private security services, human resources

Pod pojmom ľudský potenciál rozumieme schopnosť človeka niečo konať, to znamená vykonávať nejakú činnosť. Je to predispozícia, predpoklad a vlohy na konanie. Súhrn ľudského potenciálu v určitej oblasti je možné nazvať ľudskými zdrojmi. Ak sa zameriame na oblasť komerčnej bezpečnosti, ktorá sa týka predovšetkým súkromných bezpečnostných služieb v SR, tak ľudský potenciál v súkromných bezpečnostných službách je schopnosť vykonávať činnosť v intenciách zákona NR SR č. 473/2005 o poskytovaní služieb v oblasti súkromnej bezpečnosti. Je na zamestnancovi, či sa rozhodne využiť svoj potenciál v prospech spoločnosti, v ktorej pôsobí.

Na Slovensku pôsobí v oblasti súkromných bezpečnostných služieb približne 26 000 osôb, z ktorých prevažná väčšina vykonáva činnosť strážnej služby. Ostatní sú

---

<sup>\*)</sup> Andrej Veľas, Ing., PhD. Fakulta špeciálneho inžinierstva, Katedra bezpečnostného manažmentu, Žilinská univerzita v Žiline, Ul. 1 mája 32, 010 26 Žilina, e-mail: Andrej.Velas@fsi.uniza.sk, 041 513 6665

administratívni zamestnanci, technickí zamestnanci a lektori akreditovaných osôb. Súkromné bezpečnostné služby je možné už považovať za samostatné odvetvie v sektore služieb a túto činnosť je možné v SR vykonávať len na základe licencie udelennej krajským riaditeľstvom Policajného zboru. S prácou v súkromných bezpečnostných službách súvisí odborná spôsobilosť, ktorú je možné získať absolvovaním vzdelania u akreditovanej osoby a zložením skúšky pred komisiou zostavenou ministerstvom. Ministerstvo následne udelí jeden z dvoch možných typov preukazov odbornej spôsobilosti a to typ S pre osoby poverené výkonom fyzickej ochrany a pátrania, alebo typ P pre osoby poverené výkonom fyzickej ochrany, pátrania, odbornej prípravy a poradenstva a pre prevádzkovateľov. Kontrolu vykonávania činností uvedených v zákone o SBS vykonáva Policajný zbor Slovenskej republiky.

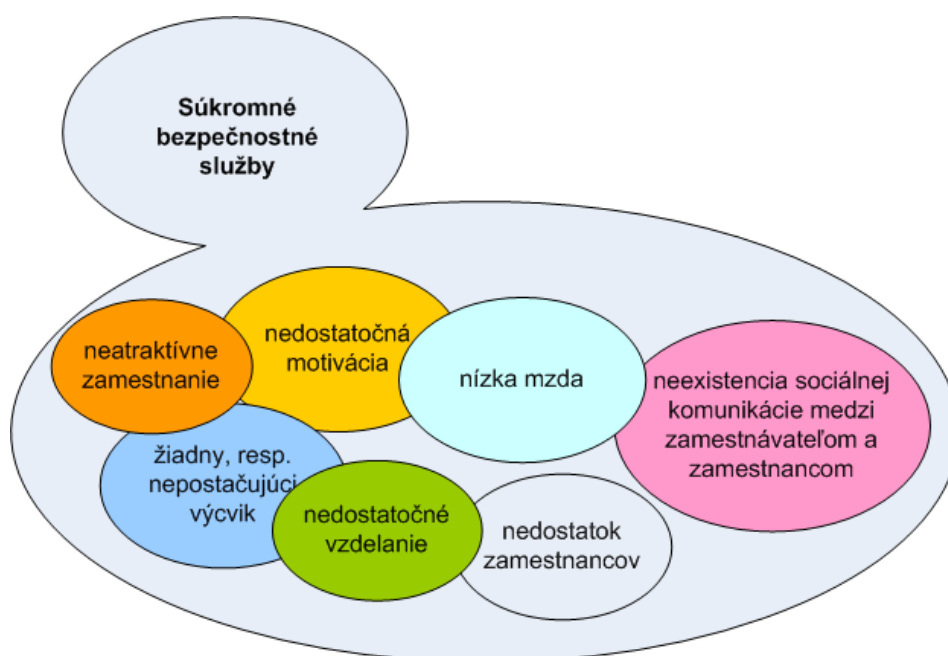
Problematika ľudského potenciálu v súkromných bezpečnostných službách nie je na Slovensku dostatočne riešená. Je potrebné uviesť niekoľko aspektov týkajúcich sa práce v súkromných bezpečnostných službách. Práca strážnika v súkromnej bezpečnostnej službe patrí medzi zamestnania s najnižšou hodinovou mzdou, ktorá sa pohybuje v priemere okolo 2 eur za hodinu netto. Práca je vykonávaná najčastejšie vo forme 12, alebo 24 hodinových služieb. Pre zárobok vo výške 500-700 eur je potrebné odslužiť 250 až 350 hodín mesačne, pričom zamestnancom je zväčša vyplácaná základná mzda a zostatok v hotovosti, čo je možné klasifikovať ako „čiernu prácu“, pretože nadčasová práca je limitovaná. Zamestnanci si buď neuvedomujú, že zo základnej mzdy budú neskôr poberať nízky dôchodok, alebo už disponujú tzv. „výsluhovým dôchodkom“ zo zamestnania v ozbrojených silách (armáda) a ozbrojených bezpečnostných zboroch (Policajný zbor, Colníci, atď.). Zamestnanci musia disponovať preukazom odbornej spôsobilosti, pričom odbornú prípravu si platia sami.

