



VELEUČILIŠTE VELIKA GORICA

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES VELIKA GORICA



Dani kriznog upravljanja
Crisis Management Days

**VI. međunarodna konferencija
„DANI KRIZNOG UPRAVLJANJA“**

ZBORNİK RADOVA

28. i 29. svibnja 2013.
Velika Gorica, Hrvatska

**6th International Conference
„CRISIS MANAGEMENT DAYS“**

BOOK OF PAPERS

28 and 29 May 2013
Velika Gorica, Croatia



**VI. MEĐUNARODNA KONFERENCIJA
„DANI KRIZNOG UPRAVLJANJA“**

ZBORNİK RADOVA
28. – 29. svibnja 2013.
Velika Gorica, Hrvatska

**6th INTERNATIONAL CONFERENCE
CRISIS MANAGEMENT DAYS**

BOOK OF PAPERS
28 – 29 May 2013
Velika Gorica, Croatia

**VI. MEĐUNARODNA KONFERENCIJA
„DANI KRIZNOG UPRAVLJANJA“**

Zbornik radova

28. – 29. svibnja 2013., Velika Gorica, Hrvatska

PROGRAMSKI ODBOR / PROGRAM COMMITTEE

Međunarodna konferencija „DKU“

Mohamed Hamza – Velika Britanija, Ivan Toth – Hrvatska, Želimir Kešetović- Srbija, Milan Jurina – Hrvatska, Marinko Ogorec –Hrvatska, Dragutin Funda – Hrvatska, Zvonko Orehovec – Hrvatska, Ivan Nađ – Hrvatska, Renata Peternel – Hrvatska, Branko Mihaljević – Hrvatska, Vinko Morović – Hrvatska, Siniša Tatalović – Hrvatska, Nedžad Korajlić – BIH, Vlatko Cvrtila – Hrvatska, Jadran Perinić – Hrvatska, Iztok Podbregar – Slovenija, Teodora Ivanuša – Slovenija, Sanja Kalambura – Hrvatska, Istvan Endrodi – Mađarska, Orszagh Imre – Mađarska, Dejan Škanata – Hrvatska, Vlado Kuk – Hrvatska, Vjekoslav Stojković – Hrvatska, Dario Matika – Hrvatska, Vladimir Lebinac – Hrvatska, Dinko Mikulić – Hrvatska, Željko Dobranović – Hrvatska, Nenad Kacian – Hrvatska, Nikola Lebeda – Hrvatska, Damir Lučanin – Hrvatska, Ettore Tamajo – Hrvatska, Petar Veić – Hrvatska, Ružica Jakešević – Hrvatska, Ante Sanader – Hrvatska, Ivo Šlaus – Hrvatska, Božidar Vojniković – Hrvatska, Anica Hunjet – Hrvatska, Zoran Keković – Srbija

ORGANIZACIJSKI ODBOR / ORGANIZING COMMITTEE

Međunarodna konferencija „DKU“

Marina Črnko, Hrvoje Janeš, Marina Manucci, Vedrana Čemerin, Igor Milić, Martina Mihalinić, Alen Stranjik, Bruno Valić, Jasna Jursik, Tamara Čendo Metzinger, Damir Pavlović, Teodora Huskić, Nives Jovičić

Predsjednik Organizacijskog i Programskog odbora

President of Organization and Programme Committee

Prof. dr. sc. Vlatko Cvrtila

Prof. Vlatko Cvrtila, Ph.D.

Urednik

Editor

Prof. mr.sc. Ivan Toth

Prof. Ivan Toth, M.Sc.

Pokrovitelj

Sponsor

Predsjednik Republike Hrvatske prof.dr.sc. Ivo Josipović
Prof. Ivo Josipović, Ph. D., President of the Republic of Croatia

**VI. MEĐUNARODNA KONFERENCIJA
„DANI KRIZNOG UPRAVLJANJA“**

ZBORNIK RADOVA
28. – 29. svibnja 2013.
Velika Gorica, Hrvatska

**6th INTERNATIONAL CONFERENCE
CRISIS MANAGEMENT DAYS**

BOOK OF PAPERS
28 – 29 May 2013
Velika Gorica, Croatia

**VELEUČILIŠTE VELIKA GORICA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES VELIKA GORICA**

Velika Gorica, 2013.

