

Krzysztof JASICKI*

BYLI OFICEROWIE NA RYNKU PRACY WE WROCŁAWIU W XXI WIEKU

W artykule przedstawiono ścieżki kariery byłych oficerów na wrocławskim rynku pracy. Autor podjął próbę porównania między posiadanymi kwalifikacjami a wyborem zawodu na cywilnym rynku pracy. Przedstawił możliwości zatrudnienia i kompetencje, jakie posiadają byli oficerowie. Jest to grupa specyficzna, ponieważ jej uczestnicy mają szczególne, w odróżnieniu od innych grup społecznych, predyspozycje i umiejętności. Autor przedstawił motywację byłych oficerów w poszukiwaniu zatrudnienia, a także najczęściej zajmowane stanowiska. W artykule zaprezentowano również organy cywilne i wojskowe, które ukierunkowują byłych oficerów w poszukiwaniu zatrudnienia.

Słowa kluczowe: oficerowie rezerwy, rekonwersja w wojsku, rynek pracy

WSTĘP

Celem artykułu jest zdiagnozowanie ścieżek kariery byłych oficerów na wrocławskim rynku pracy na podstawie wywiadów odbytych wśród potencjalnych pracodawców. Badania przeprowadzono na przełomie 2010 i 2011 roku we wrocławskich instytucjach państwowych cywilnych i wojskowych. Autor prowadził wywiady z kierownikami i szefami działów kadr. W artykule przedstawiono sposób w jaki oficerowie rezerwy szukają pracy, zmieniają lub wykorzystują już posiadane kwalifikacje na powszechnym rynku pracy i poddają się prawom i zasadom funkcjonowania gospodarki rynkowej w integrującej się Europie.

1. ZMIANY USTROJOWE W POLSCE A BYLI OFICEROWIE

Przemiany ustrojowe w Polsce rozpoczęte w 1990 roku i przejście od gospodarki socjalistycznej do rynkowej (kapitalistycznej) wymusiły zmiany w polskiej armii. Siły zbrojne, które były przygotowane do działań zbrojnych skierowanych na zachód musiały dostosować się do warunków nowej gospodarki. Armia, która liczyła około 400 tys. żołnierzy była balastem dla nowo rozwijającego się państwa. Tysiące oficerów z likwi-

* kpt. mgr inż. Krzysztof JASICKI – Wydział Zarządzania Wyższej Szkoły Oficerskiej Wojsk Lądowych

dowanych jednostek wojskowych znalazło się na cywilnym rynku pracy. Nie dawno dowodzili plutonami, kompaniami, batalionami, pułkami, a teraz musieli sobie znaleźć pracę w gospodarce¹. W jaki sposób chcieli znaleźć miejsce dla siebie w nowych realiach? Czy środowisko cywilne czekało z otwartymi rękami? Czy kwalifikacje i kompetencje, które posiadali, dawały szansę znalezienia pracy? Czy byli oficerowie wybierali pracę dającą prestiż, czy brali to, co było na rynku pracy i oferowały urzędy pracy? Tych pytań jest bardzo wiele, a ścieżki, które wybrali byli oficerowie są bardzo różne. Wiele zależało od stanowiska, jakie zajmowali w armii i tego, czy miało swój odpowiednik na cywilnym rynku pracy, np. stanowiska takie jak: informatyk, logistyk, nauczyciel wojskowy taktyki wychowania fizycznego, żandarm, dowódca kompanii, batalionu. Czy znaleźli swój odpowiednik w firmie państwowej, prywatnym przedsiębiorstwie? Oficerowie po zakończeniu służby wojskowej muszą ściągnąć mundur i stają się cywilami. Jest to dla nich wielka zmiana, z wysokich stanowisk służbowych lądują na ziemi. Stają się cywilami po wieloletniej służbie. Muszą odnaleźć się w gospodarce rynkowej. Gdzie szukają pracy, na kogo mogą liczyć, jakie umiejętności i wiedza mogą się im przydać? Jest bardzo dużo niewiadomych, są obawy, lęk, depresja. Ścieżki, jakie wybiorą zależą od ich indywidualnych umiejętności, wiedzy, wykształcenia oraz predyspozycji i kwalifikacji.

Pojęcie kwalifikacji rozumiane jest jako *...specjalistyczne wykształcenie, zasób wiedzy, uzdolnień i umiejętności potrzebnych do wykonywania danego zawodu/zajmowania określonego stanowiska lub też ...własności indywidualne człowieka niezbędne do sprawnego wykonywania zespołu czynności typowych dla zawodu, specjalności lub doraźnie zajmowanego stanowiska/możliwości wykonywania pokrewnych zawodów*².

Wojsko Polskie przechodzi gruntowne przeobrażenia. Jest restrukturyzowane i modernizowane. W 1989 roku liczyło 250 tys. żołnierzy, z czego oficerowie to 50 tys., pozostali żołnierze byli w służbie zasadniczej i nadterminowej. Stan ewidencyjny żołnierzy w Siłach Zbrojnych RP na dzień 18 stycznia 2010 r.: wynosił 100. 412 żołnierzy, w tym 23 tys. oficerów (w tym generałowie – 2705)³. Przemiany w polskiej armii są dokonywane pod nazwą profesjonalizacji Sił Zbrojnych.

2. PROFESJONALIZACJA SIŁ ZBROJNYCH RP

Profesjonalizacja Sił Zbrojnych RP to proces jakościowej i ilościowej transformacji zasobów kadrowych i sprzętowych polskiej armii. Zmiany te są wprowadzane stopniowo, tak by przez cały czas trwania tego procesu była ona gotowa do wykonywania swoich konstytucyjnych zadań i wypełniania misji, również tych poza granicami kraju, wynikających z naszych zobowiązań sojuszniczych i umów międzynarodowych. Celem profesjonalizacji jest zastąpienie służby obowiązkowej ochotniczą służbą zawodową, składającą się ze służby stałej i służby kontraktowej, przy jednoczesnym dostosowaniu liczebności, struktury i wyposażenia armii zarówno do nowych wyzwań i zagrożeń w zakresie bezpieczeństwa narodowego, jak i oczekiwań społecznych. Profesjo-

¹ [online]. [dostęp: 7.12.2010]. Dostępny w Internecie: <http://pl.wikipedia.org/wiki/SiAy>.

