



Tom 26/2017, ss. 57–70
ISSN 1644-888X
e-ISSN 2449-7975
DOI: 10.19251/ne/2017.26(4)
www.ne.pwsplock.pl

Robert Maliszewski

Zarządzanie Przedsiębiorstwem Krakowska Szkoła Biznesu,
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

EKONOMICZNE UWARUNKOWANIA BEZPIECZEŃSTWA W ZAKŁADACH O ZNACZENIU STRATEGICZNYM DLA OBRONNOŚCI PAŃSTWA W ZAKRESIE TWORZENIA WŁASNYCH SPÓŁEK OCHRONY

ECONOMIC SAFETY CONDITIONS OF STRATEGIC SIGNIFICANCE
FOR STATE DEFENSE IN THE FIELD OF CREATION OF OWNED
PROTECTIVE COMPANIES

Streszczenie

Bezpieczeństwo jest jedną z najważniejszych potrzeb człowieka oraz jednym z najważniejszych zadań państwa. Szczególnie ważne są w tym aspekcie zakłady, które mają znaczenie strategiczne dla obronności państwa oraz infrastruktura krytyczna. Jednak coraz częściej największe znaczenie mają aspekty ekonomiczne, co skutkuje tym, że zakłady strategiczne,

Summary

Security is one of the most important human needs and one of the most important tasks of the state. Especially important in this aspect are plants that are of strategic importance to state defense and critical infrastructure. However, economic aspects are becoming more and more important, which results in the fact that

powierzają ochronę podmiotom zewnętrznym.

W artykule została podjęta problematyka ekonomicznych uwarunkowań bezpieczeństwa w zakładach o znaczeniu strategicznym w kontekście tworzenia własnych spółek ochrony przez te zakłady.

W pierwszej części artykułu zwrócono uwagę na pojęcie infrastruktury krytycznej i jej znaczenia dla obronności państwa. Dalej podjęto problematykę zasadności tworzenia własnych spółek ochrony w kontekście ekonomicznym oraz niematerialnym, związanym z budowaniem etosu organizacji.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo, infrastruktura krytyczna, ochrona, spółka ochrony

strategic plants entrust protection to external entities.

The article addresses the issue of economic security considerations in plants of strategic importance in the context of the creation of their own companies of protection by these companies.

The first part of the article draws attention to the notion of critical infrastructure and its importance for state defense. Further, the issue of the legitimacy of the creation of their own security companies in the economic and non-material context of the ethos of the organization was further discussed.

Key word: safety, critical infrastructure, security company.

Wprowadzenie

Bezpieczeństwo jest jedną z najważniejszych potrzeb o bardzo złożonym charakterze. Zaspokojenie potrzeby bezpieczeństwa określa warunki funkcjonowania oraz rozwoju państwa. Dlatego bezpieczeństwo jest przedmiotem zainteresowania przedstawicieli wielu nauk, którzy nieustannie poszukują rozwiązań prowadzących do optymalizacji bezpieczeństwa dla wielu podmiotów.

Rozumienie bezpieczeństwa zmieniało się wraz z rozwojem cywilizacji i społeczeństw. W najbardziej ogólnym ujęciu bezpieczeństwo definiowane jest jako stan spokoju i pewności, który związany jest z zachowaniem korzystnego dla danego podmioty *status quo* oraz z pozytywną wizją jego przyszłego rozwoju [Fehler, 2012, s. 7]. Z kolei etymologicznie pojęcie to związane jest z poczuciem zagrożenie i koniecznością jego likwidacji oraz ustanowieniem pewności [Rotfeld, 1990, s. 19].

Niektórzy badacze znaczenia słowa bezpieczeństwo poszukują w łacińskim słowie *securitas*, pochodzącego od słowa *sine cura*, które oznacza stan braku opieki [Cieślarczyk, 2012, s.12]. Analiza słownikowych definicji bezpieczeństwa skłania do stwierdzenia, że zawierają one stałe desygnaty, takie jak: pewność, spokój, brak bezpieczeństwa, ochrona przed zagrożeniami. Dlatego słownik nauk społecznych UNESCO, definiuje bezpieczeństwo jako stan

identyczny z pewnością oznaczający stan brak zagrożenia i ochronę przed nim [Stańczyk, 1996, s. 17].

