

Absolwent

Zło konieczne czy nadzieja?

Wydaje się, że większość pracodawców działających w naszej branży ma już świadomość, że nie da się dziś sprawnie funkcjonować, nie zatrudniając w firmach ludzi młodych, reprezentujących świeże spojrzenie na geodezję. Zdecydowana większość z nich pracuje sumiennie i bardzo dobrze wkomponowuje się w istniejący układ w przedsiębiorstwie. Najlepsi szybko awansują i często stają się jego siłą napędową. Bez nich nie da się tworzyć nowych technologii i nowatorskich rozwiązań.

Pojawiają się, co prawda, głosy, że należy ograniczyć liczbę studiujących na kierunkach geodezyjnych, skoro nie wystarcza pracy dla obecnie zatrudnionych, ja jednak nie postawiłbym takiej tezy. Należy bowiem uwzględnić fakt, że nasi absolwenci chętnie są przyjmowani do pracy przeznaczonej dla reprezentantów innych zawodów.

Faktem jest także, że problemy ze znalezieniem zatrudnienia mają dziś wszyscy. Sytuacja na rynku pracy jest bardzo zła i w najbliższym czasie nie będzie lepiej. Jak wynika z danych GUS, w lutym ub.r. co czwarta osoba, która pierwszy raz zarejestrowała się w urzędzie pracy, nigdy wcześniej nie pracowała. Problem dotyka więc przede wszystkim ludzi młodych. Do 2005 r. w Polsce wejdzie ich na rynek ponad 1,1 mln. Pesymistyczne dane i brak perspektyw gaszą entuzjazm i odbierają ludziom inicjatywę. Dlatego walka z bezrobociem powinna stać się priorytetem dla wszystkich, także dla przedsiębiorców i ludzi biznesu.

W Hiszpanii liberalizację rynku towarów i usług (związaną z wejściem tego kraju do Unii Europejskiej) połączono z liberalizacją rynku pracy. I to rozwiązanie okazało się skuteczne.

U nas kluczem do zahamowania dalszego wzrostu bezrobocia jest zmiana kodeksu pracy. Co prawda, zdaniem związków zawodowych, pracodawcy chcą go zmienić, by pomnażać swoje zyski, ale przecież nie ma gospodarki rynkowej bez zysku. Jest on potrzebny, żeby utrzymać się na rynku, inwestować w nowe technologie i w nowe miejsca pracy. Koncentracja kapitału, łączenie firm, ograniczanie działalności do funkcji podstawowych, a przede wszystkim

dążenie do redukcji kosztów – to podstawowe zadania dzisiejszych menedżerów, w tym również szefów firm geodezyjnych. Niestety, w tej rywalizacji nikt nie przebiega w środkach, wykorzystując do tego celu różnego rodzaju furtki. Część przedsiębiorstw lansuje na przykład dumping socjalny polegający na zmuszaniu pracowników do samozatrudnienia. Przy ostrej konkurencji firmy, które tego wariantu nie zastępują, mogą być skazane na przegraną. Politycy chwyalący się dynamicznym rozwojem prywatnej przedsiębiorczości w Polsce zdają się więc zapominać, że wielu tych nowych „przedsiębiorców” to w większości pozbawieni ochrony socjalnej „samozatrudnieni”. Zapominają też, że rygory prawa pracy najbardziej odczuwają właściciele małych i średnich firm, a ich rzeczywista pozycja na rynku jest bardziej zbliżona do pozycji pracownika najemnego niż pracodawcy dysponującego kapitałem.

Jednak same zmiany w prawie pracy nie wystarczą do pobudzenia gospodarki i spadku bezrobocia. Również w kilku innych dziedzinach należałoby dokonać zasadniczych zmian. Na przykład wiele nowych firm powstaje „wewnątrz” uczelni czy różnych urzędów. Znacznie mniejsze koszty funkcjonowania biznesu ponosi bowiem przedsiębiorca będący jednocześnie pracownikiem sfery budżetowej. Nie dość, że ma gotowy warsztat pracy, to otrzymuje również wszelkie profity płynące z tytułu zatrudnienia na umowę o pracę (ZUS, wczasy, fundusz socjalny). Ile miejsc pracy można byłoby stworzyć, gdyby i tu obowiązywały zdrowe zasady rynkowe?

W 2002 r. liczba osób z wykształceniem geodezyjnym poszukujących pracy zwiększyła się o ponad 20% w stosunku do

3-procentowego wzrostu ogólnej liczby bezrobotnych w Polsce. Rok 2002 zamknął się liczbą 2397 osób pozostających bez pracy [GEODETA 3/2003]. Statystyka ujawnia też wyraźny związek między stopą bezrobocia a poziomem wykształcenia (im wyższy, tym łatwiej o pracę). Szansę daje więc edukacja. Determinacji młodzież w tym zakresie, niestety, nie dotrzymuje kroku wsparcie ze strony władz. Wielkość nakładów inwestycyjnych na edukację nie pozostaje w żadnej proporcji do wzrostu liczby kształcących się.

Sądzę również, że dzisiejsi absolwenci są bardziej niż ich poprzednicy atrakcyjni dla pracodawców. Ale oferta edukacyjna szkół wyższych wciąż jeszcze nie nadąża za potrzebami firm. Brakuje certyfikacji jakości kształcenia i dobrej współpracy między biznesem a uczelniami. Przy urzędach pracy istnieją co prawda tzw. rady zatrudniania, w których mogą zasiadać przedsiębiorcy, ale mało kto o nich wie i wyniki ich działań są dość mizerne. Wydaje się, że lepsze efekty uzyskalibyśmy, tworząc rady gospodarce przy rektorze lub dziekanie składające się zarówno z przedsiębiorców, jak i przedstawicieli administracji publicznej. Młodzież powinna dzisiaj coraz szybciej zdobyć doświadczenie zawodowe. Przecież pracodawcy najczęściej szukają osób zdołumentowanym stażem. Ale gdzie mają go odbyć, jeżeli studenci przyjmowani są na praktyki produkcyjne do firm po znajomości lub w ramach konkursów. Czyż to nie powinno być pole do popisu dla pracodawców?

Namawiamy młodych ludzi do podejmowania inicjatywy i zakładania własnych firm. Jednak jakże często zapominamy, że to właśnie państwo w wielu zawodach stawia przed nimi bariery, a funkcjonowanie na rynku uzależnia od otrzymania licencji, uprawnień zawodowych, świadectw, aplikacji itd. Dotyczy to zarówno architektów, urbanistów, projektantów, budowlanych, prawników, jak i geodetów oraz rzeczoznawców majątkowych. Młody człowiek, żeby przystąpić do jakiegokolwiek egzaminu, musi legitymować się odpowiednią kilkuletnią praktyką zawodową. I tu kółko się zamyka.

Nadszedł chyba czas, kiedy musimy odpowiedzieć na pytanie, czy chcemy rzeczywiście pomóc młodzieży, czy tylko pozorować działania? Czy polityka zatrudnienia oznacza bierność, czy czynne oddziaływanie władz na rynek pracy?

Waldemar Klocek, prezes KZPFGK