² Z. Antczak, *Menedżer na przełomie XX i XXI w*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2010, s. 18.

³ [online]. [dostęp: 7.12.2010]. Dostępny w Internecie: <http://pl.wikipedia.org/wiki/SiAy>.

nalizacja pozwoli na lepsze przygotowanie wojska do reagowania na aktualne i przewidywane zagrożenia militarne i niemilitarne. Doprowadzi też do zwiększenia liczby jednostek bojowych oraz jednostek wsparcia i zabezpieczenia, a jednocześnie poprawi zdolności ekspedycyjne, umożliwiające sprawny ich przerzut i użycie poza granicami kraju, w operacjach sojuszniczych i koalicyjnych⁴.

3. POMOC REKONWERSYJNA W OŚRODKU AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ WE WROCŁAWIU

Rekonwersja to ogół przedsięwzięć podejmowanych wobec żołnierzy zawodowych i byłych żołnierzy zawodowych, a także małżonków oraz dzieci pozostających na utrzymaniu żołnierzy zawodowych, którzy zaginęli lub ponieśli śmierć w związku z wykonywaniem zadań służbowych, w zakresie przekwalifikowania zawodowego, przyuczenia do zawodu, doradztwa zawodowego, odbywania praktyk zawodowych oraz pośrednictwa pracy, mających na celu przygotowania ich do podjęcia zatrudnienia⁵.

Głównym celem rekonwersji jest dziś dążenie do objęcia pomocą wszystkich żołnierzy zawodowych oraz rodzin tych, którzy zaginęli lub ponieśli śmierć w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych. Drugim strategicznym celem rekonwersji kadr pozostaje wprowadzenie w życie hasła „nowy zawód – lepsze jutro”. Ogólnie można przyjąć, że oznacza to budowanie przez żołnierzy także cywilnej ścieżki kariery zawodowej, równoległe do wojskowej i to jeszcze podczas służby. Większość wojskowych nie ma bowiem zawodu, który jest poszukiwany na cywilnym rynku pracy⁶. Strategicznym celem rekonwersji jest zrobienie wszystkiego, aby każdy żołnierz po zakończeniu służby miał kwalifikacje i zawód przydatny na cywilnym rynku pracy. Żołnierze muszą zrozumieć, że podczas służby już należy myśleć o zawodzie, który będą wykonywać na cywilnym rynku pracy. Trzeba wcielić w życie cele wymienione wyżej, tak aby zdejmując mundur, mieć alternatywną pracę, wykształcenie, zawód w cywilu.

W ramach osiągnięcia powyższych celów realizowane są działania, które leżą w kompetencjach organów zajmujących się rekonwersją. Należą do nich:

- przekwalifikowanie – polega na zmianie posiadanych kwalifikacji na inne, celem dostosowania do potrzeb wykonywania nowego zawodu lub na podwyższeniu poziomu dotychczasowych kwalifikacji w ramach tego samego zawodu. Uprawnieni do przekwalifikowania mogą je realizować poprzez uczestnictwo w kursach, szkoleniach, studiach oraz innych formach kształcenia. Przekwalifikowanie zawodowe jest zindywidualizowane, poprzedzane doradztwem; dana osoba sama wskazuje miejsce, czas, rodzaj szkolenia i instytucję realizującą to szkolenie;
- pośrednictwo pracy⁷ – polega na udzielaniu pomocy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia; głównie poprzez przedstawianie ofert pracy, a pracodawcom – w znalezieniu odpowiednich pracowników. Struktury rekonwersji kadr

⁴ [online]. [dostęp: 7.12.2010]. Dostępny w Internecie: <http://www.profesjonalizacja.wp.mil.pl/pl/26.html>.

⁵ [online]. [dostęp: 7.12.2010]. Dostępny w Internecie: <http://www.oazwroclaw.sow.mil.pl>.

⁶ R. Rogoń, *Rekonwersja*, [w:] „Polska Zbrojna”, nr 44/2009, s. 32.

⁷ [online]. [dostęp: 7.12.2010]. Dostępny w Internecie: <http://www.profesjonalizacja.wp.mil.pl/pl/26.html>, [online]. [dostęp: 30.11.2010]. Dostępny w Internecie: <http://www.oazwroclaw.sow.mil.pl>.

starają się pozyskiwać, oprócz stanowisk cywilnych, także oferty dotyczące stanowisk związanych z obronnością kraju oraz do komórek antykrzysowych, przygotowanych do działań w czasie klęsk żywiołowych. Programy specjalne są to działania, inicjowane przez struktury rekonwersyjne, mające na celu pozyskanie dodatkowych środków pozabudżetowych na rzecz szeroko rozumianego środowiska wojskowego, w tym także uprawnionych członków rodzin. Projekty realizowane są na lokalnych rynkach pracy we współpracy z urzędami pracy, organami samorządu terytorialnego, organami administracji rządowej, instytucjami szkolącymi, a przede wszystkim z instytucjami pozarządowymi – szczególnie o charakterze lokalnym – oraz innymi partnerami;

- praktyki zawodowe – pozwalają na wykorzystanie i sprawdzenie umiejętności nabytych w toku służby i nauki, w warunkach zbliżonych do przyszłej pracy. Z praktyki może korzystać uprawniony żołnierz zawodowy, jeżeli stanowi ona integralną część programu przekwalifikowania lub przyuczenia do zawodu, zwiększającego szanse na uzyskanie zatrudnienia. Targi pracy to przedsięwzięcia służące przede wszystkim stworzeniu możliwości bezpośredniego kontaktu pracodawców z osobami zainteresowanymi podjęciem zatrudnienia. Stanowią ważny element pomocy rekonwersyjnej będący rozwinięciem działalności w ramach pośrednictwa pracy. Służą także promowaniu wartości osobowych żołnierzy zawodowych w środowisku cywilnym.