Existuje nepotvrdený predpoklad, že v súkromných bezpečnostných službách pracujú nekvalifikovaní a nedostatočne vzdelaní ľudia, ktorí by si vinom sektore ťažko našli mzdu.

Je málo takých, ktorí v tomto odvetví pracujú preto, že majú k tejto práci kladný vzťah. Dôvodom nízkej mzdy je cena, ktorú platia zákazníci za hodinu poskytovanej služby (približne 4 eurá) a pri odrátaní nákladov na oblečenie, stravu, odvody a maržu SBS nezostávajú žiadne voľné prostriedky na výcvik, účtovníctvo, riadenie, zvyšovanie fyzickej zdatnosti, či ďalšie vzdelávanie zamestnancov SBS. Existencia množstva SBS spôsobuje veľkú konkurenciu, vďaka ktorej nie je možné uvažovať nad zvýšením kvality ľudského potenciálu (školeniami, výcvikom, atď.). Tým je zastavený aj rast cien za poskytované služby. Ak by sa našla súkromná bezpečnostná služba, ochotná poskytovať kvalitnejšie služby, ale za vyššiu cenu, jej presadenie sa na trhu by bolo problematické, nakoľko firmy zabezpečujú majetok prostredníctvom bezpečnostnej služby hlavne z dôvodu splnenia podmienok diktovaných poisťovňami, pričom vo väčšine prípadov postačuje bezpečnostná služba za minimálnu cenu, ktorú prevádzkovatelia SBS dokážu ponúkať len v minimálnej kvalite.

Práva zamestnancov v oblasti komerčných bezpečnostných služieb neháji žiadna odborová organizácia. Neexistuje spoločná vízia, ktorá by zvýšila mzdy zamestnancov v danej oblasti, ani neexistuje spoločná organizácia, ktorá by združovala firmy pôsobiace v oblasti komerčnej bezpečnosti so snahou o zvýšenie cien za poskytovanú službu, či zlepšenie postavenia zamestnancov v SBS. Jediné profesijné združenie ZOMO má 35 členov. V Českej republike je viacero asociácií združujúcich bezpečnostné služby. Je otázkou času kedy sa začnú presadzovať aj na slovenskom trhu. Tieto asociácie zastrešujúce bezpečnostné služby poskytujú podporu vo vzdelávaní pracovníkov bezpečnostných služieb, vydávajú náučné publikácie a organizujú konferencie a školenia s problematikou bezpečnosti.

Je pomerne ťažké hodnotiť súkromné bezpečnostné služby podľa kvality. Doposiaľ nie sú dostatočne rozpracované otázky zvyšovania kvality zamestnancov bezpečnostných služieb, podstata ich nadmernej fluktuácie, príčiny tejto fluktuácie, a ani jej zdrojov. S týmito nezodpovedanými otázkami priamo súvisí i postavenie bezpečnostných služieb v rámci spoločnosti a absencia ich uznania ako preventívneho nástroja vzhľadom na akceptovateľnú úroveň bezpečnosti. Ďalej chýbajú jednoznačné teoretické a metodologické východiská výberu celoživotného vzdelávania zamestnancov v tejto oblasti.



