

**Opinie pracodawców
z terenu powiatu skierniewickiego
na temat absolwentów
ponadgimnazjalnych szkół zawodowych**

-

Raport z badań (IDI)

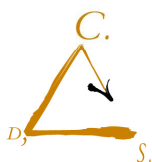


Spis treści:

I Wstęp	3
1.1 Metodologia badań.....	4
1.2 Cele badań i dobór próby badawczej	5
1.3 Struktura raportu	7
II Skierniewicki rynek pracy i potrzeby gospodarki Skierniewic i okolic w zakresie kapitału ludzkiego	8
2.1 Charakterystyka skierniewickiego rynku pracy - wprowadzenie	8
2.2. Skierniewicki rynek pracy oczami pracodawców	8
III Bieżące i przyszłe potrzeby pracodawców	18
3.1 Absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych na lokalnym rynku pracy	18
3.2 Zapotrzebowanie na kwalifikacje	19
IV Opinie pracodawców o absolwentach ponadgimnazjalnych szkół zawodowych oraz o współpracy ze szkołami.....	23
4.1 Absolwent w oczach skierniewickiego pracodawcy.....	23
4.2 Opinie skierniewickich pracodawców na temat współpracy z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi	30
V Podsumowanie	34
Załącznik nr 1 - Kwestionariusz pogłębionego wywiadu indywidualnego (IDI)	36
dla pracodawców.....	36

Spis tabel, diagramów, map i wykresów:

Tabela 1. Przedsiębiorcy objęci badaniami.	6
Mapa 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego według powiatów i podregionów województwa łódzkiego – stan na 31 marca 2009 roku.....	9
Tabela 2. Bezrobotni według wieku.....	10
Tabela 3. Bezrobotni według wykształcenia.....	11
Tabela 4. Liczba bezrobotnych w powiecie skierniewickim na przestrzeni 4 miesięcy.	11
Tabela 5. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy.....	12
Tabela 6. Bezrobotni według zawodów – 10 najliczniej reprezentowanych zawodów	12
Tabela 7. Ilość ofert pracy Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach dla najbardziej popularnych zawodów w okresie styczeń - kwiecień 2009 roku	13
Wykres 9. Sposoby poszukiwania pracowników	21
Diagram 1. Mocne i słabe strony absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w opinii pracodawców.....	24
Diagram 2. Cechy idealnego pracownika - absolwenta w opinii skierniewickich pracodawców.....	26





I Wstęp

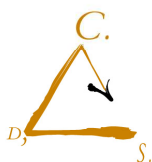
Niniejszy raport powstał w oparciu o badania przeprowadzone w ramach projektu „Identyfikacja i analiza potrzeb edukacyjnych ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach”, nr WND-POKL.09.02.00-10-006/08 realizowanego przez Centrum Doradztwa Strategicznego s.c. D. Bieńkowska, C. Ułasiński, J. Szymańska w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX *Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach*, Działania 9.2 *Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego*. Projekt jest finansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków budżetu państwa.

Zespół projektu tworzą: Ada Kopeć – kierownik projektu, Marta Makowska i Karolina Wójcik - asystentki projektu oraz eksperci:

- Cezary Ułasiński (ekspert kluczowy), Dagmara Bieńkowska, Justyna Szymańska – eksperci w dziedzinie badań społecznych związanych z rynkiem pracy i edukacją (m.in. badania potrzeb, preferencji i opinii pracodawców, otoczenia ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w woj. świętokrzyskim, podkarpackim, zachodniopomorskim) oraz analiz rynku pracy m.in. w zakresie tworzenia nowych narzędzi rynku pracy, analizy potrzeb szkoleniowych pracodawców. Eksperci w zakresie planowania i zarządzania strategicznego, budowania partnerstw między instytucjami sektorów publicznego i biznesowego oraz budowania klimatu dla rozwoju lokalnej przedsiębiorczości.

Realizację projektu wspierają także eksperci w dziedzinie edukacji i kształcenia zawodowego: Marek Filipczyk, Tadeusz Wicki i dr Jerzy Lackowski oraz socjolodzy: dr Szymon Czarnik, dr Marcin Kocór, dr Tomasz Masłyk.

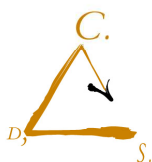
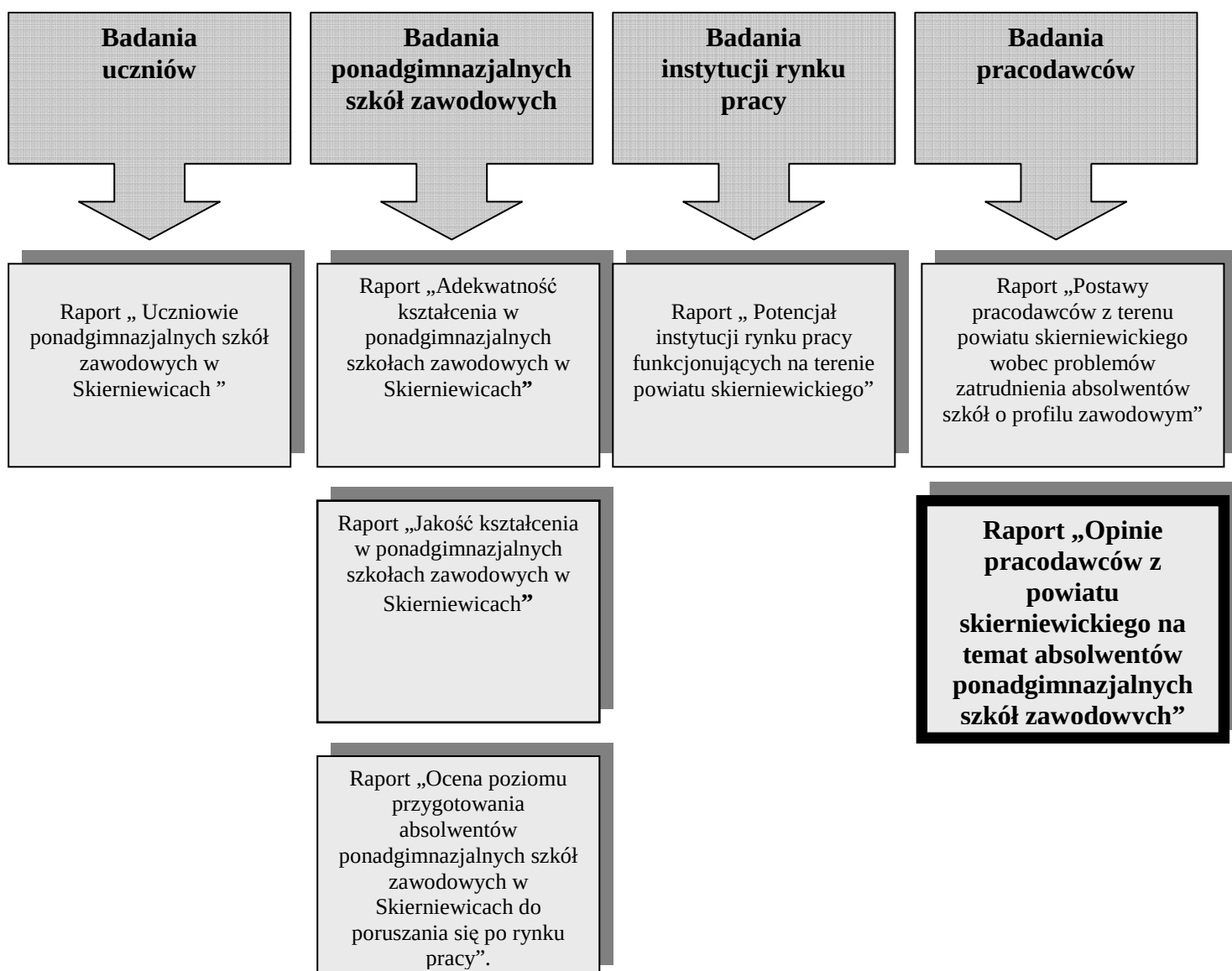
Szczegółowy opis projektu oraz pozostałe raporty badawcze (opracowane w ramach projektu) znajduje się na stronie internetowej www.cds.krakow.pl, w dziale *Aktualności*.





1.1 Metodologia badań

Badanie ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, obok badań uczniów, instytucji rynku pracy i pracodawców, stanowiło jeden z etapów procesu badawczego zaplanowanego w ramach realizacji projektu „Identyfikacja i analiza potrzeb edukacyjnych ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach”.





Prezentowane w niniejszym opracowaniu wyniki wywiadów przeprowadzonych z pracodawcami są uzupełnieniem badań ilościowych, na próbie 300 pracodawców z terenu powiatu skierniewickiego grodzkiego i ziemskiego, zrealizowanych techniką wspieranego komputerowo wywiadu telefonicznego (CATI), które przedstawione zostały w odrębnym raporcie badawczym pt. „Postawy pracodawców z terenu powiatu skierniewickiego wobec problemów zatrudnienia absolwentów szkół o profilu zawodowym”.

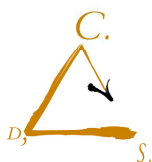
1.2 Cele badań i dobór próby badawczej

Głównym celem przeprowadzonego badania było poznanie opinii przedstawicieli pracodawców na temat absolwentów i współpracy z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi, a także określenie obecnego i perspektywiczne zapotrzebowanie pracodawców na kwalifikacje oraz przyszłego popytu na pracę lokalnej gospodarki.