Uprawnienia do pomocy rekonwersyjnej przysługują byłym oficerom w okresie dwóch lat od dnia zwolnienia. Finansowanie pomocy w 2010 roku przedstawia się w następujący sposób:

- po 4 latach zawodowej służby wojskowej – 100% limitu – 1875 zł;
- po 12 latach służby wojskowej – 200% limitu – 3750zł;
- po 15 latach służby wojskowej – 300% limitu – 5625zł;
- zwolnionych wskutek orzeczenia przez Wojskową Komisję Lekarską trwałej lub czasowej niezdolności do pełnienia zawodowej służby wojskowej powstałej w następstwie wypadku lub choroby pozostających w związku z pełnieniem czynnej służby wojskowej (oraz uprawnieni członkowie rodziny byłego żołnierza zawodowego) – 300% – 5625zł.
- dla byłych żołnierzy zawodowych zwolnionych do dnia 25.06.2010 r. – 150% najniższego uposażenia zasadniczego żołnierza zawodowego obowiązującego w dniu 1 stycznia roku kalendarzowego, w którym zainteresowany wystąpił z wnioskiem o udzielenie pomocy – 3750 zł.

Ośrodek Aktywizacji Zawodowej we Wrocławiu jest jednym z najlepszych biur pomocy dla byłych żołnierzy zawodowych działających na terenie RP. Z jego pomocy w 2010 r. skorzystało 4830 żołnierzy na terenie trzech województw: dolnośląskiego, opolskiego, lubuskiego. Szefem ośrodka jest płk rez. Zbigniew Melon, który kieruje biurem zgodnie z najnowszymi trendami rekonwersji realizowanymi w Unii Europejskiej. Ośrodek idzie z duchem czasu, na stronę internetową <http://www.oazwroclaw.sow.mil.pl> w 2010 r. było 20 tys. wejść. OAZ wykorzystał środki pozabudżetowe na szkolenia w województwach: dolnośląskim, opolskim, lubuskim w 2010 roku kwotę 370 480 zł.

W 2010 r. 86 byłych oficerów skorzystało z doradztwa zawodowego, z czego 12 rozpoczęło własną działalność gospodarczą.

4. USTAWOWE GWARANCJE PRACY - USTAWA O SŁUŻBIE ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH I ROZPORZĄDZENIA

Art. 119. 1. Żołnierz zwolniony z zawodowej służby wojskowej z powodu, o którym mowa w art. 111 pkt 3, pkt 9 lit. B i pkt 10 oraz art. 112 ust. 1 pkt 3-5, który pełnił zawodową służbę wojskową co najmniej przez dziesięć lat, ze względu na szczególny charakter wykształcenia, doświadczenia wojskowego i wiedzy specjalistycznej, korzysta z pierwszeństwa w zatrudnieniu na stanowiskach związanych z obronnością kraju w administracji publicznej.

1a. Organy administracji rządowej i organy samorządu terytorialnego są obowiązane do współpracy z właściwymi organami wojskowymi w zakresie ewidencjonowania stanowisk związanych z obronnością kraju, w tym stanowisk dotyczących planowania i realizacji pozamilitarnych przygotowań obronnych w państwie.

1b. Właściwy organ wojskowy wydaje żołnierzowi, o którym mowa w ust. 1, na jego wniosek zaświadczenie stwierdzające jego predyspozycje do zajmowania stanowiska pracy określonego w ust. 1.

1c. Uprawnienie, o której mowa w ust. 1, w pierwszej kolejności przysługuje byłym żołnierzom zawodowymi, którzy zostali zwolnieni z zawodowej służby wojskowej wskutek ustalenia przez wojskową komisję lekarską niezdolności do pełnienia zawodowej służby wojskowej wskutek wypadku pozostającego w związku z pełnieniem czynnej służby wojskowej albo choroby powstałej w związku ze szczególnymi właściwościami lub warunkami służby wojskowej pełnionej poza granicami państwa, związanej z realizacją celów, o których mowa w art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa⁸

Ustawowe gwarancje zostają na papierze, środowisko cywilne samodzielnie ustala zatrudnienie na etatach związanych z zarządzaniem kryzysowym lub z obronnością państwa. Zajmują je osoby, które nie mają doświadczenia w tej dziedzinie.

5. PROJEKT USTAWY DLA WETERANÓW WOJENNYCH Z MISJI ZAGRANICZNYCH

Ranni żołnierze powracający z misji zagranicznych wreszcie będą mogli liczyć na znacznie większe wsparcie władz. Dotychczas bywało z tym różnie, bowiem polscy żołnierze, którzy stracili zdrowie w misjach zagranicznych, nie mieli statusu weterana wojennego. To dlatego, że operacje, w których uczestniczyli, były misjami stabilizującymi⁹, a nie otwartą wojną⁹. Misja stabilizująca opiera się na działaniach wojskowych, politycznych, ekonomicznych i społecznych prowadzących do pokoju.

Projekt przewiduje między innymi pomoc finansową dla poszkodowanych chcących kontynuować edukację. Finansowana ma być nauka ponadgimnazjalna, czyli liceum oraz studia pierwszego i drugiego stopnia. W przeciwieństwie do kombatantów ci,

⁸ Ustawa z dnia 11 września 2003r. O służbie wojskowej żołnierzy zawodowych /tekst jednolity/.