BEZBJEDNOSNA KULTURA I PRIVATNA BEZBJEDNOST

Marjan Marjanović, spec. krim.,
Podgorica, R. Crna Gora

Sažetak

Bezbjednosna kultura u svim svojim aspektima predstavlja područje izuzetno produbljenog dejstva moralnih vrijednosti i moralnih činilaca, pri tome, kompanija određuje svoj odnos prema društvu, partnerima, klijentima i zaposlenima, a pojedinac određuje svoj moralni odnos prema svim ostalima i prema sebi. Bezbjednosna kultura obuhvata svijest o zakonskim obavezama i načinu njihovog izvršavanja, pravilima internog i eksternog ponašanja, zaštiti sopstvene i tuđe bezbjednosti. Ona je dio svakodnevnog rada privatnih službi bezbjednosti koje kontinuirano održavaju sistem bezbjednosti u optimalnom stanju, a zbog sprečavanja nastanka ili eliminisanja nastalih ugrožavajućih pojava. Smisao koncepta kompanijske bezbjednosne kulture je u tome da definiše svoje sisteme vrijednosti i norme, koje će da prihvate i usvoje svi članovi u organizaciji.

Ključne riječi: *bezbjednosna kultura, moralna vrijednost, sistem bezbjednosti, privatna bezbjednost, ugrožavajuća pojava, norma, sistem vrijednosti.*

Uvod

Bezbjednosna kultura je prisutna i primjenljiva u svim oblastima ljudske djelatnosti. Ona se može posmatrati na globalnom, regionalnom, državnom, lokalnom i ličnom nivou, isto tako i u okviru određenih grupa ili u pojedinim oblastima ljudske djelatnosti. Bezbjednosna kultura mora biti izgrađena tako da je prihvati svaki član zajednice kako bi sa ličnog nivoa prešla na lokalni nivo, a sa lokalnog na sve ostale nivoe. Da bi ovo ostvarili moramo povećati stepen informisanosti i znanja pojedinca o izvorima, oblicima i sredstvima ugrožavanja bezbjednosti, kao i strategijama i mjerama zaštite, a samim tim podižemo ukupnu bezbjednost na viši nivo.

Duboke političke, ekonomske, vojne i druge društvene promjene u svijetu su dovele do toga da osjećaj nesigurnosti postaje sve izraženiji, iako smo svjesni činjenice da nikada nije bilo toliko i takvih sredstava i ljudskih resursa u funkciji zaštite i nikada se nije posvećivalo toliko pažnje

bezbjednosti kao danas. Savremeno „društvo rizika“¹ u vremenu globalne nesigurnosti značajno je promijenilo gotovo sve oblasti života. Savremene tokove u sferi socijalno-ekonomskih i političkih odnosa, karakteriše globalna tendencija smanjenja sredstava koja se troše iz državnog budžeta, u dijelu odgovora na kriminal. Policija danas sve više dobija ulogu subjekta koji selektivno djeluje usredsređujući se na određene („najopasnije“) oblike ugrožavanja, dok je društvu (zajednici – pojedincu) ostavljeno da se stara o onim drugim („manje opasnim“) ugrožavanjima, ona zahtijevaju veće angažovanje privrednih subjekata i građana u domenu bezbjednosti. Naravno, nije reč jednokratnim akcijama, već naprotiv – o sistemu koji kroz kontinuirani proces realizuje funkciju bezbjednosti, a time se stvara jedna nova kultura bezbjednosti u kojoj učestvuju svi.

Privredni subjekti i građani se, srazmerno sopstvenim mogućnostima i stepenu razvijenosti bezbjednosne kulture, samostalno i samoinicijativno suprotstavljaju negativnim pojavama, međutim, često je to nedovoljno i neophodne su mjere koje prevazilaze njihove ljudske i materijalne mogućnosti. Zbog toga je država omogućila organizovanje privrednih subjekata kojima je primarna funkcija realizacija poslova i zadataka bezbjednosti. Obavljanje poslova i zadataka ovih subjekata bezbjednosti je regulisano zakonskim i podzakonskim propisima. Međutim, osim pravnih, pripadnici profesije su dužni da se pridržavaju i moralnih zakona, tj. normi profesionalne etike. Bezbjednosna kultura, u svim svojim aspektima, predstavlja područje izuzetno produbljenog dejstva moralnih vrijednosti i moralnih činilaca, pri tome, pojedinac određuje svoj moralni odnos prema drugima, prema društvu ili prema sebi. Da bi prihvatio očekivano bezbjednosno ponašanje, pojedinac treba da bude svjestan da njegova reakcija na određenu pojavu ugrožavanja ne stvara samo pozitivne efekte po njegovu – ličnu bezbjednost, već i po ukupnu bezbjednost drugih. Zatim, da njegovi postupci nisu ispravni samo zato što se to od njega očekuje, već zbog toga što reaguje u interesu profesije kojoj pripada. Na taj način on je motivisan da se tako i ponaša.