Potrzeba bezpieczeństwa jest jedną z najważniejszych potrzeb człowieka, która jest obecna na każdym etapie jego życia i stanowi podstawę jego egzystencji. W pięciopoziomowej hierarchii potrzeb A. Masłowa, zaspokojenie potrzeby bezpieczeństwa należy do tzw. potrzeb podstawowych i znajduje się na drugim poziomie, tuż za potrzebami fizjologicznymi. Oznacza to, że bez zaspokojenie tych potrzeb nie jest możliwa realizacja pozostałych, ważnych dla rozwoju jednostki ludzkiej, jak: szacunku, samorealizacji czy przynależności. Zatem chęć zaspokojenia potrzeb wyższego rzędu pojawia się dopiero wtedy, kiedy człowiek nie musi już starać się o zaspokojenie potrzeb niższego rzędu.

Brak poczucia bezpieczeństwa wyrządza szkody jednostkom i grupom ludzkim, ponieważ destabilizuje ich funkcjonowanie oraz tożsamość. W sytuacji zagrożenia bezpieczeństwa, jednostki lub grupy przejawiają dążenie do zmiany istniejącego stanu rzeczy oraz oporu wobec niekorzystnych zmian. Zatem bezpieczeństwo jest nie tylko określonym stanem rzeczy, ale także nieustannym procesem społecznym, w ramach którego podmioty starają się doskonaląc mechanizmy zapewniające poczucie bezpieczeństwa [Kukułka 1995, s. 189]. Bezpieczeństwo może mieć także charakter subiektywny i obiektywny. Wynika to z faktu, że z jednej strony jest ono określane przez rzeczywiste istnienie w danym czasie i miejscu zespołu warunków, z drugiej natomiast strony przez sposób percepcji tych obiektywnie istniejących warunków przez właściwe podmioty.

Współcześnie jednak bezpieczeństwo nabiera także charakteru ekonomicznego. Jego wymiar jest uzależniony od opłacalności. Szczególnie odnosi się to do bezpieczeństwa na poziomie zakładów o znaczeniu strategicznym, gdzie nierzadko jego poziom zależny jest od decyzji kierownictwa co tego, kto i na jakim poziomie będzie odpowiedzialny za ochronę. Powszechną praktyką jest bowiem zlecenie ochrony spółkom zewnętrznym, co jest uwarunkowane rachunkiem ekonomicznym. Nie zawsze jednak ekonomia ma znaczenie zasadnicze jeśli chodzi o zapewnienie bezpieczeństwa. Tam gdzie zagrożenia są potencjalnie duże, najważniejsza powinna być skuteczność pracowników ochrony, a nie opłacalność ich zatrudniania.

Celem artykułu jest wskazanie ekonomicznych uwarunkowań bezpieczeństwa w zakładach o znaczeniu strategicznym oraz zasadności tworzenia własnych spółek ochrony, które choć nie zawsze są rozwiązaniem najtańszym, to w perspektywie długofalowej na pewno najbardziej opłacalnym.

1. Znaczenie infrastruktury krytycznej dla państwa

Dla dobrego funkcjonowania gospodarki nowoczesnych społeczeństw, która oparta jest na wysoko rozwiniętej technice, konieczne jest niezakłócone działanie różnych jej elementów (np. zaopatrzenie w, wodę, energię rozwinięte oraz szeroko dostępne sieci komputerowe i telekomunikacyjne, a także sprawnie działający transport). Zabezpieczenie tych obiektów, usługi instalacji, które zapewniają zaspokojenie tychże podstawowych potrzeb społeczeństwa, opartych o systemy określane pojęciem infrastruktury krytycznej, ma kluczowe znaczenie w kształtowaniu właściwego poziomu bezpieczeństwa obywateli. Wynika to z faktu, że te obszary działalności są narażone na nieustanne zakłócenia oraz awarie, w tym również ataki terrorystyczne [Żuber, 2012, s. 179].

Pojęcie „infrastruktury krytycznej” (IK) jest stosunkowo nowe. Posługiwać się nim zaczęto w Stanach Zjednoczonych i Kanadzie w latach 90. ubiegłego stulecia. Pojęciem tym określano systemy oraz instalacje konieczne dla funkcjonowania nowoczesnego społeczeństwa czy administracji” [Cichoń, 2007, s. 28].

W Polsce termin IK pojawił się najpierw w związku z rozszerzeniem kontaktów z NATO w 2002r. [Cichoń, 2007, s. 28]. Na stałe wszedł on do systemu prawnego wraz przyjęciem przez Sejm 26 kwietnia 2007 r. Ustawy o zarządzaniu kryzysowym. W ustawie tej zdefiniowano elementy infrastruktury krytycznej.