⁹ *Weterani wojenni nie będą już pozostawieni sami sobie*, [online]. [dostęp: 12.12.2010]. Dostępny w Internecie: <http://www.polskatimes.pl/aktualności/345665,weterani-wojenni>.

którzy wracają poszkodowani z misji, to ludzie młodzi. W propozycji ustawy przewidziano również powstanie zapomóg, dzięki którym wszyscy żołnierze, którzy pełnili misję zagraniczną, będą mieli zapewniony bezpłatny dostęp do opieki psychologa. Chodzi o tak zwany syndrom pola walki. Powstawanie PTSD (*Post-Traumatic Stress Disorder* – przewlekły zespół pourazowy), mogą powodować przeżycia wojenne związane z zagrożeniem życia. Różna terminologia, jaką określano konsekwencje traumatycznych przeżyć wojennych, była odbiciem ustosunkowania się opinii publicznej, władzy politycznej i środowisk wojskowych do problematyki stresu pola walki.

Nazewnictwo niosło ze sobą aspekt wspierania bądź odrzucania odszkodowań dla ofiar traumatycznych przeżyć wojennych. Zdarzało się, że niosło przesłanie mające podkreślać wyjątkowość walczących na froncie. Termin PTSD jest próbą pogodzenia tych stanowisk i pogodzenia się z prawdą, że tak traumatyczne przeżycie, jakim jest dla żołnierza wojna, bez względu na jej specyfikę, może powodować powstawanie traumatycznego stresu, którego ślady mogą pozostać na całe życie. Jednym z czynników zabezpieczających przed wystąpieniem objawów PTSD jest odpowiednie przygotowywanie sił zbrojnych do działań wojennych. Wyobraźnia i innowacyjność nowoczesnego dowódcy to przyszłość nowoczesnej armii. Obok właściwego doboru do służby, szkolenia i motywacji, może być jednym z czynników ograniczających możliwość występowania PTSD¹⁰.

Dwa lata temu w Stanach Zjednoczonych wystąpiła plaga samobójstw wśród żołnierzy powracających z Iraku i Afganistanu. Pomoc i opieka psychologiczna sprawiła zmniejszenie się tego problemu. Uniwersytet w Portland przeprowadził badania wśród kobiet powracających z misji i stwierdził, że wśród kobiet w wieku 18-34 lat odsetek popełnianych samobójstw w armii jest trzykrotnie większy¹¹.

Doświadczenia wynikające z udziału Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej w operacji stabilizacyjnej Republice Iraku wykazały, że polscy żołnierze nie są optymalnie przygotowani pod względem umiejętności do radzenia sobie z sytuacjami stresowymi charakterystycznymi dla współczesnego pola walki. Zaobserwowane reakcje żołnierzy na sytuacje ekstremalne, takie jak widok rannych żołnierzy czy zmasakrowanych zwłok są takie, że powodują osłupienie oraz czasowe obniżenie zdolności do wykonywania zadań operacyjnych. Bywają przypadki, że żołnierze wbrew rozkazom nie chcą opuszczać terenu bazy. Z przeprowadzonych badań wynika bowiem, że 1,6% żołnierzy pełniących służbę w rejonie operacji stabilizacyjnej ma różne zaburzenia natury psychologicznej, które są trudne do zdiagnozowania i czasochłonne w leczeniu¹².

6. LISTA ZAWODÓW WYKONYWANYCH PRZEZ BYŁYCH OFICERÓW-OFICERÓW REZERWY

Najczęściej wykonywane zawody przez oficerów po ściągnięciu munduru to:

- nauczyciel (akademicki, szkoły średniej);
- pracownik ochrony (dyrektorzy, kierownicy, pracownik podstawowy);

¹⁰ A. Korolczuk, A. Gołębiowski, M. Tomko-Gwoździewicz, *Od nostalgii do PTSD*, [w:] „Zeszyty Naukowe WSOWL”, nr 3/2009 Wrocław 2009, s. 122 - 123.

¹¹ *Weterani wojenni nie będą już pozostawieni sami sobie*, [online]. [dostęp: 12.12.2010]. Dostępny w Internecie: <http://www.polskatimes.pl/aktualności/345665,weterani-wojenni>.

¹² J. Darmetko, *Stres pola walki*, [w:] „Zeszyty Naukowe WSOWL”, nr 2/2008, s.153.

- pracownik administracji publicznej (wojewódzkiej, miejskiej, powiatowej);
- instruktor nauki jazdy;
- informatyk;
- pracownik cywilny jednostki wojskowej – referent;
- agent ubezpieczeniowy;
- własny biznes (sklepy, firmy wyburzeniowe);
- lekarz;
- detektyw – żandarm;
- inspektor bhp;
- pracownik w przemyśle;
- strażnik miejski;
- policjant;
- celnik.

7. NAJBARDZIEJ POSZUKIWANE ZAWODY W POLSCE W 2010 ROKU

Poniżej przedstawiono wykaz 10 najbardziej poszukiwanych zawodów na rynku pracy w 2010 roku. Są to:

- wykwalifikowani pracownicy fizyczni;
- menedżerowie projektów;
- przedstawiciele handlowi;
- inżynierowie;
- kierowcy;
- niewykwalifikowani pracownicy fizyczni;
- pracownicy sekretariatu, asystenci dyrekcji, asystenci ds. administracji;
- kucharze, szefowie kuchni;
- pracownicy produkcji;
- pracownicy działu Obsługi Klienta i Wsparcia Klienta.

Wyniki badania w Polsce dokładnie pokazują obecny trend na rynku pracy – najbardziej poszukiwanymi pracownikami, tak jak rok temu, są wykwalifikowani pracownicy fizyczni, czyli m.in. elektrycy, cieśle, stolarze, murarze, hydraulicy czy spawacze. Nowym stanowiskiem na liście, które od razu znalazło się na drugim miejscu jest menedżer projektów. Obserwujemy także, że z roku na rok coraz więcej pracodawców zgłasza zapotrzebowanie na przedstawicieli handlowych – wyjaśnia Iwona Janas, dyrektor generalna Manpower Polska¹³.