1. Privatna bezbjednost

Dostizanje, očuvanje i unapređene ljudskih prava (socijalnih, kulturnih, a posebno ekonomskih), kao i ukupne sigurnosti društva u cjelini, društvenih grupa i pojedinaca, najvažniji su uslovi ukupnog razvoja, stabilnosti i napretka svakog savremenog društva. Obaveza savremene države na tom planu je da omogući nesmetano ostvarivanje tih prava (ispunjenje potreba i interesa) za sve pojedine članove toga društva. Jedan od važnih faktora koji pomaže u ostvarivanju tih prava je i SEKTOR PRIVATNE BEZBJEDNOSTI. Sektor privatne bezbjednosti predstavlja jedan od ključnih subjekata sistema nacionalne bezbjednosti svake države. U tom smislu, oni razvijaju i nastoje uspješno primijeniti sopstvenu strategiju razvoja, uspješnog opstanka i napredovanja. Strategija, u odnosu na tržišne uslove u kojima se trenutno nalaze podrazumijeva posjedovanje sledećih elemenata:

- neophodne materijalne i ljudske resurse,
- tehnološke potencijale,
- komunikaciono-informacione potencijale,

¹Giddens A., *The Consequences of Modernity*, London, 1990; prema: K. S. Williams: *Textbook on Criminology*, Oxford, str. 585, 2008.

- razvijene radne procedure i planove obezbjeđenja, usklađene sa opštim pravnim (zakonskim) okvirom,
- eksternu i internu provjeru kvaliteta poslovanja,
- profesionalizam (izvršavanje preuzetih obaveza na osnovu sklopljenih ugovora u skladu sa nacionalnim zakonskim okvirom i međunarodnim standardima),
- ponašanje na osnovu opštih i strukovnih etičkih standarda (Bezbednosna kultura).

Najvažniji od svih je pravni okvir koji garantuje stabilnost i egzistencijalnu sigurnost svih koji rade u ovoj oblasti privrede.

Agencije² koje pružaju različite vrste usluga – zaštite i obezbjeđenja u svim državama Evrope i regiona, sve više dobijaju na značaju. Profesionalnost odgovornost i kvalitet rada velikog broja privatnih firmi značajno su doprinijeli promjeni svijesti i shvatanja da te poslove mogu uspješno realizovati samo državni organi. (Na sve više aerodroma kontradiverzione preglede putnika i prtljaga vrše privatne firme, dok je obezbjeđenje transporta značajnih količina novca, objekata od posebnog značaja kao i raznih manifestacija i sportskih priredbi, postao redovni posao). Agencije za zaštitu sve češće postaju brojnije od snaga bezbjednosti a njihov doprinos ukupnoj bezbjednosti u državi i regionu sve veći. Prema nekim podacima, u državama EU na 500 stanovnika u prosjeku postoji jedan radnik kompanije za privatno obezbeđenje³.

2. Bezbjednosna kultura

Bezbjedonosna kultura obuhvata svijest o zakonskim obavezama i načinu njihovog izvršavanja, pravilima internog i eksternog ponašanja, zaštiti sopstvene i tuđe bezbjednosti.

U sistemu bezbjednosti, bezbjednosna kultura jeskup neformalnih profesionalnih normi i vrijednosti koje funkcionišu u bezbjednosnoj organizaciji, a u funkciji su izvršavanja bezbjednosnih poslova i zadataka.

Ona je dio svakodnevnog rada (pojedince, profesionalaca, privatnih službi bezbjednosti, organa bezbjednosti) koji kontinuirano održavaju sistem bezbjednosti u optimalnom stanju, a radi sprečavanja nastanka ili eliminisanja nastalih ugrožavajućih pojava.