Definicja pojęcia „infrastruktura krytyczna” zamieszczona została w art. 3 pkt 2 omawianej Ustawy. Zgodnie z jej zapisami, infrastruktura krytyczna to „systemy oraz wchodzące w ich skład powiązane ze sobą funkcjonalne obiekty, w tym obiekty budowlane, urządzenia, instalacje, usługi kluczowe dla bezpieczeństwa państwa i jego obywateli oraz służące zapewnieniu sprawnego funkcjonowania organów administracji publicznej, a także instytucji i przedsiębiorców”(Dz.U. 2007, nr 89 poz. 590 z późn. zm.). Dalej ustawodawca wskazuje, że „infrastruktura krytyczna obejmuje systemy:

- a) zaopatrzenia w surowce energetyczne, energię oraz paliwa,
- b) sieci teleinformatycznych,
- c) łączności
- d) zaopatrzenia w żywność,
- e) finansowe,

- f) ochrony zdrowia,
- g) zaopatrzenia w wodę,
- h) ratownicze,
- i) transportowe,
- j) zapewniające ciągłość działań administracji publicznej [Cichoń, 2007, s. 28]

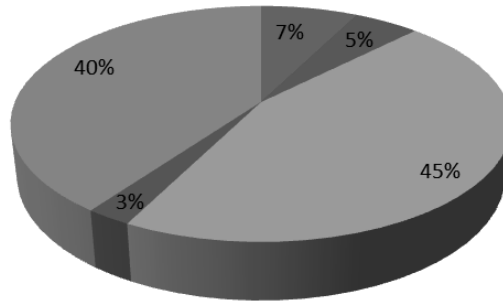
Warto podkreślić, że obiekty infrastruktury krytycznej są najbardziej narażone na różnego rodzaju zagrożenia. Dawniej elementy, które tworzą obecną infrastrukturę krytyczną funkcjonowały jako niezależne systemy, albo też zależne od siebie jedynie w niewielkim stopniu. Obecnie, systemy, które składają się na infrastrukturę krytyczną państwa cechują się coraz większym wzajemnym powiązaniem i uzależnieniem. Nieustannie postępująca konsolidacja, informatyzacja zarządzania oraz centralne sterowanie sieciocentryczne stwarzają nowe warunki, które zwiększają wrażliwość funkcjonowania tych systemów i uzależnienie ich właściwego funkcjonowania od powiązanych elementów. Postęp, oczywiście poza sferą korzyści, powoduje także potencjalnie uwarunkowania negatywne. W dobie rozwoju technologicznego i globalizacji poszczególne obiekty infrastruktury krytycznej są w coraz większym stopniu współzależne nie tylko w wymiarze jednego państwa, ale także w wymiarze międzynarodowym. Ponad graniczne powiązania sprawiają, że skutki ewentualnych zaburzeń mogą mieć bardzo istotne znaczenie dla państw. Istniejąca już sieć wzajemnych powiązań sprawia, że naruszenie sprawności tylko części infrastruktury krytycznej, która dotyczy jednego sektora może spowodować wadliwość funkcjonowania także innych systemów, a nawet prowadzić do ich uszkodzenia. Obiekty infrastruktury krytycznej mogą być także celem ataków terrorystycznych. Wynika to z faktu, że zakłócenie ich funkcjonowania mogłoby spowodować poważne ograniczenia w funkcjonowaniu państwa. Jeśli bowiem celem ataku stałyby się zakłady produkujące paliwa dla większości terytorium kraju, to miałyby to zgubne skutki dla bezpieczeństwa i funkcjonowania państwa. Dlatego tak istotne jest zapewnienie bezpieczeństwa tym obiektom oraz ich właściwa ochrona.

1.1. Cel i metodyka badań

W związku z powyższym zostały przeprowadzone badania przy użyciu ankiety, w grupie 140 respondentów - pracowników ochrony fizycznej na obiektach obowiązkowej ochrony przedsiębiorstw energetycznych województwa

mazowieckiego. W grupie badawczej znalazło się 45 kobiet (32%) oraz 95 mężczyzn (68%). Analizowana grupa badawcza została również podzielona na 5 segmentów uwzględniających wiek respondentów (wykres 1).