Cele szczegółowe, jakie przyświecały prowadzonemu badaniu dotyczyły poznania:

- opinii pracodawców o lokalnym rynku pracy, jego cechach charakterystycznych i kierunkach zmian;
- aktualnych i przyszłych potrzeb pracodawców w zakresie zatrudnienia nowych pracowników, trudności z tym związanych i oczekiwań co do potencjalnych pracowników;
- opinii pracodawców o absolwentach skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych – ich przygotowaniu zawodowym i teoretycznym, motywacji do pracy, pożądanych cech jako kandydatów na pracowników;
- opinii dotyczących wsparcia pracodawców w zatrudnianiu absolwentów szkół zawodowych m.in. przez władze samorządowe;
- opinii o formach współpracy pracodawców z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi.

Badania jakościowe zostały oparte o rozmowy z dziesięcioma przedstawicielami pracodawców, działających na terenie powiatu skierniewickiego grodzkiego. Zrealizowano je w okresie od stycznia do lutego 2009 roku. Narzędziem zastosowanym w badaniach był scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI). Dobór respondentów miał charakter





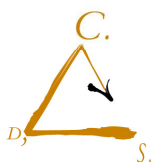
celowy – dogodnościowy. W przypadku mniejszych firm, respondentami byli ich właściciele, w przypadku firm dużych i średnich członkowie zarządu, kierownicy działów kadr, czy też pracownicy odpowiadający za promocję firmy.

W badaniu reprezentowani byli przedstawiciele dużych (2), średnich (3), małych (2), mikro przedsiębiorstw (3).

Założeniem przyjętym na etapie konstruowania harmonogramu badań, było przeprowadzenie rozmów z reprezentantami branż, związanych z kierunkami kształcenia w czterech ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w Skierniewicach. Poniższa tabela prezentuje podstawowe charakterystyki podmiotów objętych badaniem jakościowym (IDI).

Tabela 1. Przedsiębiorcy objęci badaniami.

Lp	Nazwa firmy	Branża
1.	Scandinavian Transformer Sp. Zoo	produkcja transformatorów
2.	Instytut Warzywnictwa	instytucja badawcza; zakład przetwórstwa warzywnego
3.	Zakład Fryzjerski	usługi
4.	Veka Polska Sp zoo	produkcja profili okiennych drzwiowych
5.	Offimat	sprzedaż, usługi informatyczne
6.	Pilkington IGP	produkcja szkła
7	Andex – Pawłowscy Sj	produkcja galanterii łazienkowej
8.	Zakład Naprawy Samochodów Cz. Kuś	usługi
9.	Mirbud	budownictwo
10.	Restauracja Finezja	usługi gastronomiczne



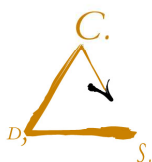


1.3 Struktura raportu

Raport prezentuje wyniki dziesięciu pogłębionych wywiadów indywidualnych z przedstawicielami pracodawców z terenu powiatu skierniewickiego. Został podzielony na trzy części, odpowiadające trzem zagadnieniom poruszonym podczas rozmów z respondentami:

- skierniewicki rynek pracy i potrzeby gospodarki Skierniewic i okolic w zakresie kapitału ludzkiego;
- bieżące i przyszłe potrzeby pracodawców na kwalifikacje;
- opinie pracodawców o absolwentach i współpracy z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi.

Cytaty z oryginalnych wypowiedzi respondentów zaznaczono w tekście kursywą. W całym tekście raportu, także w komentarzach, starano się zachować oryginalny język wypowiedzi respondentów. Na końcu opracowania zamieszczono załącznik zawierający wzór kwestionariusza wywiadu.





II Skierniewicki rynek pracy i potrzeby gospodarki Skierniewic i okolic w zakresie kapitału ludzkiego

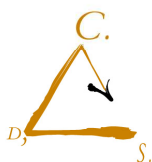
2.1 Charakterystyka skierniewickiego rynku pracy - wprowadzenie

Niniejszy podrozdział ma charakter wprowadzający i stanowi tło niezbędne do prezentacji opinii przedstawicieli pracodawców. Zawiera podstawowe informacje dotyczące skierniewickiego rynku pracy, opracowane w oparciu o analizę dostępnych danych.

Skierniewice są jednym z trzech (obok Łodzi i Piotrkowa Trybunalskiego) miast na prawach powiatu w województwie łódzkim. W latach 1975 – 1998 Skierniewice były stolicą województwa skierniewickiego. Powiat leży w północno-wschodniej części województwa, przez jego teren przebiega główna magistrala linii kolejowej łączącej Łódź z Warszawą. Ponadto, przez Skierniewice przebiega droga krajowa nr 70 oraz szereg istotnych dróg wojewódzkich. Skierniewice zajmują powierzchnię 33 km², co stanowi 0,2% powierzchni województwa (dla porównania, Łódź zajmuje powierzchnię 293 km²).

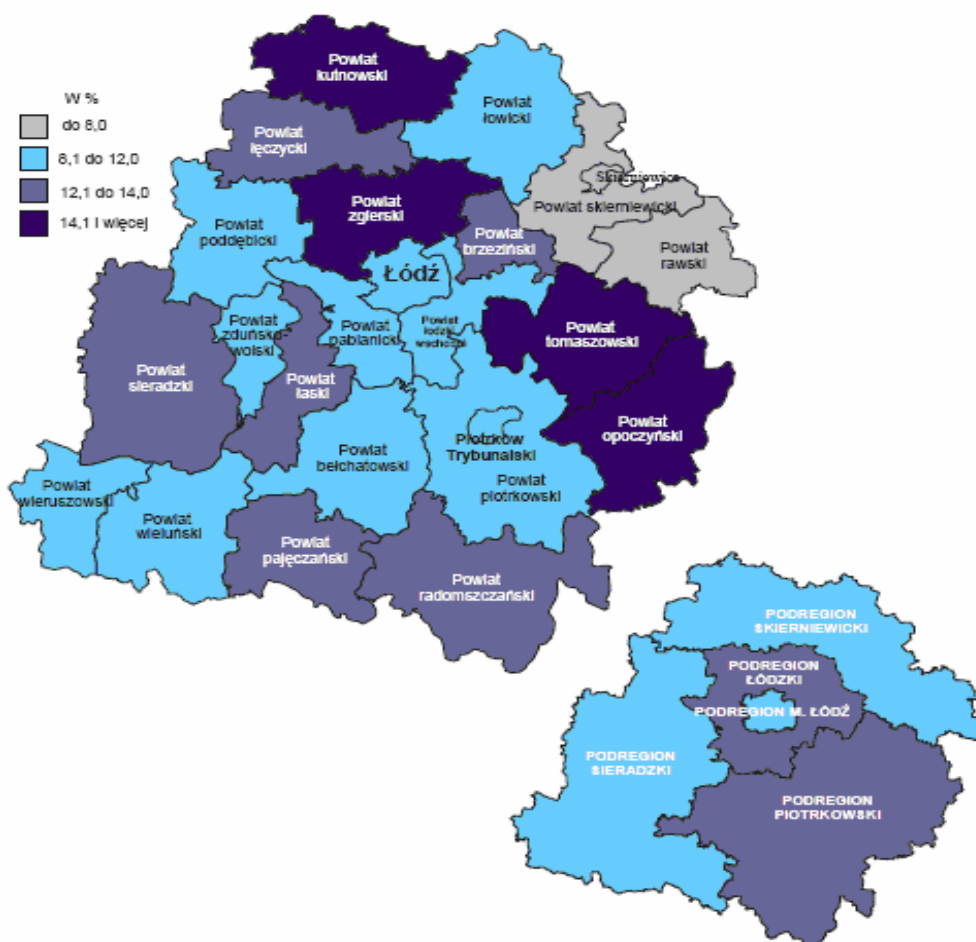
Liczba mieszkańców Skierniewic wynosi obecnie około 49 tysięcy osób¹, z czego 52% stanowią kobiety. Na stałe zameldowanych w mieście jest prawie 98% mieszkańców, przy czym w okresie styczeń – marzec 2009 r. wymeldowało się ze Skierniewic więcej osób, niż się w nich zameldowało. W tym samym okresie zanotowano dodatni przyrost naturalny (na 138 urodzeń przypadło 105 zgonów) – może to wskazywać na stałą tendencję w tym zakresie. Pod względem wielkości bezrobocia, powiat skierniewicki (zarówno grodzki, jak i ziemski) pozytywnie wyróżnia się na tle innych powiatów województwa łódzkiego. Na koniec marca 2009 r. stopa bezrobocia w powiecie wyniosła poniżej 8% (ok. 7% dla powiatu grodzkiego oraz 7,7% dla powiatu ziemskiego), podczas gdy dla całego województwa przekroczyła 10% (10,9%). Taki wynik plasuje powiat skierniewicki na pierwszym miejscu w województwie

¹ Według danych na dzień 31 marca 2009 roku jest to 49 048 osób (na podstawie danych Wydziału Spraw Obywatelskich UM Skierniewice).



pod względem najniższego odsetka osób pozostających bez pracy². Jeden z niższych wskaźników bezrobocia, może wynikać bezpośrednio z położenia geograficznego powiatu, a dokładniej z jego bliskości do dużych aglomeracji miejskich, gotowych wchłonąć niemal każdą liczbę pracowników. Różnice w stopach bezrobocia pomiędzy poszczególnymi powiatami i podregionami województwa łódzkiego przedstawia Mapa 2.