Obrázok 1 Nedostatky v oblasti komerčnej bezpečnosti

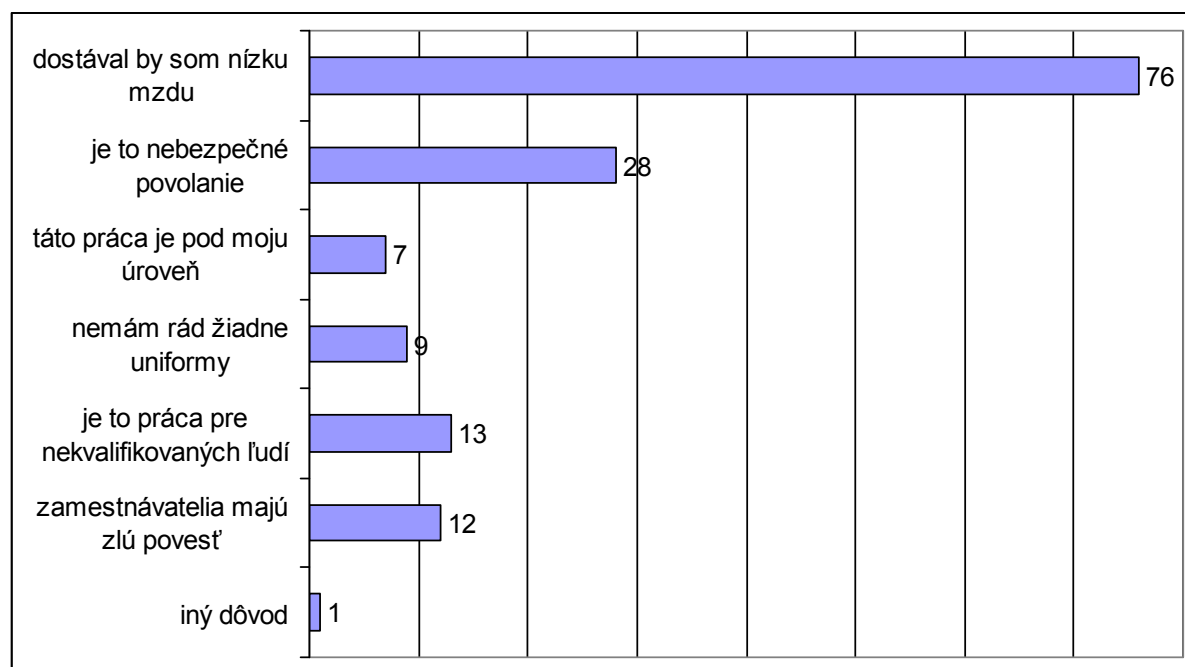
Ak sa zameriame na oblasť vzdelávania, je možné konštatovať, že vzdelávanie pri získavaní odbornej spôsobilosti je rozsahovo postačujúce, ale chýba ďalšie vzdelávanie počas 10-ročného obdobia platnosti preukazu odbornej spôsobilosti. Množstvo držiteľov preukazov odbornej spôsobilosti pôsobí v oblasti bezpečnosti sporadicky a vedomosti získané počas získavania tohto preukazu nedokážu v plnej miere uplatniť v praxi. Záleží na prevádzkovateľovi súkromnej bezpečnostnej služby, či je ochotný dať svojich zamestnancov sporadicky preškoliť. Pravidelné školenia,

ktoré by mali absolvovať zamestnanci vo výkone fyzickej ochrany a detektívnej služby sú vykonávané fiktívne (papierovo).

Hodnotenie kvality súkromných by sa mohlo realizovať na základe kritérií, ktoré je problematické stanoviť. Rovnako je problematické stanoviť všeobecné kritériá pre hodnotenie ľudského potenciálu v oblasti súkromných bezpečnostných služieb. Pre hodnotenie ľudského potenciálu zamestnancov SBS je potrebné selektovať nástroje, ktoré majú vplyv na kvalitu a rozvoj ľudského potenciálu. Základné nástroje pre rozvoj ľudského potenciálu sa odvíjajú predovšetkým od sociálnej politiky firmy. Medzi rozhodujúce nástroje patria:

- zlepšovanie zdravia (zdravotné prehliadky, rekreácie), zvyšovanie kvality života zamestnancov SBS,
- podpora rodiny, možnosť ubytovania v služobnom byte, zodpovedajúce životné podmienky,
- vzdelanosť a odborný rast zamestnancov SBS, zabezpečenie zodpovedajúcich pracovných príležitostí, príplatky za prácu nadčas,
- kultúra a úroveň pracovného prostredia, vytvorenie priestoru pre aktivity vo voľnom čase.