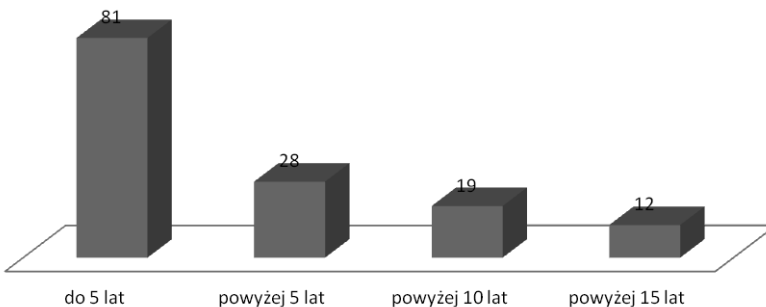
■ M (21-25 lat) ■ K (26-40 lat) ■ M (26-40 lat)
 ■ K (41 - powyżej) ■ M (41 - powyżej)



Wykres 1. Struktura grupy badawczej.

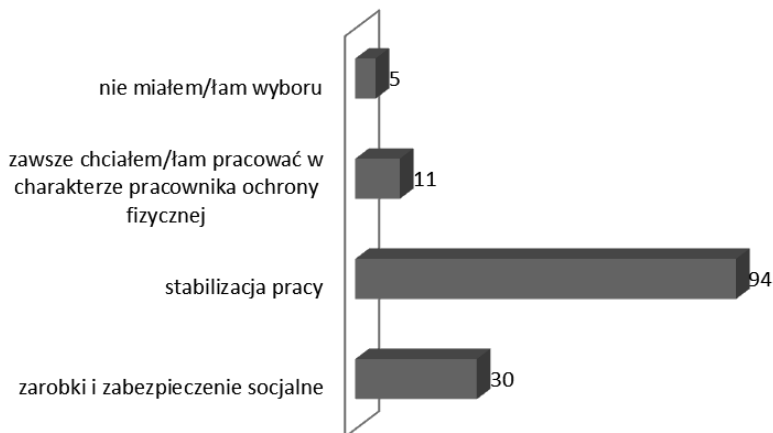
Źródło: opracowanie na podstawie własnych badań.

Dobór grupy badawczej został przeprowadzony przy uwzględnieniu stażu pracy (wykres 2). Podstawowym celem przeprowadzonych badań było oszacowanie zaangażowania pracowników w wykonywane obowiązki i świadomość istoty działań ochrony infrastruktury krytycznej. Ponadto ustalenie czy podjęcie pracy w charakterze ochrony było zjawiskiem przemyślanym i świadomym (wykres 3).



Wykres 2. Staż pracy w miejscu zatrudnienia.

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.



Wykres 3. Powód podjęcia pracy w charakterze pracownika ochrony fizycznej.

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Problem jednak polega na tym, że najczęściej ochroną zajmują się agencje ochrony, które są wynajmowane do wykonywania zadań na zasadach outsourcingu. Oznacza to w praktyce, że zakłady o znaczeniu strategicznym najczęściej zatrudniają pracowników ochrony w oparciu o umowy handlowe. „Wyrzucenie” bowiem na zewnątrz pewnych obszarów działalności firmy pozwala na zmniejszenie kosztów utrzymania pracowników, a co za tym idzie zwiększenia zysków. Czy jednak zysk zawsze jest najważniejszy? Wydaje się, że dla zakładów o znaczeniu strategicznym korzystniejsze byłoby, w perspektywie długofalowej, tworzenie własnych spółek ochrony.

2. Zasadność tworzenia własnych spółek ochrony w zakładach o znaczeniu strategicznym

Aspekt ekonomiczny w kontekście utrzymywania własnej formacji ochronnej jest często trudny do zweryfikowania, choć niektóre korzyści ekonomiczne można w łatwy sposób odczytać. Po pierwsze do tych weryfikowalnych zaliczyć można wynikającą ze stabilizacji zatrudnienia korzyść w postaci wyposażania pracowników w odzież służbową. Duża fluktuacja kadr z jaką niestety mamy do czynienia w wielu firmach zajmujących się ochroną osób i mienia, spowodowana między innymi warunkami pracy i płacy, sprawia że równie często trzeba wyposażać pracowników w odzież służbową oraz inne elementy wyposażenia osobistego. To oczywiście stanowi bardzo poważny koszt. Jest to zjawisko dość ciekawe i niezrozumiałe, ponieważ z tego samego

powodu (cięcie kosztów), dla którego firmy wewnętrzne nie ograniczają wynagrodzenia oraz nie zatrudniają pracowników na umowach śmieciowych, firmy zewnętrzne czyniąc tak narażają się na zwiększone wydatki związane z koniecznością częstego wyposażania nowych pracowników. Bilans moim zdaniem przemawia za próbą stabilizacji zatrudnienia w celu właśnie minimalizacji wspomnianych wydatków.