¹³ Najbardziej poszukiwane zawody w Polsce w Europie i na świecie, [online]. [dostęp: 12.12.2010]. Dostępny w Internecie: <http://www.studia.net/zawody-przyszlosci/1269>.

8. RYZYKO PODEJMOWANE PODCZAS POSZUKIWANIA PRACY PRZEZ OFICERÓW REZERWY

Byli oficerowie muszą się liczyć z tym, że odwołanie się do pomocy w zatrudnieniu do 2 lat po zakończeniu służby. Powiatowy Urząd Pracy do 3 lat, Dolnośląski Urząd Pracy Biuro Karier Zawodowych do 2 lat.

Czynniki ograniczające możliwość zatrudnienia to:

- kryzys na rynku pracy, ograniczenie ofert pracy;
- likwidacja stanowisk pracy w celach oszczędnościowych;
- warunki zdrowotne byłych oficerów;
- ograniczenia wiekowe do projektów unijnych;
- brak statusu bezrobotnego;
- niechęć oficerów w podejmowaniu pracy na stanowiskach fizycznych;
- alkoholizm;
- brak motywacji;
- niewiedza;
- niechęć do podejmowania pracy;
- brak wiedzy o rynku pracy.

W grupie czynników ryzyka czynnik zasobów ludzkich odgrywa znaczącą rolę, dlatego że o wszystkim decydują ludzie i zakłócenia związane z ich pracą wpływają niekorzystnie na realizację przedsięwzięć na wrocławskim rynku pracy.

Na podstawie zestawienia potencjalnych źródeł ryzyka dokonuje się specyfikacji czynników ryzyka, które mogą wpłynąć na realizowane przedsięwzięcie¹⁴. Jeżeli na stanowiskach kierowniczych zatrudnia się osoby, które nie posiadają kwalifikacji, ani doświadczenia w dziedzinie zarządzania kryzysowego, kierowania zespołami ludzkimi, ponosimy ryzyko katastrof, kosztów finansowych, materialnych lub strat w zdrowiu i życiu ludzi. Narażamy Polskę na wielomilionowe straty, marnujemy pieniądze podatników. Proces rekrutacji i rygorów są tworzone wielokrotnie pod zatrudnianie znajomych, rodziny, układów, a nie dla dobra organizacji państwowych prywatnych, czy instytucji samorządowych. Muszę przyznać, że nie jest to regułą, jest wiele przykładów, że rekrutacja jest dla dobra i zatrudniane są osoby o bardzo wysokich specjalistycznych kwalifikacjach. Byli oficerowie o wysokich kompetencjach i rzadkich umiejętnościach, specjalistycznej wiedzy znajdują zatrudnienie, ponieważ są tani, nie trzeba inwestować w ich kształcenie, są dyspozycyjni, przerastają swoją wiedzą pracowników zatrudnionych w firmie, są wydajni i rozwiązują problemy bez tworzenia zespołów roboczych, dlatego tacy oficerowie rezerwy zajmują stanowiska dyrektorów, prezesów, rektorów, dziekanów uczelni, kierowników, specjalistów. Za tą wiedzę pracodawcy płacą małe pieniądze, a byli oficerowie są usatysfakcjonowani, że są potrzebni, dorabiają do swojego budżetu.

¹⁴ D. Skorupka, *Metoda identyfikacji i oceny ryzyka realizacji przedsięwzięć budowlanych*, Wojskowa Akademia Techniczna, Warszawa 2007, s. 20.

Organizacje powinny opracowywać, stosować i monitorować wewnętrzne zasady dotyczące relacji pracowniczych. Zasady takie powinny odpowiadać specyfice organizacji i prowadzonej przez nią działalności. Przepisy dotyczące zatrudnienia to obszerny zakres wiedzy, który jest stosunkowo złożony i często się zmienia. Kierownik ds. zasobów ludzkich powinien nieustannie śledzić przepisy prawa i wprowadzane zmiany, tak aby organizacja była zabezpieczona przed roszczeniami wnoszonymi przez jednostki i organizacje zbiorowe, jak choćby związki zawodowe.

9. MOTYWACJA OFICERÓW REZERWY W PODEJMOWANIU PRACY

Byli oficerowie są osobami kreatywnymi, poszukującymi, potrzeba znalezienia pracy w nowym środowisku jest motorem działania. Status bytu społecznego aglomeracji wrocławskiej 700 tys. ludzi daje duże możliwości znalezienia pracy. Oficerowie chcą się spełniać, realizować swoje niespełnione marzenia. Posiadają predyspozycje do pracy na stanowiskach kierowniczych, menedżerskich. Wykładowcy po zakończeniu służby w Wyższej Szkole Oficerskiej Wojsk Lądowych im. gen. T. Kościuszki we Wrocławiu chcą i pracują z młodzieżą wojskową i cywilną, ponieważ czują się potrzebni i satysfakcjonuje ich praca edukacyjna dla bezpieczeństwa narodowego. Oficerowie rezerwy kształtują wśród młodzieży postawy patriotyczne i proobronne. Błędem jest niewykorzystanie takiego zasobu wiedzy przez uczelnie, instytucje państwowe, prywatne przedsiębiorstwa. Byli oficerowie mają wiedzę i umiejętności z zakresu zarządzania kryzysowego, pracy sztabów antykryzysowych, mogą pracować na stanowiskach związanych z zagrożeniami, takimi jak: powódzie, pożary, napady terrorystyczne. Długość wieku produkcyjnego naszego społeczeństwa wydłuża się, tak samo oficerowie chcą pracować dłużej. Są osobami o bardzo dobrej kondycji fizycznej, dużej mobilności, mogą się poświęcać pracy, ponieważ ich dzieci są już dorosłe, są dyspozycyjni czasowo. Praca dla nich jest przyjemnością i sprawia im radość i zadowolenie. W ich budżecie domowym znajdują się dodatkowe pieniądze na podniesienie standardu życia lub godziwe warunki egzystencji, w zależności od tego, kiedy odeszli na emeryturę.