Na základe dotazníkového prieskumu realizovaného v rokoch 2008-2009 medzi 146 respondentmi s bezpečnostným vzdelaním (bakalári a inžinieri v oblasti Ochrany osôb a majetku) je možné konštatovať, že hlavnými bariérami prečo kvalitní a vysokoškolsky vzdelaní ľudia nemajú záujem o prácu v tomto odvetví sú tieto:



Obrázok 2 Dôvody nezáujmu pracovať v oblasti komerčnej bezpečnosti - počet tých, ktorí súhlasili s názorom (Prieskum realizovaný v rokoch 2008-2009 medzi 146 respondentmi s bezpečnostným vzdelaním - bakalári a inžinieri v oblasti Ochrany osôb a majetku)

Je len málo súkromných bezpečnostných služieb, ktoré svojich zamestnancov motivujú, majú prepracovaný systém benefitov, odmien a iné výhody. Jedná sa predovšetkým o pracovníkov zásahových jednotiek, ktorí podľa zistení absolvujú aspoň raz ročne streľby, taktiku zásahov, atď.

Ako už bolo uvedené, je predpoklad, že pod kvalitu zamestnancov sa podpisuje nízka mzda, pretože na základe súčasného priemerného hodnotenie zamestnanca SBS si nemožno „kúpiť“ kvalitných ľudí. SBS majú možnosť zlepšiť súčasnú situáciu, to si ale žiada spoločný postup väčšiny konateľov. Samotný imidž SBS je možné teda zlepšiť nasledujúcimi protiopatreniami, ktoré vyplývajú z nasledujúceho grafu:



Obrázok 3 Možnosti zlepšenie súčasnej situácie v oblasti komerčnej bezpečnosti (Prieskum realizovaný v rokoch 2008-2009 medzi 146 respondentmi s bezpečnostným vzdelaním - bakalári a inžinieri v oblasti Ochrany osôb a majetku)

Ide predovšetkým o zvýšenie mzdy, zvýšenie profesionality a kvalifikácie zamestnancov ako aj psychologickými vyšetreniami, ktoré sú už v súčasnej dobe nepovinné a ich absolvovanie závisí na rozhodnutí všeobecného lekára. V súčasnosti nie je priestor, aby takéto opatrenia presadil do praxe niekto iný ako ministerstvo prostredníctvom úpravy v zákonoch. V tejto oblasti je možností veľa, ale nie je vôľa, pretože nízka cena za stráženie majetku je pre podnikateľov výhodná z hľadiska splnenia všeobecných podmienok pre poistenie majetku.

Otázky a možnosti odpovedí boli inšpirované prieskumom realizovaným agentúrou FOCUS v ČR v roku 2008 na vzorke 1007 respondentov.

## LITERATÚRA

- [1] BLAŠKOVÁ, M.: *Motivation of human potential: theory and practice* Vilnius: Publishing Centre of Mykolas Romeris University, 2009. - 499 s. ISBN 978-9955-19-155-1.
- [2] VELAS, A.: Prieskum názorov na povolanie Zamestnanec bezpečnostnej služby. In: *Zborník z medzinárodnej konferencie MLADÁ VEDA 2008 – Veda a krízové situácie*. Žilina: EDIS, 2008, príspevky recenzované. ISBN 978-80-8070-896-2.
- [3] VIDRIKOVÁ, D.: Využitie niektorých metód strategického manažmentu v súkromných bezpečnostných službách. In: *Riešenie krízových situácií v špecifickom prostredí: 12. medzinárodná vedecká konferencia: 20.-21. jún 2007*, Žilina: Žilinská univerzita, 2007. ISBN 978-80-8070-702-6.
- [4] MACH, V., ČIŽMÁR, M.: Integrovaný bezpečnostný systém. In: *Ochrana osôb a majetku 2003: III. vedecká konferencia s medzinárodnou účasťou: Košice, 4.-5. november 2003*. - Košice: Multiprint, 2003. - ISBN 80-969148-2-0. - S. 251-261.

Príspevok vznikol v rámci podpory riešenia projektu VEGA 1/0639/10 „Hodnotenie kvality ľudského potenciálu v oblasti súkromných bezpečnostných služieb“.

článok recenzoval:  
prof. Ing. Josef Reitšpís, PhD.