Mapa 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego według powiatów i podregionów województwa łódzkiego – stan na 31 marca 2009 roku



Źródło: Urząd Statystyczny w Łodzi

² Urząd Statystyczny w Łodzi, www.stat.gov.pl/lodz/



Utrzymującą się przez dłuższy czas pozytywna tendencję nieco zaburzają najnowsze dane. Według nich, na koniec kwietnia 2009 r.³, stan bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach wynosił 1 471 osób w mieście Skierniewice oraz 847 osoby w powiecie skierniewickim ziemskim, co daje łącznie 2 318 osób. W porównaniu z grudniem 2008 r., liczba ta wzrosła o 422 osoby (czyli o około 22%), co wydaje się znaczącą zmianą.

W kwietniu 2009 r., w rejestrze osób bezrobotnych Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach, najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowiły osoby w wieku 25 – 34 lata – ich procentowy udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych wyniósł aż 27%.

Tabela 2. Bezrobotni według wieku

Wiek bezrobotnych	Ogółem	Miasto	Gminy
15 – 17	0%	0%	0%
18 – 24	25%	20%	34%
25 – 34	27%	28%	26%
35 – 44	15%	15%	14%
45 – 54	23%	26%	17%
55 – 60	8%	9%	8%
> 60	2%	2%	1%
Ogółem	100% N=2318	100% N=1471	100% N=847

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach, stan na 31 kwietnia 2009 r.

Pod względem wykształcenia, największy odsetek bezrobotnych stanowiły osoby z wykształceniem średnim zawodowym bądź policealnym - 27% ogółu wszystkich bezrobotnych. Nie budzi natomiast zaskoczenia fakt, że najmniejsze problemy ze znalezieniem pracy miały osoby z wykształceniem wyższym i średnim ogólnym.

³ Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach

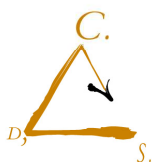




Tabela 3. Bezrobotni według wykształcenia

Wykształcenie	Ogółem	Miasto	Gminy
wyższe	9%	12%	5%
średnie zawodowe policealne	27%	26%	27%
liceum ogólnokształcące	12%	13%	12%
zasadnicze zawodowe	26%	24%	29%
inne	26%	25%	27%
Ogółem	100% N=2318	100% N=1471	100% N=847

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach, stan na 31 kwietnia 2009 r

Na skierniewickim rynku pracy nieco łatwiej znaleźć zatrudnienie mężczyznom niż kobietom – liczba zarejestrowanych mężczyzn wynosi 1153 wobec 1165 zarejestrowanych bezrobotnych kobiet.

Tabela 4. Liczba bezrobotnych w powiecie skierniewickim na przestrzeni 4 miesięcy.

Miesiąc (2009 r.)	Ogółem		Miasto		Gminy	
	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety	ogółem	kobiety
styczeń	2256	1247	1411	798	845	449
luty	2404	1273	1488	811	916	462
marzec	2426	1236	1527	799	899	437
kwiecień	2318	1165	1471	778	847	387

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach, stan na 31 kwietnia 2009 r.

Według danych Powiatowego Urzędu Pracy, najwięcej osób pozostaje bez pracy w czasie od jednego do trzech miesięcy – jest to około 27% wszystkich zarejestrowanych. Warto dodać, że osoby pozostające bez pracy przez okres ponad roku (długotrwale bezrobotne) stanowią w powiecie skierniewickim (zarówno ziemskim, jak i grodzkim) jedynie 18% ogółu bezrobotnych, co pozwala określić skierniewicki rynek pracy mianem dynamicznego.

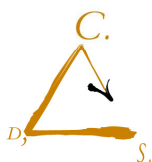




Tabela 5. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy

Czas pozostawania bez pracy (w miesiącach)	Ogółem	Miasto	Gminy
do 1	16%	16%	15%
1 – 3	27%	29%	25%
3 – 6	26%	23%	30%
6 – 12	13%	14%	12%
12 – 24	7%	6%	8%
pow. 24	11%	12%	10%
Ogółem	100% N=2318	100% N=1471	100% N=847

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach, stan na 31 kwietnia 2009 r

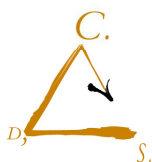
Najlichnieszą grupę zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Skierniewicach bezrobotnych na koniec kwietnia 2009 roku stanowiły osoby bez zawodu – 346 osób w mieście oraz 239 w powiecie ziemskim. Na dalszych miejscach znaleźli się pracownicy takich zawodów, jak: sprzedawca, technik mechanik, asystent ekonomiczny oraz ślusarz. Poniżej znajduje się pełna lista 10 najlichniej reprezentowanych wśród bezrobotnych zawodów (Tabela 6).

Tabela 6. Bezrobotni według zawodów – 10 najlichniej reprezentowanych zawodów

Zawód	Miasto	Powiat
Bez zawodu	346	239
Sprzedawca	58	22
Technik mechanik	46	17
Asystent ekonomiczny	36	27
Ślusarz	36	11
Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	27	10
Krawiec	25	16
Handlowiec	17	0
Murarz	20	0
Mechanik pojazdów samochodowych	19	21

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach, stan na 31 kwietnia 2009 r

W okresie od stycznia do kwietnia 2009 r. Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach dysponował łącznie 552 ofertami pracy, z czego 448 dotyczyło miasta Skierniewice, a 104





powiatu ziemskiego⁴. Lista dziesięciu zawodów, które najczęściej pojawiały się w skierowanych przez pracodawców do urzędu pracy ofertach, znajduje się w poniższej tabeli.

Tabela 7. Ilość ofert pracy Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach dla najbardziej popularnych zawodów w okresie styczeń - kwiecień 2009 roku

Nazwa grupy zawodów	Liczba ofert pracy zgłoszonych w 2009 r. ⁵
Sprzedawca	41
Pracownik biurowy	53
Pracownik administracyjny	12
Robotnik gospodarczy	36
Robotnik budowlany	28
Kierowca samochodu ciężarowego	20
Operator sprzętu drogowego	11
Szwaczka	10
Pozostali piekarze	10
Mechanik samochodowy	10

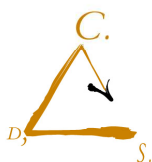
Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Skierniewicach, stan na 31 kwietnia 2009 r

W celu uzyskania pełniejszego obrazu tendencji na rynku ofert pracy w Skierniewicach, analizie poddano również ogłoszenia publikowane pracodawców, znajdujące się w lokalnej prasie dostępnej na terenie powiatu w okresie styczeń – marzec 2009 r.⁶. Zawartość pojawiających się w prasie ofert odpowiadała w znacznym stopniu prezentowanym wyżej danym z Powiatowego Urzędu Pracy za okres od stycznia do kwietnia 2009 r. Pracodawcy najczęściej zgłaszali zapotrzebowanie na sprzedawców/ekspedientki oraz pracowników biurowych – w szczególności księgowych. Spore szanse na znalezienie zatrudnienia w I kwartale 2009 r. miała również grupa robotników budowlanych i gospodarczych – jednymi z częściej występujących ofert były te skierowane do murarzy, cieśli, zbrojarzy, specjalistów do prac wykończeniowych, monterów czy mechaników. Wśród pracowników sektora usług, najczęściej poszukiwano fryzjerów, kelnerów oraz kucharzy. W omawianym okresie

⁴ Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Skierniewicach.

⁵ Oferty pracy liczone są łącznie ze stażami i przygotowaniem zawodowym.

⁶ Analizy dokonano na podstawie ogłoszeń w: *Tygodniku ITS Skierniewice, Głosie Skierniewic i okolicy, Polska Dzienniku Łódzkim, Gazecie Wyborczej Łódź*, biorąc pod uwagę tylko te oferty, gdzie docelowym miejscem pracy był powiat skierniewicki.





pojawiały się również oferty pracy skierowane do kierowców, magazynierów, opiekunek do dzieci i przedstawicieli handlowych.

2.2. Skierniewicki rynek pracy oczami pracodawców

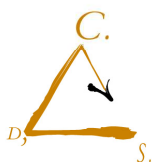
Z przeprowadzonych na początku 2009 roku, w ramach realizacji projektu *„Identyfikacja i analiza potrzeb edukacyjnych ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach”*, badań społecznych – jakościowych (pogłębione wywiady indywidualne - IDI) z pracodawcami, wyłania się ciekawa charakterystyka lokalnego rynku pracy. Jest ona swoistym uzupełnieniem „obrazu skierniewickiego”, uzyskanego w wyniku przeprowadzonych równoległe badań społecznych ilościowych (metoda: wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo; CATI) na próbie 300 badanych pracodawców⁷.

W przeprowadzonych pogłębionych wywiadach indywidualnych respondenci wyrazili nieco bardziej sceptyczne opinie na temat skierniewickiego rynku pracy, w stosunku to oceny uzyskanej w badaniach ilościowych.

Najczęściej wymienianą przyczyną, jaka zdaniem badanych determinuje sytuację na rynku pracy, jest położenie geograficzne Skierniewic: *„przy trasie kolejowej, w połowie drogi między Warszawa a Łodzią”*. Ma ono niewątpliwie kluczowe znaczenie dla sytuacji gospodarczej całego powiatu: *„Ci, którzy potrafią coś zrobić uciekają do większych miast, mamy problemy z dobrymi pracownikami”*. Skierniewice postrzegane są więc, przez badanych pracodawców, jako swoista „sypialnia” dla pracujących w dużych polskich miastach.