10. POWIATOWY URZĄD PRACY

Z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy we Wrocławiu nie korzystają byli oficerowie, przez ostatnie trzy lata nikt się nie zarejestrował. W PUP są realizowane dwa sposoby rejestracji żołnierzy: jako bezrobotny i poszukujący pracy. Bezrobotnymi są wszyscy żołnierze, którzy nie otrzymują świadczeń z wojska (emerytur pełnych lub częściowych). Tego najbardziej wstydzą się żołnierze i nie rejestrują się, dzwonią jedynie z pytaniami. Żołnierze, którzy otrzymują świadczenie z wojska mają status poszukującego pracy. Rejestracja jako poszukujący pracy w kontekście wojska status żołnierza rezerwy (żołnierze zwolnieni z zawodowej służby wojskowej w Siłach Zbrojnych RP, przy czym status żołnierza rezerwy przysługuje przez okres 36 miesięcy od dnia zwolnienia żołnierza z zawodowej służby wojskowej). Osoba bezrobotna zarejestrowana w PUP ma prawo do bezpłatnego korzystania z usług pośrednika pracy. Pomaga on w znalezieniu zatrudnienia oraz dopasowania kwalifikacji zawodowych do potrzeb lokalnego rynku pracy. Pośrednik może skierować byłych oficerów na rozmowę z pracodawcą w ramach zgłoszonych do urzędu wolnych miejsc pracy. Do pośrednika pracy można zgłaszać się tak często, jak potrzebują byli oficerowie, muszą jednak pamiętać o wyznaczonym terminie.

Doradca zawodowy pomaga zaplanować karierę zawodową, określa zainteresowania i uzdolnienia, udziela porady indywidualnej dotyczącej wyboru zawodu, zrobi test preferencji zawodowych, pomoże zredagować dokumenty aplikacyjne i przygotuje do rozmowy z pracodawcą, udzieli informacji o kursach i na nie skieruje.

Byli oficerowie mogą podnieść swoje kwalifikacje zawodowe lub przekwalifikować się. Powiatowy Urząd Pracy oferuje szeroki zakres kursów: od obsługi kas fiskalnych, wózków widłowych, komputerów, po specjalistyczne: samodzielny księgowy, AutoCad, pozyskiwanie funduszy unijnych, menedżer ds. mediów, grafika komputerowa, spawanie, magazynier z blokiem językowym oraz praktyką u pracodawcy włącznie.

11. IMPEL S.A. WROCŁAW

Grupa Impel jest największą w Polsce grupą firm usługowych. Posiada 20-letnie doświadczenie we współpracy z wymagającymi klientami, których obsługuje w całym kraju poprzez sieć kilkudziesięciu oddziałów. Obsługuje ok. 4 tys. przedsiębiorstw na terenie całego kraju. Współpracuje z ponad 40 tys. osób. Grupą zarządza spółka Impel S.A., posiadająca większościowe udziały w spółkach produktowych. Spółka-matka odpowiada za strategię i koordynację działań rynkowych pozostałych podmiotów Grupy. Od 2003 r. Impel S.A. jest notowany na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Grupa Impel ukierunkowana jest na rozwój komplementarnych usług outsourcingowych, poprzez przejmowanie w coraz szerszym zakresie procesów biznesowych klientów. Dzięki rosnącym nakładom na innowacyjność oraz działaniom zmierzającym do konsolidacji rynku Impel S.A. zamierza sukcesywnie poszerzać obszary swojej działalności w Polsce oraz na rynkach zagranicznych¹⁵.

Impel Security Provider Sp. z o.o. Wrocław zatrudnia od 8 do 10 % żołnierzy zawodowych, w tym około 2 % byłych oficerów. Pracują oni na stanowiskach licencjonowanych (ochrona jednostek wojskowych) lub nielicencjonowanych (dozorcy obiektów, firm, państwowych i prywatnych). Kwalifikacje, jakie wymaga się od zatrudnianych to pozwolenie na broń, dopuszczenie do informacji niejawnej, sprawność fizyczna. Nie ma ograniczeń wiekowych, pracują osoby nawet w wieku 70 lat. Zatrudniają się tam oficerowie począwszy od szeregowego pracownika ochrony, a skończywszy na dyrektorze. Osoby, które robią karierę zawdzięczają to indywidualnym predyspozycjom i pracy. Byli oficerowie zatrudniając się w Impel, argumentują, że jest to praca pokrewna ze służbą wojskową. Wskazują również na względy finansowe oraz chęć „zabicia” nudy domowej, pozbycie się bezczynności, która najbardziej doskwiera badanym. Wykonywanie tego rodzaju zajęcia nie wymaga dużego nakładu pracy, a można dorobić do budżetu domowego.

12. JEDNOSTKI WOJSKOWE WE WROCŁAWIU

Jednostki wojskowe zatrudniają około 2% procent byłych oficerów ze stanu ogólnego zatrudnienia. Pracują oni na stanowiskach referentów i specjalistów, szefów, kierowników zakładów. Posiadają oni szeroką wiedzę specjalistyczną i wieloletnie doświadczenie wojskowe. Pracują na etatach, na których cywilny pracownik nie poradziłby sobie ze względu na brak wiedzy wojskowej i doświadczenia zawodowego. Są to stanowiska, które wymagają szerokiej wiedzy i kwalifikacji, a są wynagradzane nieade-

¹⁵ [online]. [dostęp: 1.12.2010]. Dostępny w Internecie: <http://www.parkiet.com/instrument/1375,4.html> Impel S.A.