BK se zasniva na principu:

a) moralnosti- podrazumijeva da ostvarivanje funkcije bezbjednosti za jedne ne smije biti narušavanje bezbjednosti za druge; svaki pojedinac mora da izgrađuje svoju bezbjednosnu kulturu kroz izgradnju i poštovanje principa lične etike;⁴

² U daljem tekstu pored ovog koristićemo i termine: privredno društvo, preduzeće, kompanija

³ *Panoramic Overview of Security Industry in the 25 Member States of the European Union*, CoESS/UNI-Europa, 2004

⁴ Colero, R.: A Framework For Universal Principles of Ethics, <http://www.ethics.ubc.ca/papers/invited/colero.html>

b) zakonitosti- podrazumijeva se uvažavanje normi unutrašnjeg i međunarodnog pravnog poretka; pripadnici službi bezbjednosti sa niskim stepenom bezbjednosne kulture često prekorače ili zlorabuju ovlaštenje⁵ koje mu je povjereno od društva;

v) doslednosti- pripadnici subjekata bezbjednosti se moraju dosledno pridržavati pravnih normi i procedurau domenu svojih dužnosti;

g) odgovornosti- podrazumijeva savjesno, stručno, kvalitetno i odgovorno izvršavanje prihvaćenih obaveza;

d) neprekidnosti- podrazumijeva stalno angažovanje ljudi, primjenu metoda i sredstava u očuvanju i unapređenju stanja bezbjednosti, kao i stalnuspremnost sistema bezbjednosti da odgovori na neočekivane pojave ugrožavanja. Sa ciljem sprečavanja neželjenih iznenađenja, subjekti bezbjednosti bi morali neprekidno da prate i procjenjuju stanje bezbjednosti i pojavne oblike ugrožavanja.

3. Bezbednosna kultura kao integralni dio privatne bezbjednosti

Kulturna tradicija jedne kompanijeogleda se u normama ponašanja i standardima. Ove norme oblikuju uzorne ličnosti (osnivač, predsjednik, rukovodilac, menadžer...). Norme ponašanja govore o načinu komuniciranja sa internom i eksternom sredinom. Standardi govore o tome kako poslove treba obavljati i to je opšte prihvaćeni način na koji svaki pojedinac u okviru određene funkcije ili sektora rada obavlja dodijeljeni zadatak. Na organizaciju utiču spoljni faktori: socijalni, tehnološke inovacije, naučna dostignuća i unutrašnji faktori, kao što su strategija i struktura organizacije.

Najznačajnije od svega je ipak lična filozofija i ponašanje rukovodstva, jer od stila rukovođenja upravljačke strukture zavisi specifičnost kompanijske kulture, a samim tim i njenog dijela koji predstavlja bezbjednosna kultura.

Smisao koncepta kompanijske kulture je u tome da svaka kompanija: definiše svoje sisteme vrijednosti i norme koje će da prihvate i usvoje svi članovi u organizaciji, kao i novozaposleni.⁶

3.1. Bezbednosna kultura kompanije

Svaka kompanija izložena je određenim bezbjednosnim rizicima, bez obzira da li oni potiču iz spoljašnjeg ili unutrašnjeg okruženja. Rješenje je u edukaciji zaposlenih, kreiranju jednog dinamičnog odnosa i uključivanju svih resursa koji su na raspolaganju. Izgradnja jake organizacije i solidaranje jednih sa drugima je najbolja zaštita protiv raznih vidova infiltracije sa ciljemugrožavanja. Kompanija mora usvojiti i adekvatnu strategiju za integraciju bezbjednosne kulture unutar svoje već postojeće kulture.

U tom pogledu neophodno je:

- kreirati unutrašnju kontrolu i vezati je za upravu ili kolegijum;
- omogućiti adekvatnu obuku ili trening za individualno određenu odgovornost za bezbjednost;
- razviti sistem nagrađivanja koji podstiče zaposlene na izvještavanje o sigurnosnom i bezbjednosnom kršenju pravila;

⁵Pod zlorabom ovlaštenja se podrazumijeva preduzimanje službene radnje prema licu ili grupi u situacijama kada nisu bili ispunjeni nikakvi zakonski osnovi za preduzimanje date radnje, i sam postupak nije povezan sa službom.

⁶Petković, M.; Jovanović, M.: *Organizaciono ponašanje*, Megatrend, Beograd, 2002, str. 70.

- razviti mape rizika usklađene sa trenutnim stanjem zaštite;
- odrediti mehanizme saradnje policije i sistema obezbjeđenja.

Isto tako kompanijamora biti sposobna da brzo i efikasno promijeni svoju strukturu, odnosno način obavljanja poslova u novim izmijenjenim uslovima bezbjednosti i poslovanja.