Ponadto, respondenci wyraźny akcent stawiali na niski poziom dynamiki zmian na lokalnym rynku pracy wynikających ze znikomego (ich zdaniem) poziomu napływu zewnętrznego kapitału inwestycyjnego: *„wiele dużych zakładów, które istniały na terenie powiatu, zostało zamkniętych w przeciągu kilku ostatnich lat. Na ich miejsce nie powstały nowe, równie mocne*

⁷ Wyniki badań prezentuje raport pt. *„Postawy pracodawców z terenu powiatu skierniewickiego wobec problemów zatrudnienia absolwentów szkół o profilu zawodowym”*



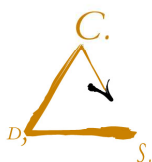


placówki tego typu, które znacząco pobudziłyby lokalną gospodarkę. Zakłady które zostały dla młodzieży są mało przyszłościowe przez prawo i przepisy tak skonstruowane, że wszyscy mogą pracować dokąd tylko chcą, nawet na głębokiej emeryturze, a szukająca pracy młodzież ma zamknięte drzwi do kariery". Można oczywiście polemizować z opinią wyrażoną w badaniach, czy wydłużanie okresu pozostawania czynnym zawodowo jest dla gospodarki złe czy też odwrotnie - dobre (zwłaszcza w skali makro), ważne jednak jest zwrócenie uwagi przez badanych na niską dynamikę inwestycji kapitałowych w lokalną gospodarkę. *„Jest kilku pracodawców o ugruntowanej pozycji, ale niczym szczególnym rynek się nie charakteryzuje. Kiedyś był bardziej branżowy, dominowały specjalności „ciężkie, techniczne”, było kilka ważnych firm, teraz zmierza raczej w kierunku rynku usługowo – technicznego, elektronika i jej podobne.*” Równocześnie respondenci proszeni o podanie charakterystycznych cech skierniewickiego rynku pracy, wskazywali na jego dużą wewnętrzną zmienność i niestabilność.

Zdaniem badanych szansą dla regionu mogłaby być *„szeroka, dobrze promowana oferta inwestycyjna miasta, w której zwracano by uwagę na atut jakim jest położenie geograficzne miasta – na skrzyżowaniu różnych szlaków komunikacyjnych, w centrum Polski”*.

Pytani o zawody, w jakich brakuje pracowników oraz takie zawody, w których występuje swoisty nadmiar „rąk do pracy” (na terenie powiatu), respondenci – pracodawcy wskazali wiele profesji, w których bezskutecznie, bądź z dużym trudem, poszukuje się kompetentnych pracowników, a zatem są to ich zdaniem zawody deficytowe. Wśród nich znalazły się takie zawody jak: elektryk, kucharz, kelner, blacharz, lakiernik, informatyk, elektryk, sprzedawca, kominiarz i kierownik budowy. Wśród zawodów, gdzie zdaniem badanych, liczba pracowników przewyższa zapotrzebowanie na ich prace (nadwyżkowych) znaleźli się: pracownik administracji, pracownik gastronomii, hotelarz oraz ogrodnik. Zestawiając te odpowiedzi z danymi pochodzącymi z prowadzonych przez Powiatowy Urząd Pracy analiz tzw. zawodów nadwyżkowych i zawodów deficytowych za 2008 r.⁸, obserwujemy istotne różnice. Część specjalności poszukiwanych przez pracodawców znajduje się w kategorii

⁸ „Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie skierniewickim i powiecie – miasto Skierniewice za 2008 r.”, źródło: www.pupskierniewice.pl/RAPORT%20Z%20MONITORINGU.pdf



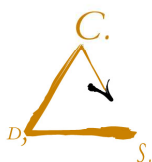


zawodów uznanych przez PUP za nadwyżkowe – np. sprzedawca czy kucharz. Z drugiej strony, zawody wskazane przez pracodawców jako te, w których nie potrzeba pracowników, w rejestrach PUP figurują jako deficytowe – np. pracownik administracji. Ta rozbieżność nie dziwi autorów niniejszego raportu, ponieważ od dłuższego czasu toczy się ogólnopolska dyskusja na temat trafności lub raczej nietrafności stosowanej przez Powiatowe Urzędy Pracy metodologii badawczej do analizy skali zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnych rynkach pracy⁹. Pomijając jednak aspekt metodologiczny tego zagadnienia, który jest w tym przypadku wątkiem pobocznym, warto pamiętać o tych rozbieżnościach i tym wnikliwiej przyglądać się prowadzonym analizom, starając się zawsze obserwować lokalny rynek pracy z wielu perspektyw, tak, aby wyciągane wnioski, a w konsekwencji konstruowane zalecenia, były jak najbardziej trafne.

Pracodawcy pytani o perspektywy młodych ludzi poszukujących zatrudnienia na terenie Skierniewic, wskazywali na zbyt małą ilość ofert pracy oraz brak ich różnorodności: „Skierniewice będą się umacniać w swojej roli „sypialni”, dopóki nie dopuści się inwestorów, nie zbuduje nowych zakładów, czy nawet na bazie istniejących coś się nie utworzy co by przyciągało młodych ludzi. Jeśli tak się nie stanie to niestety nie zanoszą się dobrze.” Zaznaczyli też, że absolwenci szkół masowo wyjeżdżają z powiatu, czy to w poszukiwaniu pracy do dużych miast lub za granicę, czy też w celu podjęcia dalszego kształcenia.

Podsumowując, lokalni pracodawcy w znacznej mierze nie są zadowoleni z warunków panujących na lokalnym rynku pracy. W swoich wypowiedziach podkreślali, że „sytuacja prezentuje się niekorzystnie zarówno z ich punktu widzenia - pracodawców, jak i pracobiorców” (rozmówcy twierdzili, że mają kontakt ze swoimi pracownikami i są wyrazicielami ich opinii).

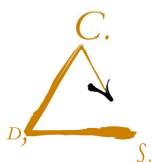
⁹ m.in. badania w ramach projektu „Podkarpacki monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych”, realizowanego w przez Wyższą Szkołę Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie, wskazujące na niedoskonałość metodologii przyjętej przy opracowaniu rankingów zawodów deficytowych i nadwyżkowych (m.in. opieranie się na kilku wersjach klasyfikacji zawodów, brak powiązania klasyfikacji zawodów i kodów specjalności z kierunkami studiów, nieporównywalność informacji o liczbie zgłaszanych ofert pracy z liczbą zatrudnionych).





Zdaniem badanych główną przyczyną (na którą uwagę zwracali wszyscy respondenci) owego niezadowolenia jest „słaby stan rynku pracy spowodowany położeniem geograficznym, które zmusza Skierniewice do stałej konkurencji z blisko usytuowaną Warszawą i Łodzią”. Jak widać zdaniem lokalnych pracodawców położenie geograficzne z jednej strony jest postrzegane jako atut, szansa rozwojowa dla miasta, „magnes” na inwestorów chcących lokalizować swoje biznesy w miejscu o wysokich udogodnieniach komunikacyjnych, z drugiej strony jest słabością, czynnikiem osłabiającym poziom konkurencyjności miasta i lokalnej gospodarki.

Drugą przyczyną „niezadowolenia” (zdaniem badanych pracodawców) to „niedopasowanie wykształcenia zawodowego mieszkańców do potrzeb lokalnych przedsiębiorstw”. Jak pokaże dalsza część raportu, niedopasowanie lokalnej oferty kształcenia do potrzeb rynku jest kluczowym czynnikiem determinującym problemy z zatrudnieniem w Skierniewicach.





III Bieżące i przyszłe potrzeby pracodawców

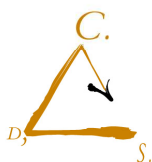
3.1 Absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych na lokalnym rynku pracy

Perspektywiczna analiza zapotrzebowania pracodawców na określone kwalifikacje potencjalnych pracowników jest jednym z głównych elementów, jaki powinien być brany pod uwagę w kształtowaniu nowoczesnej polityki edukacyjnej w powiecie / mieście, zarówno na poziomie szkolnictwa jak i całego procesu kształcenia ustawicznego współczesnego, aktywnego zawodowo i społecznie obywatela, mieszkańca, człowieka.

Z rozmów z przedstawicielami pracodawców z terenu powiatu skierniewickiego wynika, że:

- w zdecydowanie najlepszej sytuacji na lokalnym rynku pracy są i „na pewno jeszcze przez jakiś czas będą, absolwenci technikum budowlanego”. Mimo załamania na rynku budowlanym, spowodowanym kryzysem gospodarczym, kwalifikacje związane z zawodami budowlanymi nadal są pożądane „ci, którzy chcą pracować w budownictwie są zatrudniani”.
- Podobnie sytuacja wygląda z absolwentami zawodów związanych z mechaniką samochodową. Kłopotu z zatrudnieniem, zwykle w małych zakładach usługowych, nie mają lakiernicy (aktualnie nie kształceni w żadnej z ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w Skierniewicach), blacharze i mechanicy pojazdów samochodowych. To kolejny przykład na potwierdzenie tezy, że rynkiem zbytu na kwalifikacje zawodowe w Skierniewicach jest przede wszystkim sektor usługowy.