kwatnie do wykonywanej pracy. Zatrudnienie na ich miejsce pracownika cywilnego wiązałoby się z dużymi nakładami na przeszkolenie i długim czasem na zdobycie doświadczenia, błędy popełnione na takich stanowiskach wiązałyby się z dużymi i nieodwracalnymi stratami finansowymi czy decyzjami „być albo nie być” dla jednostek wojskowych. Byli oficerowie dorabiają sobie do emerytur i przekazują swoje doświadczenie młodszym kolegom w mundurach, którzy są wprowadzani na stanowiska pracy przez doświadczonych oficerów rezerwy pracujących jako cywilni pracownicy. Byli oficerowie odczuwają dużą satysfakcję i zadowolenie, że mogą podzielić się swoją bogatą wiedzą zdobytą przez wiele lat trudnej służby, wielokrotnie kosztem rodzin i własnego prywatnego życia. Oficerowie rezerwy są świetnymi trenerami walki wręcz, specjalistami w dziedzinach kierowania zespołami ludzkimi, menadżerami w zakresie doradztwa zatrudnienia, rekrutacji, prawnikami, radcami prawnymi, nauczycielami, profesorami uczelnianymi, kierownikami pracowników cywilnych wojska. W krajach zachodniej unii europejskiej szeroko korzysta się z wiedzy i doświadczenia byłych oficerów, w Polsce ten proces nabiera rozpędu, zaczyna się doceniać wiedzę tych specjalistów w zagrożeniach związanych z terroryzmem, klęskami powodziowymi, budownictwie mostów, niszczenia obiektów niepotrzebnych lub zagrażających środowisku. W ten sposób byli oficerowie chcą spłacić swój dług wobec społeczeństwa, które ich wykształciło i pozwoliło godnie żyć. Być oficerem to znaczy uczyć, być otwartym na innego człowieka, wymagać od siebie i od innych. To osoba, która nieustannie zdobywa doświadczenia i umiejętności w obecnej gospodarce wiedzy.

PODSUMOWANIE

Bardzo małą grupę stanowią byli oficerowie, którzy nie podejmują pracy po zakończeniu służby wojskowej. Wpadają oni w depresję, nadużywają alkoholu, przestają wychodzić ze swoich domów. Życie w stresie, ciągły nawał obowiązków zadań odeszło w cień, została nuda. Taki stan rzeczy powoduje, że ci oficerowie szybko podupadają na zdrowiu. Żony starają się ich wyrwać z tej beczynności, ponieważ wiedzą, że to może się skończyć tragedią dla rodziny. Obecnie oficerowie odchodzą ze służby na własną prośbę. Stanowi to około 90% przypadków. Pozostałe to: zły stan zdrowia, likwidacja stanowiska, brak możliwości dalszego rozwoju, rozwiązanie jednostki. Byli oficerowie bardzo chętnie podejmują pracę, która daje prestiż i satysfakcję na cywilnym rynku pracy. Są zadowoleni jeśli znajdują etat w administracji, przemyśle, czy w agencjach ochrony. Muszę stwierdzić, że pracują również na stanowiskach fizycznych jako: pracownicy budowlani, ochroniarze, kierowcy taksówek. Oficerowie rezerwy są aktywni zawodowo, ci którzy angażowali się w służbie wojskowej szybko znajdują pracę. Obecnie panuje tendencja, że oficerowie odchodzący ze służby już wcześniej planują sobie, gdzie mogą pracować. W czasie służby na własną rękę kończą studia podyplomowe, robią kursy instruktorów prawa jazdy, wszystko za własne pieniądze, po to, aby na cywilnym rynku pracy mieć większe możliwości zatrudnienia. Wielokrotnie zdarza się, że w czasie służby wojskowej oficer jest wykładowcą na cywilnej uczelni (za zgodą dowódcy jednostki wojskowej). Wtedy bezboleśnie przechodzi do nowej pracy. Pomimo posiadania praw emerytalnych pełnych lub częściowych starają się być aktywni zawodowo w nowych środowiskach, nauczycielskich, łowieckich, samorządach państwowych, firmach ochroniarskich, przedsiębiorstwach państwowych. Ta grupa społeczna potwier-

dza, że jest atrakcyjna pod względem produkcyjnym dla społeczeństwa. Jak służyli w mundurach tak pracują na odpowiedzialnych stanowiskach cywilnych¹⁶.

Tymczasem, jak wynika z doświadczeń w krajach zachodnich, większość umiejętności byłych wojskowych może stanowić intratną ofertę na cywilnym rynku pracy. Wojsko bowiem kształtuje wiele cech osobowościowych, bez względu na specjalizację fachową, będących w cenie u pracodawców. Jest to m. in. umiejętności pracy w zespole, śmiałość w podejmowaniu decyzji, upór w dążeniu do celu, dyspozycyjność, aktywność, a także lojalność i uczciwość. Ponadto służba wojskowa utrwała także, oprócz profesjonalnych, umiejętności organizatorskie i kierownicze, które czynią z byłych żołnierzy zawodowych wartościowych kandydatów na stanowiska kierownicze w przedsiębiorstwach i instytucjach¹⁷.

Sukces w karierze zawodowej, osiągnięty przez jednostkę, jest uwarunkowany wieloczynnikowo. Jednym z istotnych jego wyznaczników jest indywidualny zestaw umiejętności. Można wśród nich wyróżnić obok tych, które mają charakter ściśle zawodowy, także umiejętności bardziej ogólne, określające sposób angażowania się jednostki w budowanie i wykorzystywanie osobistego kapitału kompetencji merytorycznych, a także sposób działania jednostki jako swobodnego ich nosiciela (właściciela). Te właśnie umiejętności typu ogólnego, stanowiące w istocie wyraz różnych cech osobowościowych jednostki, kształtują charakterystyczną dla niej tzw. skuteczność daleką, umożliwiającą sprawną realizację złożonych, wieloetapowych celów¹⁸.