Brak unormowania sytuacji kadrowej to także dodatkowe koszty administracyjne związane z obowiązkiem prowadzenia i zakładania dokumentacji, nadprogramowym nakładem pracy, zużyciem urządzeń administracyjnych itp. Ten rodzaj ponoszonych kosztów należy do grupy, której bezpośrednio nie widać. Bo na ogół nie zwraca się uwagi „na takie drobiazgi” jak kartka papieru, długopis, czy toner do drukarki, ale jak wskazują badania czy stanowią one w skali całego przedsiębiorstwa pokaźny procent wszystkich kosztów.

Jednak nie ta część ewentualnych korzyści jest najważniejsza. Istnieją koszty, których nie da się przewidzieć a jeśli już, to w długiej perspektywie. Chodzi o ewentualne straty, których nie można wykluczyć, a które powstać mogą w związku z niewłaściwie sprawowaną ochroną. Każdego dnia w mediach pojawiają się informacje na temat różnych awarii, katastrof, zamachów terrorystycznych czy korupcji i każdego dnia także eksperci, komentatorzy lub politycy zastanawiają się jak, lub czy w ogóle można było im zapobiec. Kiedy słysząc tego typu rozważania, należy zastanowić się co w swojej pracy można zrobić aby do podobnych zdarzeń nie dopuścić i od czego one tak naprawdę zależą. Przemysł energetyczny, w tym przemysł paliwowy jest jednym z najbardziej chłonnych jeśli chodzi o nakłady finansowe. Jego utrzymanie i inwestycje wymagają potężnych nakładów. Jeśli chodzi o straty spowodowane poprzez sytuacje awaryjne, to mogą one w zależności od rozmiarów i skali awarii być bardzo wysokie.

W tej sytuacji choć może tego na pierwszy rzut oka nie widać, to występuje tu oczywista zależność pomiędzy działaniami służby ochrony a powstawaniem tego typu zagrożeń. Pracownicy ochrony poprzez właściwe wykonywanie obowiązków służbowych na bramach zakładu, dokonują „wstępnej weryfikacji” osób. Nie dopuszczają do pracy chociażby osób pod wpływem alkoholu. Można się tylko domyślać, ile złego mógłby spowodować błąd takiego pracownika. Podobnie zresztą należy na sprawę powstania ewentualnych kosztów spojrzeć w kontekście strat spowodowanych wtargnięciem osób na teren przedsiębiorstwa w celu dokonania zamachu terrorystycznego.

Strata ekonomiczna choć potencjalna, byłaby ogromna. Występuje tu ewidentny związek między jakością pracy służby ochrony, mającą wpływ na ewentualną wykrywalność wymienionych zagrożeń a miejscem pracy, sposobem zarządzania i stabilnością materialną. Może wydawać się, że jest to teza zbyt odważna i trudno doszukiwać się w opisanych relacjach tak daleko idących związków. Na przykładzie ilości zdarzeń z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, można zauważyć, że jednak zależność taka występuje. Przyjmując strategię pracy polegającą na wzmożonej aktywności prewencyjnej, osiągnąć można wśród pracowników znaczny spadek zachowań niezgodnych z przepisami. Ma to wpływ na bezpieczeństwo całego przedsiębiorstwa a więc także zmniejsza ryzyko wystąpienia poważnych awarii, czy katastrof. Jeszcze bardziej skuteczna i dobra praca wewnętrznej ochrony ma wpływ na ewentualne ryzyko wystąpienia zamachu. Nie da się oczywiście tego zmierzyć i oby dalej tak pozostało, ale nie da się też wykluczyć, że do sytuacji takich nie dochodziłoby. Związek ten jest oczywisty a właściwa praca, wynikająca z opisanych wcześniej korzyści, kto wie czy nie zapobiegła już albo zapobiegnie w przyszłości gigantycznym stratom.