Zdaniem badanych absolwenci skierniewickich szkół zawodowych zatrudniani są przede wszystkim do prac prostych (prace magazynowe, produkcja, prace gospodarcze), gdzie ich zawodowe przygotowanie bywa pomocne, jednak nie ma zasadniczego wpływu na zajmowane przez nich stanowiska. Prace te mają zazwyczaj charakter tymczasowy – prace sezonowe, praca na zastępstwo za stałych pracowników itp. Pracodawcy nie stawiają specjalnych wymagań, co do kwalifikacji zawodowych: „i tak przechodzą przeszkolenie w





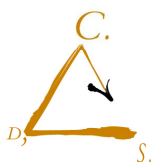
zakładzie”. Często jednak, na co wskazują respondenci, w trakcie zatrudnienia umiejętności zawodowe, zdobyte w szkole okazują się bardzo pomocne. Zdecydowanie pozytywne opinie zebrali absolwenci technikum budowlanego, *„generalnie mają już jakieś techniczne przygotowanie, często doświadczenie i dają sobie bardzo dobrze radę (...) zdecydowanie lepiej radzą z obsługą maszyn niż pozostali”*.

Dla pracodawców istotne są dodatkowe uprawnienia, kursy, jakie posiadają niektórzy uczniowie – *„pracę od razu znalazł u mnie absolwent zasadniczej szkoły zawodowej w klasie ogrodnik, posiadający uprawnienia na obsługę koparki, zdobyte podczas nauki”*.

O ile dla pracodawców bardzo cenne jest podejmowanie przez uczniów i absolwentów wszelkich działań które pozwalają na budowanie szerokiego doświadczenia zawodowego i kształtowanie postaw przedsiębiorczych m.in. przez podejmowanie się różnych prac, nie tylko w zawodzie, budujących u młodych ludzi umiejętność pracy, poczucie odpowiedzialności za powierzone zadania; to niepokoi stale niewystarczające wspieranie ich, na poziomie zwłaszcza okresu kiedy kształcą się w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych, w rozwoju typowych umiejętności zawodowych. Tym samym ich kariera zawodowa często to owe *„prace proste, bez specjalnych wymagań”* bo otrzymane w procesie kształcenia przygotowanie zawodowe często nie spełnia oczekiwań pracodawców.

3.2 Zapotrzebowanie na kwalifikacje

Wśród badanych respondentów można zauważyć dwie tendencje. Zdecydowana większość badanych reprezentujących średnie i duże przedsiębiorstwa nie zamierza w najbliższym czasie zatrudniać nowych pracowników, w tym również absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Motywują to przede wszystkim niepewnością (*„nie wiem co będzie za tydzień”*) związaną z aktualną sytuacją gospodarczą (kryzys światowy), która wprost wpływa na rozwój ich przedsiębiorstw. Myślenie o przyszłych pracownikach, zwłaszcza w dużych zakładach, które silniej są powiązane z innymi branżami i tym samym bardziej narażone na ogólną stagnację gospodarczą, ma więc raczej charakter doraźny – jest jedynie odpowiedzią na aktualne zapotrzebowanie, a nie myśleniem w kategoriach przyszłościowych.



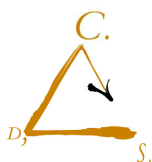


Inaczej wygląda sytuacja respondentów, którzy są właścicielami mikro i małych przedsiębiorstw usługowych. Myślenie o nowych pracownikach jest związane z rozwojem firmy lub poszerzaniem obszarów jej działalności (np. dalszy rozwój przedsiębiorstwa komputerowego, rozbudowa restauracji). Ci pracodawcy, myśląc o nowych pracownikach, równocześnie wiedząc o coraz trudniejszej sytuacji na rynku pracy, chętnie liczą na wsparcie ich w procesie tworzenia nowych miejsc pracy przez lokalne instytucje rynku pracy. W tym przypadku instytucją, jaka zdaniem pracodawców może im pomóc, jest Powiatowy Urząd Pracy, który może między innymi zaoferować możliwości zatrudnienia stażystów: *„chętnie przyjąłabym na staż (...) aby ich ukierunkować przez te 6 miesięcy, nauczyć zawodu i zobaczyć, czy się nadaje. Jeśli tak, to byśmy ich zostawili, zarówno kucharza jak i kelnera”*. Z drugiej strony, wyniki badań ilościowych (CATI) pokazują, że zatrudnienie w 2009 roku absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych częściej planują firmy duże i średnie niż małe i mikroprzedsiębiorstwa.

Należy w tym miejscu podkreślić różnice w perspektywie myślenia o zatrudnianiu nowych pracowników między przedstawicielami firm różnej wielkości. W mikroprzedsiębiorstwie, każda nowoprzyjęta osoba wnosi zauważalny nakład pracy, ale również oznacza odczuwalny koszt. Trudno zatem dziwić się, że pracodawca dokładnie rozważa każdą decyzję o zatrudnieniu. Inne podejście prezentują przedstawiciele firm średnich i dużych, dla których przyjęcie pojedynczego pracownika jest praktycznie niezauważalne.

Analizując sposoby poszukiwania pracowników na otwartym rynku pracy, wielu pracodawców szuka przyszłych pracowników poprzez ogłoszenia w lokalnych mediach (prasa lokalna, radio lokalne RSC). Bardzo dużą rolę odgrywają własne, indywidualne kontakty, zgromadzona baza dokumentów aplikacyjnych i tzw. poczta pantoflowa. *„Ja nie przyjmę do pracy człowieka, którego nie znam”*. Równie istotnym jak własne kanały poszukiwań jest dla respondentów współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy i poszukiwanie kandydatów dzięki pośrednictwu urzędu.

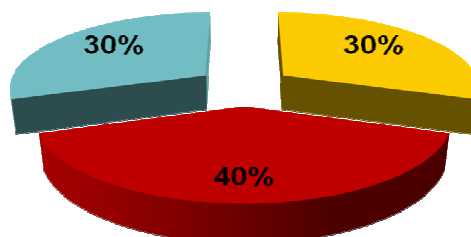
Niestety na polu poszukiwania przyszłych pracowników, żaden z respondentów nie współpracuje z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi i nie kieruje tam swoich ofert pracy.





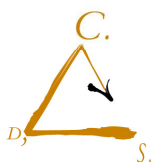
Wykres 9. Sposoby poszukiwania pracowników

- Powiatowy Urząd Pracy
- Lokalne media (prasa, radio)
- Własne kontakty, poczta pantoflowa



Często, w obliczu konieczności nagłego zatrudnienia pracownika, pracodawcy decydują się na przyuczenie do zawodu. Taki proces jednak jest dla pracodawców stosunkowo kosztowny i rodzi obawy, czy wykształceni już pracownicy zwiążą się z firmą na dłużej i czy przygotowanie zawodowe można potraktować jako inwestycję w pracownika: „po 2-3 miesiącach same rezygnowały z pracy. I szukały pracy w Warszawie. Były to raczej osoby po liceum, które chciały sobie dorobić, przed znalezieniem interesującej pracy (...) nie wiązały przyszłości z naszą firmą”.

Zdecydowanie lepiej oceniane przez pracodawców są praktyki w zakładach pracy, które umożliwiają monitorowanie postępów uczniów w trakcie praktyki i obserwowanie ich nastawienia do pracy. Nie jest to regułą, ale zdecydowana większość badanych pracodawców potwierdza, że zatrudniając nowe osoby, ma na uwadze byłych praktykantów „wraca się do ich dokumentów, jeśli wykazywali chęć i motywację”. Zbudowana przez lata współpracy baza dokumentów aplikacyjnych byłych praktykantów, współpracowników, pracowników sezonowych stanowi bardzo ważny i często wstępny etap rekrutacji nowych pracowników. „Absolwenci często wracają do firmy, przypominają, że odbywali tu praktykę”, „są sytuacje, że sięgam do tych cv i wybieram spośród tych ludzi – zna się ich, miało się z nimi jakiś kontakt co jest bardzo ważne”. Praktyki w ramach współpracy ze szkołami czy przygotowanie



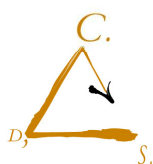


uczniów do zawodu (współpraca przede wszystkim z Cechem Rzemiosł Różnych) traktowane są przez wielu pracodawców jako inwestycja w kadry: „mam kucharza, którego sobie wykształciłam, jest kelner, który też u nas miał praktyki”.

Respondenci podkreślają, że zasadniczą barierą w zatrudnianiu absolwentów jest brak wąskich specjalizacji zawodowych w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych. O ile zatrudnienie pracowników do prac prostych, nie rodzi wielu trudności, kłopot sprawia zatrudnienie pracownika wykwalifikowanego lub ze specjalistycznymi uprawnieniami, których uczniowie zwykle nie uzyskują w ponadgimnazjalnej szkole zawodowej.

Pracownik produkcji i obróbki szkła, monter nawijacz transformatorów, lakiernik, informatyk – m.in. zapotrzebowanie na takie zawody zgłaszali badani respondenci. Co znamienne, od kilku lat, żadna ze skierniewickich szkół nie kształci uczniów w takich zawodach.

Ściśle związany z usługowym charakterem rynku pracy Skierniewic jest problem, jaki dotyczy pracodawców poszukujących pracowników np. w zawodzie fryzjer. Duża konkurencja wśród zakładów fryzjerskich skutkuje procesem „podkupywania” wykwalifikowanych pracowników, a co za tym idzie nierynkowym (zdaniem badanych pracodawców) kształtowaniem wynagrodzeń za ich pracę.