Reasumując, oficer rezerwy jest kowalem własnej kariery zawodowej po zakończeniu służby wojskowej. Znalezienie prestiżowej pracy, o dobrych warunkach płacowych nie jest proste, jeżeli nie posiada się kwalifikacji, których wymagają pracodawcy. Na wiele lat przed zakończeniem służby wojskowej należy pomyśleć o odpowiednim wykształceniu, kursach i uprawnieniach. Należy sukcesywnie się doskonalić, zdobywać wiedzę i umiejętności potrzebne na wrocławskim rynku pracy. Potrzebna jest inwestycja w rozwój kapitału kompetencyjnego przez cały okres kariery zawodowej, należy dbać o wysoki standard jakości i profesjonalizmu osobistego każdego byłego oficera. W obecnym społeczeństwie wiedzy należy bezwzględnie wykorzystywać zasoby nauki posiadane przez byłych oficerów dla obopólnych korzyści, rozwoju naszego kraju. W dobie kryzysu nie wolno wyrzucać w błoto pieniędzy podatników, ale należy je pomnażać, poprzez zatrudnianie oficerów rezerwy.

LITERATURA

1. Antczak Z., *Menedżer na przełomie XX i XXI w. Funkcjonujący w organizacjach na terenie Polski (Zagadnienia epistemologiczne oraz wyniki badań)*, [w:] *Menedżer w gospodarce opartej na wiedzy*, pod red. Listwan T., Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2010.
2. Bohdziewicz P., *Kariery zawodowe w gospodarce opartej na wiedzy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008.

¹⁶ [online]. [dostęp: 1.12.2010]. Dostępny w Internecie: <http://new-arch.rp.pl/artukul/70889> Żołnierze na rynku pracy.html.

¹⁷ Tamże.

¹⁸ P. Bohdziewicz, *Kariery zawodowe w gospodarce opartej na wiedzy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008. s. 287 - 288.

3. Darmetko J., *Stres pola walki*, [w:] „Zeszyty Naukowe WSOWL”, nr 2/2008, Wrocław 2008.
4. Eatson D., *Zarządzanie zasobami ludzkimi w budownictwie*, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2009.
5. Griffin R. W., *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa 2004.
6. Korolczuk A., Gołębiowski A., Tomko – Gwoździewicz M., *Od nostalgii do PTSD*, [w:] „Zeszyty Naukowe WSOWL”, nr 3/2009, Wrocław 2009.
7. Maison M., Noga-Bobomilski A., *Badania marketingowe Od teorii do praktyki*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007.
8. Miś A., *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2007.
9. [online]. [dostęp: 7.12.2010]. Dostępny w Internecie: <http://pl.wikipedia.org/wiki/SiAy>.
10. [online]. [dostęp: 7.12.2010]. Dostępny w Internecie: http://new-arch.rp.pl/artukul/70889_Zolnierze_na_ryнку_pracy.html.
11. [online]. [dostęp: 7.12.2010]. Dostępny w Internecie: <http://www.google.pl/url?sa=t&source=web&cd=1&ved=0CB4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.wroclaw.studia.net%2Fzawody-przyszlosci%2F1269-10-najbardziej-poszukiwanych-zawodow-w-polsce-w-europie-i-na-swiecie&ei=FZ4ZTd-XEtK08QOEmqjBg&usq=AFQjCNFH-eK9IsGdkjJ1fviEXrIFMtTBKQ>.
12. [online]. [dostęp: 12.12.2010]. Dostępny w Internecie: <http://www.polskatimes.pl/aktualności/345665,weterani-wojenni-s.3> Weterani wojenni nie będą już pozostawieni sami sobie.
13. [online]. [dostęp: 1.12.2010]. Dostępny w Internecie: <http://www.parkiet.com/instrument/1375,4.html>.
14. [online]. [dostęp: 7.12.2010]. Dostępny w Internecie: <http://www.oazwroclaw.sow.mil.pl/>.
15. Pieczywo A., Wełyczko L., *Profesjonalizm zawodowy nauczyciela akademickiego kontekście realizacji procesu dydaktycznego*, Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Łądowych, Wrocław 2008.
16. Rogoń R., *Ucieczka do przodu*, „Polska Zbrojna”, nr 44 z 1 listopada 2009 r., Warszawa 2009.
17. Rogoń R., *Euro w kamaszach*, [w:] Polska Zbrojna nr 4 24 stycznia 2010 r., Warszawa 2010.
18. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 30 kwietnia 2010 r. w sprawie pomocy w zakresie doradztwa zawodowego, przekwalifikowania zawodowego, pośrednictwa pracy i odbywania praktyk zawodowych (Dz. U. z 2010 r., Nr 87 poz.566).
19. Skorupka D., *Metoda identyfikacji i oceny ryzyka realizacji przedsięwzięć budowlanych*, Wojskowa Akademia Techniczna, Warszawa 2007.

20. Ustawa z dnia 11 września 2003r., O służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, Dz. U. z 2010 r. zm. Dz. U. 2009.79.669.
21. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy(tekst jednolity z 2008r. Dz. U. nr 69 poz. 415 z późn. zm.).
22. *Zarządzanie karierą*, Harvard Business School Press., Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa 2006.

FORMER OFFICERS ON LABOUR MARKET IN WROCLAW IN 21ST CENTURY

Summary

In the article the author presents career paths of former officers on Wroclaw's labour market. He attempts to compare the possessed qualifications and the choice of profession on the civilian labour market. He presents the possibilities of employment and competence that ex-officers have. This is a special group, as its participants, unlike other social groups, possess particular predispositions and skills. The author presents the motivation of former officers in search of employment as well as the posts that they occupy the most often. Civilian and military bodies are presented in the article. Their task is to guide former officers in their search of employment. In the concluding remarks, the author stresses the fact that former officers become involved on civilian posts and they use their experience acquired in military service.

Key words: *reserve officers, reconversion in the military, labour market*