Do korzyści wynikających także z wprowadzenia Wewnętrznej Służby Ochrony lub własnej spółki prawa handlowego jaką będzie Specjalistyczna Uzbrojona Formacja Ochronna funkcjonująca w grupie kapitałowej danego przedsiębiorstwa, należy stabilizacja zatrudnienia. To oczywiście, że wielki koncern naftowy, ma zupełnie inne możliwości związane z wynagradzaniem, osłonami socjalnymi i innymi przywilejami, od zewnętrznych firm ochroniarskich. Będąc w strukturach dużej firmy, pracownicy ochrony, będą korzystać z owych przywilejów. Nie ma wątpliwości, że prócz wspomnianego braku fluktuacji kadr, spowoduje to profesjonalizację usług, co przełoży się na zwiększenie bezpieczeństwa. Poza tym poprawie jakości wykonywanej ochrony sprzyjać będzie możliwość korzystania z systemu szkoleń na jaki może pozwolić sobie duża firma. Szczególnie należy podkreślić znaczenie korzyści jaką odnieśliby pracownicy ochrony w wewnętrznej służbie w postaci zwiększonego wynagrodzenia. Powszechnie wiadomo, że branża ochrony jest częściowo przez ustawodawcę, a częściowo przez rynek traktowana pod kątem wynagrodzenia tragicznie. Żadna z firm zewnętrznych nie będzie mogła stworzyć w tym zakresie takich warunków jak na przykład wielki koncern. Dla ludzi mało zarabiających będzie to jeden z najważniejszych motywatorów, dzięki któremu swoje obowiązki wykonywać będą znacznie lepiej. Powyższy

wniosek wynika z własnego doświadczenia. Pisząc o szkoleniach z jakich pracownicy zatrudnieni wewnątrz organizacji chronionej mogliby korzystać, należy wspomnieć o poszerzaniu kompetencji wewnętrznych służb ochrony, do czego poniekąd nakładają także przepisy państwowe. Rozporządzenie o Wewnętrznych Służbach Ochrony [Dz. U. 1999, Nr 4, poz. 31.] obliguje pracodawcę do prowadzenia szkoleń. Wniosek dotyczący korzyści nasuwa się sam, zwłaszcza że dla firm zewnętrznych, takiego obowiązku nie ma.

Innym istotnym elementem przynoszącym niewątpliwą korzyść w opisywanym układzie, stanowi dbałość o wizerunek danego przedsiębiorstwa. Ponieważ pracownicy ochrony dla większości klientów są pierwszymi osobami, z którymi się kontaktują, na tej podstawie wyrabiają sobie opinię często o całej firmie. Oczywiście łatwiej o nią zadbać od wewnątrz.

Obecne tendencje zagrożeń z powodu udziału naszego Państwa w wielu misjach o charakterze militarnym na świecie powodują konieczność zachowania szczególnej ostrożności w procesach operacyjnych. Dlatego chociażby z tego punktu widzenia konieczne wydaje się postępowanie, którego celem byłoby zwiększenie bezpieczeństwa. Branża paliwowa to strategiczna dziedzina gospodarki, która wymaga szczególnej ochrony. Takie warunki stwarza własna ochrona, nad którą skuteczniej można sprawować nadzór. W tym także kontekście nie do przecenienia pozostaje fakt, iż wewnętrzna służba ochrony zajmowałaby się ochroną całego koncernu. A to oznaczałoby wprowadzenie jednakowych standardów także w oddziałach, czy innych rafineriach stanowiących całość przedsiębiorstwa.

Ponadto oddając tak szeroki wachlarz usług dotyczących ochrony każda firma naraża się na znaczne ryzyko. Dostęp do obszernych informacji, możliwość zapoznania się z obowiązującymi procedurami, zaobserwowanie panujących zwyczajów, ryzyko przekazania informacji operacyjnych na zewnątrz jak chociażby wysokości utargów ze sprzedaży detalicznej na stacjach paliw, dostępu do szeroko pojętej techniki związanej z zabezpieczeniem, stanowi szereg zagrożeń i pokus mogących negatywnie skutkować w przyszłości. Nie bez znaczenia jest również możliwość wypłynięcia danych osobowych, która wydaje się być większa w przypadku zatrudnienia firmy zewnętrznej.

Wszystkie przedsiębiorstwa o znaczeniu strategicznym dla gospodarki narodowej są jednostkami zmilitaryzowanymi na potrzeby ochrony szczególnej a pracownicy ochrony otrzymują przydziały organizacyjno - mobilizacyjne

nadane przez Wojskową Komendę Uzuppełnień. W związku z tym stałość zatrudnienia, także w tym aspekcie powoduje poprawę bezpieczeństwa.

Człowiek, jego potrzeby i możliwość ich realizacji, mają największy wpływ na jakość wykonywanej pracy. Aby jednak osiągnąć taki stan, prócz spełnienia czysto ekonomicznych warunków, należy poprzez zachowania międzyludzkie doprowadzić do tego, aby pracownicy byli odpowiednio zmotywowani i chętnie wykonywali swoją pracę, z której byliby zadowoleni. Sprzyja temu stabilizacja. Lepsza i wydajniejsza praca to efekt świadomości bycia w zespole. „Jeszcze do niedawna miara jakości potencjału pracowniczego były kwalifikacje pracowników wyrażone poziomem wykształcenia formalnego, posiadanym doświadczeniem oraz umiejętnościami niezbędnymi do wykonywania danej pracy” [Juchnowicz, 2010, s. 30]. Dziś często równie ważne staje się zachowanie grupy, inteligencja poznawcza i to jak w owej grupie zachowuje się poszczególny pracownik. Nie mam wątpliwości, że takim postawom sprzyja stabilne i pewne zatrudnienie, które gwarantuje praca w dużej znanej firmie.