IV Opinie pracodawców o absolwentach ponadgimnazjalnych szkół zawodowych oraz o współpracy ze szkołami

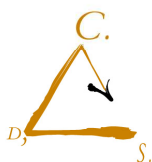
4.1 Absolwent w oczach skierniewickiego pracodawcy

Pracodawcy są grupą, która w praktyce ocenia przygotowanie absolwentów do pracy. Tak naprawdę dopiero zatrudniający mogą zweryfikować, w jakim stopniu umiejętności, które absolwenci wynoszą ze szkoły – zarówno teoretyczne, jak i praktyczne, twarde oraz miękkie – odpowiadają realiom konkretnych stanowisk. Jaki zatem obraz absolwenta ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej w Skierniewicach kreślą lokalni pracodawcy? Jakie są mocne, a jakie słabe strony osób kończących edukację? Jak przedstawia się w oczach zatrudniających sylwetka idealnego pracownika - absolwenta? Jakie są główne przeszkody w przyjmowaniu takich osób do pracy? Jak można wspierać zatrudnianie absolwentów? Wreszcie: na jakie warunki finansowe może liczyć w Skierniewicach osoba świeżo po ukończeniu ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej?

Niniejszy rozdział stara się odpowiedzieć na wszystkie te pytania.

4.1.1 Mocne i słabe strony absolwentów

Jednym z pierwszych wniosków, jaki nasuwa się po przeanalizowaniu wypowiedzi respondentów, jest kluczowe znaczenie chęci, wewnętrznej motywacji dla powodzenia absolwentów w miejscu pracy. Potwierdzają to wyniki badań ilościowych (CATI), praktycznie wszyscy badani pracodawcy (96,6%) uważają motywację do pracy za ważną cechę przyszłego pracownika. Pracodawcy wyróżniają te osoby, którym zależy na zajmowanym stanowisku, które chcą się uczyć, zdobywać praktyczną wiedzę. Zwykle radzą sobie one z powierzonymi zadaniami, sprawdzają się w pracy – taka osoba „może się wszystkiego nauczyć, gorzej jak nie chce”. Należy przy tym podkreślić, że nawet takim zmotywowanym pracownikom niezbędne jest szkolenie, często długotrwałe (jako przykład może tu posłużyć wypowiedź jednej z respondentek: „jestem w stanie rok poświęcić, żeby (...) wyuczyć”). Wynika to z faktu, że w opinii badanych, ogromnej większości absolwentów

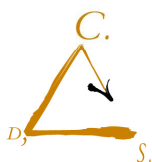
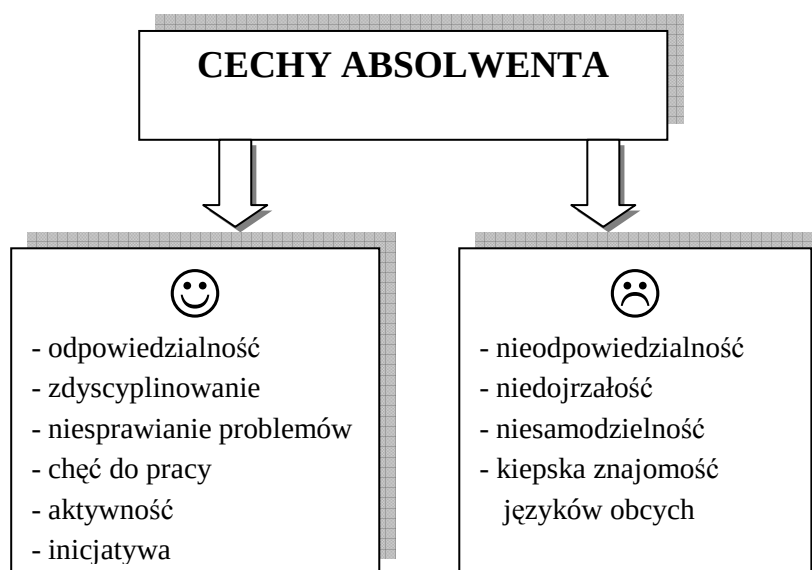




skierniewickich szkół brakuje wystarczającego praktycznego przygotowania zawodowego. Pracodawcy są świadomi, że szkoły zawodowe nie przekazują swoim uczniom umiejętności obsługi nowoczesnych maszyn i programów – „wiemy, że te osoby, które wychodzą z tutejszych szkół, nie są na tyle przygotowane, by podjąć zatrudnienie w naszej firmie”; „doskonale zdajemy sobie sprawę, że tego się w szkole nie da nauczyć” – co oznacza konieczność douczania osób zatrudnianych zaraz po ukończeniu szkoły. Dla równowagi trzeba w tym miejscu dodać, że lepiej w ocenie respondentów wypada teoretyczne przygotowanie absolwentów.

Konkretne pozytywne i negatywne cechy, przypisywane przez badanych pracodawców osobom, które ukończyły skierniewickie ponadgimnazjalne szkoły zawodowe, zebrane zostały na Diagramie 1. Jak widać, opinie respondentów są zróżnicowane i nie wpisują się jedynie w negatywny stereotyp absolwenta szkoły zawodowej (szczególnie zasadniczej) funkcjonujący w polskiej świadomości społecznej – dostrzegają oni zarówno mocne, jak i słabe strony u osób, z którymi mają kontakty zawodowe – „młódzież nie jest zła – nawet jeśli są luki w przygotowaniu, to są tak chętni i aktywni”; „mają większe poczucie odpowiedzialności niż np. studenci”.

Diagram 1. Mocne i słabe strony absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w opinii pracodawców





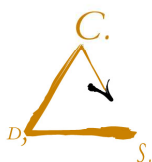
Warto również przytoczyć opinie respondentów na temat przygotowania absolwentów do poruszania się po rynku pracy. Z jednej strony pracodawcy, z którymi przeprowadzono wywiady, zauważyli w ostatnim czasie poprawę poziomu dokumentów aplikacyjnych otrzymywanych od osób, które ukończyły ponadgimnazjalne szkoły zawodowe. Wynikać to może z aktywności szkoły na tym polu, ale też, jak wskazują respondenci, z szerokiej dostępności wzorów takich dokumentów w Internecie. Z drugiej strony, nisko oceniana jest orientacja absolwentów w zakresie przepisów prawa pracy, a także ogólne podejście do poszukiwania zatrudnienia. Winą za taki stan rzeczy obarczana jest szkoła - „*nie przygotowuje się ich do wyjścia na rynek pracy, nie zdają sobie sprawy, szczególnie teraz, jak ciężka jest sytuacja, że o pracę jest ciężko i to nie zabawa*”.

Czy respondenci dostrzegają różnice między absolwentami poszczególnych typów szkół zawodowych? Okazuje się, że zdania na ten temat są podzielone. Z jednej strony pojawiły się opinie, że osobę po technikum łatwiej przeszkolić, niż osobę po szkole zawodowej, a także, że „*absolwenci technikum zdecydowanie lepiej radzą sobie z obsługą maszyn niż pozostali*”. Z drugiej strony, badani zauważają zacieranie się różnic między absolwentami różnych typów szkół.

4.1.2 Sylwetka idealnego absolwenta

Wiadomo już, jak respondenci oceniają rzeczywistych absolwentów, których zatrudniają. Jak natomiast przedstawia się swoisty typ idealny takiego pracownika? Jakie wymagania (pomijając szczegółowe kompetencje zawodowe) pracodawcy zawarliby w ogłoszeniu o pracę skierowanym do osoby, która właśnie ukończyła ponadgimnazjalną szkołę zawodową? Podsumowanie takich pożądanych cech zawiera Diagram 2. Można wśród nich wyróżnić cztery grupy:

- pracowitość, zawierającą w sobie również odpowiednią organizację pracy i podejście do niej – „*da się go uklepać, uformować, wykształcić – jeżeli jest mądry, odpowiedzialny młody człowiek, może pracować nawet nie mając ukierunkowania zawodowego*”;
- uczciwość;

