

## **A hatósági erkölcsi bizonyítvány adatvédelmi kezelése az új Mt és a GDPR tükrében**

**Szabics Petra Anna**

Emberi erőforrás tanácsadó, mesterképzés, levelező

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet, Nemzetközi Szabályozási és Gazdasági Jogi Tanszék

*Dr. Csáky Zoltán mestertanár* Nemzetközi Szabályozási és Gazdasági Jogi Tanszék

Az eredmények és javaslatok, amelyeket ez a kutatás kínál, mélyreható hatással lehetnek a HR gyakorlatok fejlesztésére és az adatvédelem megvalósítására vállalati környezetben. Remélem, hogy ez a munka hozzájárul a tudományos és gyakorlati megértéséhez az adatvédelem és a humánerőforrás menedzsment kapcsolatáról, és ösztönzi az előrelépést ezen a fontos területen.

A dolgozat mélyebb betekintést nyújt az adatvédelem és a humánerőforrás területe közötti összefüggéseibe, olyan területen, ahol eddig kevés figyelem irányult erre a kapcsolatra. A kutatás eredményeinek feldolgozása, és az azokból levont következtetések alapján felmerülő javaslatok lehetőséget teremtenek a humánerőforrás szakemberek számára, hogy átgondolják az adatvédelemmel kapcsolatos szerepüket és felelősségüket a szervezetben. Emellett segíthetnek a HR szakembereknek abban is, hogy felismerjék az adatvédelem előnyeit és azt, hogy hogyan illeszthetik be hatékonyabban az adatvédelmi elveket a mindennapi gyakorlatba. A dolgozatban feltárt kihívások és akadályok felismerése és megértése segíthet az emberi erőforrás területen dolgozó szakembereknek abban, hogy felkészültebben kezeljék az adatvédelemmel kapcsolatos kérdéseket, és hatékonyabb megoldásokat találjanak azokra. Ezen túlmenően, azonosítva és megértve a személyügyi szakemberek érdektelenségének és szkepticizmusának okait az adatvédelemmel kapcsolatban, lehetőség nyílik ezeknek a hozzáállásoknak a változtatására és a tudatosság növelésére az adatvédelem fontosságáról és értékéről.

A dolgozatban az interjú és a kérdőív módszert alkalmaztam. 2 hipotézis, amely az adatvédelmi incidensre és az adatvédelmi bírság mélységeit tárta volna fel, nem vezetett eredményre, ezekkel a kutatási móddal, nem sikerült bebizonyítani az elméleteimet. Az interjú módszer által személyes interakcióban történik az adatgyűjtés, és éppen ebből kifolyólag nem kaptam válaszokat, amelyek beigazolhatták volna a felvetéseimet. Az interjúalanyok elzárkóztak a válaszadás elől, nemleges válaszokat kaptam.

Ezt a területet más technikával lehetne vizsgálni. Például, bírósági gyakorlatok - és esettanulmányok valamint a NAIH állásfoglalásainak elemzésével sikeres lehet a hipotézisek beigazolódása. További kutatási irányok lehetnek az adatvédelmi kultúra és az adatvédelmi egyenlőtlenségek. Az adatvédelmi kultúra erősítése nemcsak a tudatosság és az elkötelezettség növelését célozza meg, hanem az adatvédelmi képességek fejlesztését is a munkavállalók körében. Ez magában foglalhatja az adatvédelmi oktatás és tréning programok kialakítását és végrehajtását a HR által, amelyek segíthetnek a munkavállalóknak megérteni az adatvédelem fontosságát és gyakorlati alkalmazását a mindennapi munkavégzés során. Az adatvédelemnek. Az adatvédelem egyenlőtlenségek negatívan befolyásolhatja a szervezet munkavállalói közötti bizalmat és összetartást. Azok, akik úgy érzik, hogy nem megfelelően kezelik, az adataikat vagy nem kapnak megfelelő tájékoztatást, könnyen elveszthetik bizalmukat a vállalat iránt. Emellett az adatvédelem egyenlőtlensége súlyosbíthatja a diszkrimináció és az egyenlőtlenségek problémáit a munkahelyen. Ez lehetőséget kínál arra, hogy feltárjuk az adatvédelem egyenlőtlenségének különböző aspektusait a HR gyakorlatokban, és megvizsgáljuk annak hatásait és következményeit a szervezet működésére és a munkavállalók közötti kapcsolatokra, amik hozzájárulhatunk az adatvédelem egyenlő és igazságos alkalmazásához a szervezetben.

Személyes megítélésem, hogy akkor lehet egy témát a legjobban bemutatni, hogyha az alapoktól kezdve építkezünk, egészen a legalapvetőbb információktól, definícióktól, összefüggésekből kezd el fejlődni a téma felvázolása és egyre inkább kristályosodik ki előttünk az erkölcsi bizonyítvány és az adatvédelem kapcsolata. A dolgozat központi gondolata a hatósági erkölcsi bizonyítványok kezelése a hatályos törvényi rendelkezések fényében. Kíváncsi voltam arra, a munkáltatók hogyan kezelik az erkölcsi bizonyítványt, milyen minőségű tájékoztatást nyújtanak a leendő munkavállalóknak, tisztában vannak-e az új jogi szabályozásokkal, és mindezek tükrében tapasztaltak-e már adatvédelmi bírságot. A másik vezérgondolat a munkavállalók nézőpontja, kértek-e tőlük erkölcsi bizonyítványt, és ha igen, milyen jellegű tájékoztatást kaptak, és ezáltal az adatvédelemmel kapcsolatos hozzáállásuk is kiderült.

Témaválasztásom okaként elsődlegesen a munkajog iránti személyes érdeklődésemet és a későbbi karrierváltásomat említeném. Ezen túl habár nincsenek mélyre ható jog ismereteim egyedinek és relevánsnak érzem a téma feldolgozását. Sőt, ezt a területet nagyfokú bizalmatlanság lengi körül, amelyet a kutatási terv fejezetben részletesen ki fogok fejteni. Ugyanakkor az adatkezeléssel és az adatvédelemmel nem lehet eleget foglalkozni, hiszen a HR szakemberek óriási mennyiségű, és minőségű, szenzitív adattal dolgoznak, nap, mint nap.

A kutatást megalapozandó elméleti fejezetekben a következő főbb témakörök kerülnek terítékre: adatvédelmi incidens és adatvédelmi bírság, az adatvédelem és az emberi erőforrás összefüggései az erkölcs, a hatósági erkölcsi bizonyítványról általában, és a törvényi háttér feltárása. Fontos volt számomra, hogy legyen egyfajta íve a dolgozatnak és leírásra kerüljenek az adatvédelem a munkajog és az emberi erőforrás összefüggései.