W tym miejscu dochodzimy do aspektów związanych z wartościami niemierzalnymi, które mogą mieć duże znaczenie dla interesującego nas zagadnienia. Inwestowanie w pracowników, którzy zajmują się szeroko rozumiana ochroną sprzyja budowaniu etosu organizacji oraz satysfakcji z pracy, co z kolei ma ogromne znaczenie dla jakości wykonywanych przez nich zadań, co w kontekście bezpieczeństwa jest szczególnie ważne.

Satysfakcja z pracy to pojęcie, którym współczesna psychologia nazywa pozytywne i negatywne uczucia i postawy, które mają zastosowanie w odniesieniu do obowiązków realizowanych przez pracowników [Schultz, Schultz 2002, s. 202]. Satysfakcja z pracy stanowi zatem swoistą funkcję porównywania wkładanych w nią zasobów danego pracownika z jej wynikami. Wynikami tymi mogą być: premia, awans albo pochwała ze strony pracodawcy lub innych osób oceniających jego pracę. D. Schulla i E. Schulz wyróżniają kilka czynników, które mogą określić poziom zadowolenia z pracy. Należą do nich [Schultz, Schultz 2002, s. 202]: awans, nadzór, wynagrodzenie, naturę pracy i właściwości współpracowników. Na satysfakcję z wykonywanej pracy może wpływać także natura pracy czyli zapewnienie pracownikowi odpowiednich warunków pracy. Dotyczy to tak wyposażenia jak i czasu pracy.

Prospołeczna postawa i brak rywalizacji w niektórych przypadkach mogą zwiększyć satysfakcję z pracy. Jeżeli jednak pracownik jest

zdeteminowany i nastawiony na sukces, wówczas takie rozwiązanie może być powodem zniechęcenia i niezadowolenia. W związku z tym bardzo ważne jest zbudowanie takiego zespołu, w którym pracownicy będą się nawzajem uzupełniać w realizacji zadań. W zadaniach związanych z bezpieczeństwem jest to szczególnie ważne.

Inwestowanie w pracowników, którego efektem jest wzrost ich zadowolenia z pracy powoduje ich chęć pozostania w danej organizacji. W związku z tym każdy pracodawca powinien zdawać sobie sprawę z tego, że inwestowanie w kapitał ludzki oraz zaspokajanie potrzeb pracowników jest bardzo ważne. Zapewnia korzyści dla organizacji w postaci wzrostu jakości i wydajności pracy oraz przyczynia się do wzrostu lojalności i zaangażowania pracowników.

Etos z kolei jest pewnym charakterystycznym stylem zaspokajania potrzeby godności i drogą do godności [Kosewki, 2008, s. 79].

Etos pracowniczy tworzony jest przez powiązanie pracy z procesem zaspokajania własnej godności pracowników. Wyróżnia się dwa style etosu pracowniczego, w zależności od mechanizmów zaspokajania potrzeby godności: etos relacyjny i etos autonomiczny [Kosewki, 2008, s. 79]. Etos pracowniczy jest potrzebny organizacji, bowiem stanowi warunek konieczny do zarządzania jakością. Jest to szczególnie istotne we współczesnej gospodarce, która stawia na jakość, a zainteresowanie usługami i produktami o mniejszej wartości maleje.

Etos organizacji potrzebny jest także pracownikom w znaczeniu psychologicznym. Wynika to z faktu, że przeciętny, zawodowo aktywny człowiek 80% swojej życiowej energii poświęca na pracę i w ten sposób zaspokaja swoje potrzeby korzyści [Kosewski 2013, s. 4]. Z tego wynika, że także 80% swoich potrzeb godnościowych pracownik powinien zaspokajać w pracy. Może to czynić, jeśli pracuje w firmie, z przynależności do której jest dumny, wykonuje zawód, którym może się pochwalić przed środowiskiem, w którym żyje. Jeżeli pracownik nie odczuwa dumy z pracy w swojej organizacji, wtedy całość swoich potrzeb godnościowych będzie zaspokajał poza pracą. Jednakże taka sytuacja uniemożliwi mu normalne funkcjonowanie. W budowaniu etosu pracowniczego przydatne są narzędzia w postaci odrębnych własnych symboli i rytuałów. Taka szansa istnieje w przypadku tworzenia własnych spółek ochrony, nie istnieje natomiast, kiedy pracownicy przychodzą z zewnątrz i nie mają żadnego poczucia związku z organizacją.