3.2. Bezbednosna kultura pripadnika službe privatne bezbjednosti

Bezbednosna kultura pripadnika službe privatne bezbjednosti načelno ima istu osnovu kao i BK građanina - pojedinca, a razlikuje se po pitanju posjedovanja specifičnih znanja i vještina neophodnih za poslove iz njihovog domena. Ova znanja se stiču (osim u porodici i školi) tokom školovanja ili obuke, a izgrađuju i dopunjuju tokom njihovog radnog vijeka. Sa godinama provedenim u službi, bezbednosna kultura bi morala biti sve izgrađenija. Njihova bezbednosna kultura obuhvata svijest o zakonskim obavezama, stavove, pisana i nepisana pravila ponašanja, specifični etički kodeks kojim se definišu "pravila" unutar samih kompanija, ponašanje prema građanima i počiniocima koji ugrožavaju bezbjednost, kao i razvijeni mehanizam za preventivno i represivno djelovanje u odnosu na pojave i nosioce ugrožavanja, ali i sopstvene bezbjednosti i bezbjednosti svojih kolega.

Pošto su pripadnici službe ipak ljudi, nerijetko se dešava da predrasude, prepotentnost, iluzije o stručnosti, osećaj neustrašivosti, dovedu do ugrožavanja njihove bezbjednosti i bezbjednosti njihovih kolega prilikom obavljanja određenih poslova. Iskustvo koje se stvara posle dugogodišnjeg rada najčešće dovodi do rutinskog, šablonskog obavljanja poslova pri čemu se zaboravlja na nemogućnost ponavljanja u apsolutnoj istovjetnosti dvije bezbednosne pojave.⁷ Zbog toga pripadnik službe sa razvijenom bezbednosnom kulturom će svakoj bezbednosnoj pojavi pristupiti krajnje oprezno, uz oslanjanje na dotadašnje iskustvo, ali i maksimalno uvažavanje principa, pravila i procedura bezbjednosti.

Bezbednosna kultura pripadnika privatne bezbjednosti se ogleda u:

- poštovanju pravila i principa kodeksa profesionalne etike u obavljanju poslova bezbjednosti;
- načinu ponašanja kojim se promovira ugled kompanije, s jedne, i daje lični primjer kolegama, s druge strane;
- poznavanju pravnih propisa iz domena njihovog rada;
- strogo pridržavanju procedura o postupanju sa tajnim podacima;
- poštovanju procedura u toku rada;
- stalnom nošenju službenih obilježja (legitimacija) i službenog oružja (ako je predviđeno za to radno mjesto);
- kontinuiranom održavanju i provjeri ispravnosti i funkcionalnosti oružja, zaštitne i druge službene opreme;
- opreznom rukovanju službenim oružjem, bez davanja ili pozajmljivanja drugim licima (takođe i kada je riječ o opremi ili drugim dijelovima);
- stalnom unapređenju psihofizičke kondicije, tako da u određenim situacijama može efikasno samostalno da interveniše;
- neizbjegavanju službene intervencije;
- uzdržavanju od upotrebe sile ukoliko nije neophodno;
- uvažavanju drugih;
- poznavanju prilika na radnom mjestu;

⁷Isto. str. 292.

- davanju prioriteta preventivnom nad represivnim djelovanjem;
- izbjegavanju poslova koji su nespojivi sa profesijom, ili obavljanje dodatne djelatnosti koja bi mogla umanjiti efikasnost;
- poštovanju nadređenih i kolega, uvažavanju njihovih kritika, savjeta i mišljenja;
- osudi i prijavljivanju nesavjesnog rada svojih kolega;
- izbjegavanje privatnih kontakata sa licima iz kriminalne sredine;
- nemiješanju porodice u profesionalni rad;
- maksimalnom izbjegavanju poroka, prvenstveno narkotika i alkohola;
- samoinicijativnim periodičnim odlascima na zdravstvene preglede;
- izbjegavanje potencijalnog ili prividnog sukoba interesa⁸ (lične, interese svojih prijatelja stavljati iznad službenih i interesa opšte bezbjednosti)

Zaposleni treba da nauče i usvoje premisu da kroz funkciju samozaštite predstavljaju prvu liniju obezbjeđenja od svih izvora i oblika ugožavanja.

4. Zaključak

Osnovni preduslov za uspješan rad pripadnika službe privatne bezbjednosti je njegova stručnost i odgovornost u radu, pri čemu se misli na samoodgovornost, samosvijest i savjesno postupanje. Osim odgovornog postupanja u preduzimanju mjera i radnji, veoma je važna odgovornost u rukovanju materijalno-tehničkim sredstvima neophodnim za realizaciju poslova bezbjednosti. Odnos prema službenim sredstvima na "ličnom zaduženju" mora biti isti kao i prema ličnoj imovini (posebno je značajno odgovorno rukovanje službenim oružjem gdje propusti mogu dovesti do materijalne štete, ugrožavanja bezbjednosti drugih kolega ili trećih lica).