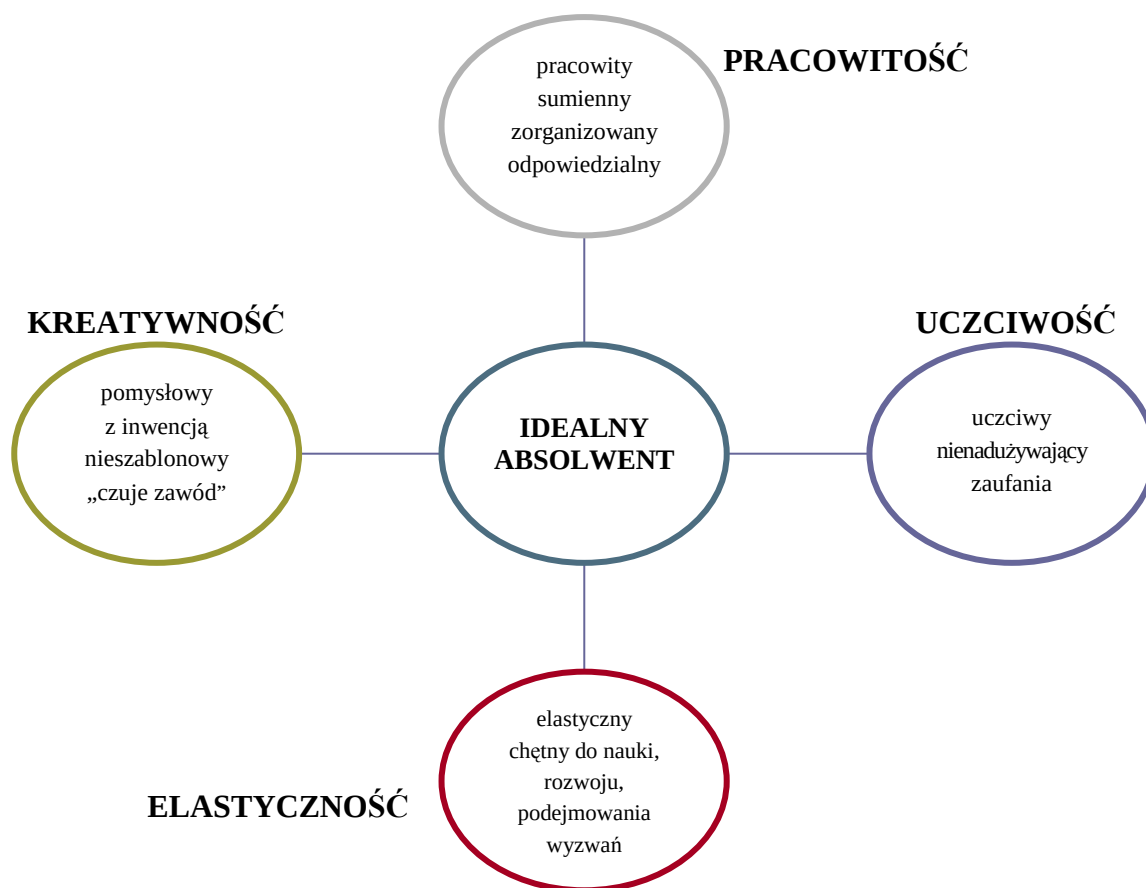




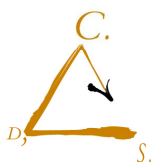
- elastyczność – gotowość do stałego poszerzania wiedzy i umiejętności;
- kreatywność.

Warto przy tym zauważyć, że cechy z grupy „pracowitość” pojawiały się z wypowiedziach respondentów z różnych branż, natomiast na uczciwość pożądanego pracownika wskazała respondentka prowadząca zakład fryzjerski, na kreatywność – właścicielka restauracji („kuchnia to artystyczny zawód”), zaś na elastyczność – osoba reprezentująca duży zakład produkcyjny („takich osób też szukamy, które chcą się rozwijać, kształcić”).

Diagram 2. Cechy idealnego pracownika - absolwenta w opinii skierniewickich pracodawców



Uczciwość, obowiązkowość, zdyscyplinowanie, samodzielność – podobne cechy określają jako ważne pracodawcy, których wypowiedzi analizowano w ramach badania ilościowego (CATI).





4.1.3 Bariery w zatrudnianiu absolwentów

Co w ocenie skierniewickich pracodawców stanowi największą przeszkodę w zatrudnianiu absolwentów szkół o profilu zawodowym? Biorąc pod uwagę już przytoczone opinie, nie dziwi fakt, że dla części respondentów najpoważniejszą barierą jest niewystarczające przygotowanie, brak odpowiednich kwalifikacji u kandydatów do pracy. Przeszkodą, wymienianą przez badanych, jest charakteryzujący osoby „świeżo” po ukończeniu szkoły brak doświadczenia. Pracodawcy często wolą zatrudniać osoby, których życiorys zawodowy potwierdza posiadane przez nie praktyczne umiejętności – choć niewątpliwie mają oni wyższe oczekiwania finansowe – niż poświęcać czas na douczanie osób niedoświadczonych.

W wypowiedziach respondentów często pojawia się również problem niedopasowania kierunków kształcenia prowadzonych w skierniewickich ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych do profilu ich firm¹⁰. Skutkuje to „nieobecnością” absolwentów w poszukiwanych przez pracodawców zawodach na lokalnym rynku pracy.

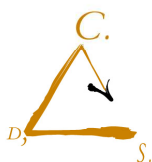
Ostatnią z barier w zatrudnianiu absolwentów, pojawiających się w wypowiedziach respondentów, jest charakter firmy – oczywiście wydaje się, że nie wszystkie przedsiębiorstwa dysponują miejscami pracy dla osób, które ukończyły zasadniczą szkołę zawodową, technikum czy też liceum profilowane.

4.1.4 Wspieranie zatrudnienia absolwentów

Po przyjrzeniu się czynnikom, jakie skłaniają pracodawców ze Skierniewic do niezatrudniania absolwentów szkół zawodowych, warto skupić się na możliwościach ich zrównoważenia. Czy przedsiębiorcy korzystają z programów wspierających zatrudnienie? Czy uważają, że powinno się pomagać firmom dającym pracę absolwentom, a jeśli tak, to na czym takie wsparcie mogłoby według nich polegać?

W połowie firm, w których przeprowadzono wywiady, pracują albo pracowały osoby odbywające staż – z Powiatowego Urzędu Pracy lub w ramach programu „Pierwsza Praca”. Należy przy tym zaznaczyć, że pracodawcy są bardzo zadowoleni z możliwości, jakie dają im takie programy. Pozwalają one na „przeszkolenie i obserwację”, bez ponoszenia kosztów,

¹⁰ Szerzej na ten temat w rozdziale dotyczącym potrzeb pracodawców.





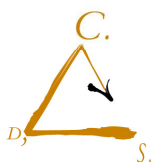
osób młodych, bez doświadczenia w pracy. Jak podkreślają respondenci, część stażystów znajduje stałe zatrudnienie w przedsiębiorstwach – nawet w zakładach pracy, gdzie generalnie (np. w momencie przyjmowania stażysty) nie poszukuje się nowych pracowników „*tak się szczęśliwie trafia, że zwykle ktoś się wykrusza – emerytura, coś tam, i wtedy się znajduje miejsce i zostają*”. Wydaje się, że absolwenci mogą traktować takie wypowiedzi pracodawców jako wskazówkę, że udział w programie stażowym jest jednym ze skuteczniejszych sposobów zwiększania własnych szans na znalezienie pracy.

Mimo pozytywnej oceny stażów, pracodawcy skierniewiczcy nie uważają, że jest to wystarczająca forma wspierania zatrudnienia absolwentów. Respondenci dostrzegają wagę umożliwiania młodym ludziom podjęcia pracy, ale oczekują w tej kwestii pomocy, którą podzielić można na trzy obszary:

- pomoc finansowa – zarówno w formie środków na doposażenie stanowisk pracy czy też refundacji części wynagrodzeń („*przynajmniej w 50% powinno być refundowane wynagrodzenie*”), jak i ulg podatkowych oraz zwolnień z części składek ZUS;
- pomoc rzeczowa – w postaci specjalistycznego sprzętu, z którego absolwenci mogliby korzystać na stanowisku pracy;
- pomoc pozamaterialna – jeden z respondentów zwrócił uwagę na kwestię przygotowania przyszłego pracownika do kontaktu z klientem – chodzi o wykształcenie umiejętności zachowania się i stosownego doboru ubioru (a więc aspekt szkoleń podnoszących konkretne umiejętności pracownicze).

4.1.5 Zarobki absolwentów

Jeśli skierniewicki pracodawca, po rozważeniu mocnych i słabych cech kandydata, zdecydowałby się na przyjęcie do pracy absolwenta ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej, ile (kwota brutto) skłonni byłby mu zapłacić? Respondenci najczęściej podawali, że byłaby to płaca minimalna (obecnie: 1276 zł) lub kwota niewiele wyższa, oscylująca z granicach 1300 – 1450 zł. Na tym tle wyróżniają się dwie wypowiedzi: jedna z respondentek wspomniała o kwocie 1800 zł, a inny z badanych zaoferowałby osobie świeżo po ukończeniu szkoły





zawodowej wynagrodzenie uzależnione od wyników (płace minimalną powiększoną o część wypracowanych dla firmy zysków). Zbliżone wyniki uzyskano w przeprowadzonym wśród pracodawców badaniu ilościowym (CATI) – ponad połowa respondentów zaoferowałaby kwotę mieszczącą się w przedziale 1201 – 1500 zł. brutto.

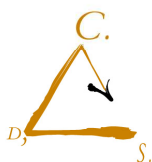
4.1.6 Absolwenci w oczach pracodawców – podsumowanie

Podsumowując wnioski płynące z wywiadów ze skierniewickimi pracodawcami, można powiedzieć, że obraz absolwenta ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej, jaki z nich się wyłania, nie jest ani jednoznacznie pozytywny, ani zdecydowanie negatywny. Respondenci dostrzegają duże braki w praktycznym przygotowaniu zawodowym, ale też cenią sobie, charakteryzującą część absolwentów, chęć do pracy. Od młodych pracowników wymaga się przede wszystkim pracowitości, a także (w zależności od branży i charakteru firmy) uczciwości, elastyczności i kreatywności. Generalnie stosunek badanych przedsiębiorców do młodzieży jest, ogólnie rzecz biorąc, życzliwy – „zawsze dajemy szansę młodym ludziom”; „generalnie to są fajne dzieciaki”.

Dostrzegają oni jednak również szereg barier przemawiających przeciw zatrudnianiu absolwentów lokalnych szkół zawodowych, takich jak:

- niedopasowanie kierunków kształcenia do profilu firmy,
- brak odpowiednich kwalifikacji czy też doświadczenia praktycznego u osób kończących szkołę.

Jeśli chodzi o sposoby wspierania zatrudnienia młodzieży po szkole zawodowej, respondenci doceniają programy stażowe, chętnie widzieliby również pomoc – w formie finansowej, rzeczowej i pozamaterialnej – „powinno być jakieś wsparcie, żeby dać młodym ludziom szansę pracy”.