Ważne jest, że pracowniczy etos organizacji jest rezultatem rozłożonego w czasie działania, w myśl strategii promującej warunki sprzyjające eliminowaniu anomii i budowaniu etosu pracowniczego. Raz powstały etos pracowniczy jest trwałą i nienaruszalną własnością i wartością organizacji. Nigdy nie jest jednak dany raz na zawsze. Budowanie etosu pracowniczego, wynikające z zarządzania godnościowego i stosowania godnościowych motywatorów, pozwala na opieranie renomy organizacji i jej zewnętrznego wizerunku na stabilnych podstawach. Pozwala na stawienie czoła wyzwaniom czasu oraz decyduje o jakości działań przedsiębiorstwa. Dla samych pracowników jest ważnym źródłem, satysfakcji z wykonywanej pracy.

Podsumowanie

Współcześnie zakłady o znaczeniu strategicznym dla bezpieczeństwa państwa zatrudniają pracowników ochrony przede wszystkim w oparciu o rachunek ekonomiczny. Nie zawsze jest to rozwiązanie właściwe i korzystne w aspekcie długofalowym.

Jednym z najważniejszych argumentów przemawiających za tworzeniem własnych spółek ochrony jest jakość pracy. Przekłada się to poprzez jakość ochrony na bezpieczeństwo całej organizacji. Szczególnie obecnie uzależnienie ochrony fizycznej od wyposażenia, techniki, oraz urządzeń elektronicznych jest ogromne a niekiedy wręcz niemożliwe osobne funkcjonowanie.

Kolejnym bardzo ważnym argumentem przemawiającym za tworzeniem własnych spółek ochrony jest możliwość wykonywania pracy w warunkach spokoju i stabilizacji. Szczególnie dziś ma to olbrzymie znaczenie, pozwala pracownikowi skupić się na pracy, co przekłada się na jej jakość. Ten aspekt jest niezmiernie istotny.

Wniosek wynikający z bycia wewnętrzną służbą ochrony to możliwości rozwoju pracowników, klarowne zasady oceny i awansu. Jasne jest, że nie wszyscy aby wykonywać swoją pracę jak najlepiej, kierują się pobudkami materialnymi. To możliwość rozwoju, awansu, daje wielu z nas asumpt do lepszej pracy. Dzieje się tak ponieważ pracownicy ochrony będąc w strukturach całego koncernu, podlegają tym samym warunkom, dotyczącym tych kwestii jak cała reszta zatrudnionych a obecnie w czasach postępującej humanizacji procesów zachodzących w przedsiębiorstwach jest to zagwarantowane także dla nich.

Literatura

Cieślarczyk Marian. 2012. Współczesne rozumienie bezpieczeństwa. W *Bezpieczeństwo w teorii i badaniach naukowych*, red. Bernard Wiśniewski. Szczytno.

Cichoń Bogusław. 2007. System zarządzania kryzysowego w kontekście zapewnienia bezpieczeństwa publicznego. W *I Międzynarodowa konferencja naukowa. Wyzwania bezpieczeństwa cywilnego XXI wieku – inżynieria działań w obszarach nauki, badań i praktyki*, red. B. Kosowski, A. Włodarski. Warszawa: Szkoła Główna Służby Pożarniczej.

Fehler Włodzimierz. 2012. *Bezpieczeństwo wewnętrzne współczesnej Polski, Aspekty teoretyczne i praktyczne*, Warszawa.

Juchnowicz Marta. 2010. *Zarządzanie przez zaangażowanie*. Warszawa:PWE.

Kosewski Marek. 2008. *Wartość, godność, władza*. Warszawa: Wydawnictwo Wizja.

Kukułka Józef. 1995 *Nowe uwarunkowania i wymiary bezpieczeństwa międzynarodowego Polski*, „Wieś i Państwo”nr 1.

Rotfeld Adam.1990. *Europejski system bezpieczeństwa in statunascendi*, Warszawa.

Schulz Duan, Sydney Ellen Schulz. 2007. *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Stańczyk Jerzy. 1996. *Współczesne pojmowanie bezpieczeństwa*, Warszawa.