Pripadnici privatne kompanije za bezbjednost su ovlašćeni da u određenim situacijama upotrebljavaju sredstva prinude, i neophodno je u tim situacijama primijeniti princip postupnosti i srazmjernosti u primjeni sredstava prinude. Tolerisanje prekomjerne upotrebe sredstava prinude od strane unutrašnjih i spoljnih mehanizama kontrole kod pripadnika privatne kompanije za bezbjednost može razviti sklonost ka njenoj upotrebi i u slučajevima koji se mogu riješiti nenasilnim sredstvima (razgovor, upozorenje, savjet i sl.).

Individualnostu obavljanu poslova bezbjednosti ne podrazumijeva samostalnost u radu, nego posebnost i specifičnost prirode svake preduzete aktivnosti u realizaciji funkcija bezbjednosti. Obavljanje poslova bezbjednosti nužno zahtijeva poštovanje predviđene procedure, ali i kreativnost i slobodu izbora između više alternativno ponuđenih mjera, radnji i postupaka. Šablonizam i rutina u obavljanju posla su izuzetno opasni zbog nemogućnosti da se ista bezbjednosna pojava ponovi u istom obliku. Svaki je događaj pojava "za sebe", po mnogim specifičnostima različit od drugih, a "sitnice i detalji" često mogu dovesti do tragičnih ishoda po pripadnike privatne kompanije za bezbjednost, počiniocima ili treća lica.

Tajnostu radu je preduslov uspješne realizacije poslova bezbjednosti. Pripadnici privatne kompanije za bezbjednost moraju biti svjesni značaja čuvanja službene i poslovne tajne, jer je otkrivanje službene tajne zakonom sankcionisano kao krivično djelo i povlači krivičnu odgovornost, a odavanje poslovne tajne može nanijeti veliku štetu samoj službi, ili pak ugroziti bezbjednost klijenata, kolega i njihovih porodica. Odavanje tajne može biti namjerno ili slučajno. Do namjernog odavanja službene tajne često dolazi iz materijalnih ili drugih sličnih pobuda i

⁸Colero, R.: A Framework For Universal Principles of Ethics, <http://www.ethics.ubc.ca/papers/invited/colero.html>

takvih je slučajeva manje. Do slučajnih odavanja službenih tajni dolazi usled nemara, nepažnje i neprofesionalnog obavljanja poslova bezbjednosti. Upotreba mobilnih telefona, fiksnih telefona, faksa, elektronske pošte u obavljanju poslova bezbjednosti ima svojih loših strana: tehnika je toliko napredovala da je u nekim slučajevima prisluškivanje ili "skidanje" usmenih ili pisanih poruka vrlo jednostavno. Zaposleni, odnosno pojedinci su podložni raznim spoljašnjim oblicima obmane i manipulisanja.

Savremene trendove bezbjednosnog menadžmenta u preduzećima karakteriše veća upotreba tehničkog faktora u obezbjeđenju objekata, imovine i zaposlenih. Proizvodnja kvalitetnije i bolje opreme u sferi tehničke zaštite u potpunosti će eliminisati mogućnosti grešaka ovih sistema, što uslovljava, a i još više će usloviti, da se pokušaji ugrožavanja sistema usmjere na ljudski faktor. Međutim, nekim oblicima ugrožavanja može se suprotstaviti samo uz pomoć čovjeka. Iz ovoga proizilazi da je čovjek, ljudski faktor, najjača i u isto vrijeme najslabija "karika" svakog sistema bezbjednosti.

S obzirom na to da određene pojave ugrožavanja bezbjednosti u kompanijama mogu ugroziti i bezbjednost građana, bezbjednosna kultura zaposlenih u privatnoj kompaniji za bezbjednost se ne smije razlikovati od bezbjednosne kulture zaposlenih u javnim službama.

5. Literatura

CoESS/UNI-Europa, *Panoramic Overview of Security Industry in the 25 Member States of the European Union*, 2004

Giddens A.,(1990), *The Consequences of Modernity*, London,; prema: K. S. Williams: *Textbook on Criminology*, Oxford, str. 585,2008.

Colero, R.: *A Framework For Universal Principles of Ethics*,<http://www.ethics.ubc.ca/papers/invited/colero.html>

Petković, M.; Jovanović, M.(2002),: *Organizaciono ponašanje*, Megatrend, Beograd, str. 70.