4.2 Opinie skierniewickich pracodawców na temat współpracy z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi

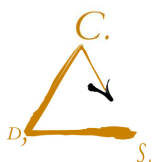
Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi przynosi korzyści obu stronom. Jeśli chodzi o szkoły, jest warunkiem dobrego przygotowania ich absolwentów do wejścia na rynek pracy, pozwalając uczniom na zdobycie doświadczenia w pracy w rzeczywistym środowisku przedsiębiorstwa oraz zapoznanie się z nowoczesnym sprzętem. W przypadku wsparcia materialnego lub rzeczowego, wzbogacona zostaje baza dydaktyczna szkoły. Współdziałanie szkół i przedsiębiorstw umożliwia również dostosowywanie programów nauczania i kierunków kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Bliskie kontakty z placówkami edukacji zawodowej dają pracodawcom możliwość wpływania na dopasowanie i poziom kwalifikacji ewentualnych przyszłych pracowników.

Jakie formy może przyjmować współpraca szkół z zakładami pracy?

- organizacja praktyk zawodowych i praktycznej nauki zawodu – najczęściej spotykana postać współpracy;
- realizacja w przedsiębiorstwie teoretycznych przedmiotów zawodowych;
- wycieczki przedmiotowe do zakładów pracy;
- sponsoring materialny i finansowy - wsparcie rozwoju bazy szkoły;
- zasięganie opinii pracodawców przy tworzeniu nowych kierunków kształcenia;
- udostępnianie szkole kadry specjalistów (pracownicy przedsiębiorstwa jako nauczyciele przedmiotów zawodowych);
- umożliwianie nauczycielom odbywania staży i kursów organizowanych w przedsiębiorstwach;
- porozumienia/umowy formalne z zakładami pracy (np. dotyczące zatrudniania absolwentów).

W które z powyższych form współpracy zaangażowani są skierniewiccy pracodawcy, którzy wzięli udział w badaniu ? Jak je oceniają?

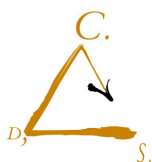




4.2.1 Praktyki i zajęcia praktyczne

Organizacja praktyk (dla uczniów techników) i zajęć praktycznych (dla uczniów techników i zasadniczych szkół zawodowych) jest podstawową – i właściwie jedyną – formą współpracy z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi, o której wspominali respondenci (potwierdzają to także przeprowadzone badania ilościowe). Praktyki odbywają się zwykle z inicjatywy szkół, które kontaktują się w tej sprawie z zakładami pracy. Należy podkreślić, że pracodawcy pozytywnie oceniają tę formę współdziałania i najczęściej zamierzają ją w przyszłości kontynuować. Respondenci są zadowoleni z kontaktów z przedstawicielami szkoły: osobami odpowiedzialnymi za kształcenie praktyczne i dyрекcją – tu na wyróżnienie zasługuje dyrektor Zespołu Szkół Zawodowych nr 1 Mieczysław Dukaczewski, oceniany przez badanych jako „komunikatywny i bardzo dbający o swoich uczniów”.

Jednocześnie, przedsiębiorcy świadomi są wagi kształcenia praktycznego realizowanego w zakładach pracy dla kształtowania kompetencji zawodowych przyszłych absolwentów – „teoria – fajnie, pięknie, wiedza – ale muszą zobaczyć praktykę”; „praktykanci nie mają wiedzy i ogłady, w firmie podczas praktyki nabywają takie umiejętności”. Wśród respondentów zdarzają się głosy, że wymiar zajęć praktycznych (szczególnie w 2-letnich szkołach zawodowych) jest zbyt niski – „to jest za mało godzin (...) żeby umieli jakieś podstawowe rzeczy, wychodzą ze szkoły niedouczeni po prostu”. Wydaje się, że to właśnie zbyt krótki okres trwania praktyk w zakładach pracy może być jednym z czynników wyjaśniających niewystarczające przygotowanie zawodowe późniejszych absolwentów, o którym była mowa w poprzedniej części rozdziału. Sami praktykanci, ich zaangażowanie, są bowiem oceniane raczej pozytywnie – zdaniem badanych „radzą sobie ze zlecaną im pracą”, wykorzystując wiedzę zdobytą w szkole (przy czym najczęściej powierza się im jedynie proste zadania); „są chętni i aktywni”; „mają inicjatywę” – choć zdarzają się też opinie negatywne (jeden z respondentów stwierdził, że uczniowie „nie myślą”). Należy w tym miejscu zaznaczyć, że na tle praktykantów pozytywnie wyróżniają się uczniowie kierunków budowlanych – na budowie wykazują się oni umiejętnościami praktycznymi, co poprawia skuteczność praktyk, a ostatecznie skutkuje dobrym przygotowaniem późniejszych absolwentów do wykonywania zawodu.



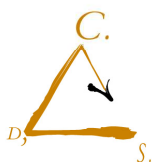


Praktyki, oprócz tego, że umożliwiają młodzieży zdobycie cennego doświadczenia zawodowego w realnym środowisku pracy, mogą być dla niej również okazją do zaprezentowania się ewentualnemu przyszłemu pracodawcy. Zatrudniającym dają natomiast możliwość przyjrzenia się, jak poszczególni uczniowie radzą sobie z zadaniami praktycznymi, oraz wyboru potencjalnych pracowników. Czy skierniewiccy pracodawcy, z którymi przeprowadzono wywiady, zatrudniają byłych praktykantów? Większość z nich twierdzi, że rzeczywiście przyjmują do pracy osoby, które odbyły praktykę w ich przedsiębiorstwie. Praktyka zawodowa, a także praktyczna nauka zawodu, bywają traktowane jako inwestycja w kadry – „mam kucharza, którego sobie wykształciłam, jest kelner, który też miał u nas praktyki”. Istotny jest dla respondentów fakt, że mieli wcześniej do czynienia z kandydatem do pracy – „wybieram spośród tych ludzi – zna się ich, miało się z nimi jakiś kontakt, co też jest ważne”. Inicjatywa zatrudnienia może leżeć po stronie pracodawcy, ale również po stronie byłych praktykantów – bywa, że „wracają oni do firm i przypominają, że odbywali w nich praktyki, pytając o możliwość przyjęcia do pracy”.

4.2.2 Inne formy współpracy – stan obecny i propozycje

Jeśli chodzi o pozostałe formy współpracy między pracodawcami a ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi w Skierniewicach, to w wypowiedziach respondentów właściwie nie ma o nich mowy¹¹ – wyjątkiem jest udział jednej z dużych firm produkcyjnych w targach edukacyjnych organizowanych w Zespole Szkół Zawodowych nr 1. W takiej sytuacji nasuwa się pytanie, co przedsiębiorcy, z którymi przeprowadzono wywiady, sądzą na temat ewentualnego rozszerzenia współpracy ze szkołami? W wypowiedziach respondentów pojawia się opinia, że obecny kontakt jest niewystarczający – „po drodze gdzieś się ten kontakt gubi”. Jako obszar, o który warto byłoby poszerzyć współdziałanie, wskazywano konsultacje dotyczące zmian w kształceniu czy też wprowadzania nowych kierunków. Jedna z firm byłaby wprost bardzo zainteresowana prezentacją swoich doświadczeń – „praktycznej

¹¹ Trzeba przy tym cały czas pamiętać, że wywiadami indywidualnymi objęto przedstawicieli dziesięciu przedsiębiorstw, co w żadnym razie nie stanowi grupy reprezentatywnej. Nie należy na podstawie ich wypowiedzi wyciągać wniosków, że wyżej wymienione formy współpracy nie mają w ogóle miejsca w Skierniewicach, z drugiej jednak strony można przypuszczać, że nie są one też rozpowszechnione, bo nie są pracodawcą znane.

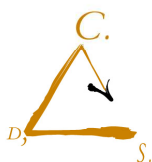




strony prowadzenia przedsiębiorstwa” – na lekcjach przedsiębiorczości. Z drugiej jednak strony, jedna z rozmówczyń stwierdziła, że jej firma nie widzi specjalnych korzyści z bliższych kontaktów ze szkołami – „jest wystarczająco dużo rzeczy do robienia”.

4.2.2 Współpraca pracodawców z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi – podsumowanie

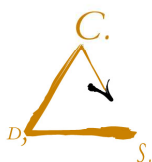
Główną – i właściwie jedyną – formą współpracy między pracodawcami uczestniczącymi w badaniu a skierniewickimi ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi jest organizacja w zakładach pracy praktyk oraz zajęć praktycznych. Ogólnie rzecz biorąc, respondenci oceniają je dobrze. Co więcej, mają świadomość, jak istotne są praktyki w przedsiębiorstwach dla praktycznego przygotowania zawodowego przyszłych absolwentów; są również skłonni zatrudniać osoby, które sprawdziły się jako praktykanci. Część osób, z którymi przeprowadzono wywiady, uważa swój kontakt ze szkołami za niewystarczający i chętnie rozszerzyłaby współpracę z nimi.





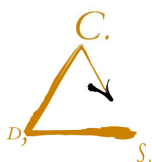
V Podsumowanie

- Położenie geograficzne Skierniewic, zdaniem badanych pracodawców, zasadniczo determinuje charakter skierniewickiego rynku pracy, który jest rynkiem branż usługowych, „obsługujących mieszkańców pracujących w znaczącej części w Warszawie i Łodzi”. Unikalna na skalę kraju bliskość dwóch największych aglomeracji miejskich, warszawskiej i łódzkiej, zmusza skierniewickich pracodawców do często nierównej konkurencji o dobrego pracownika, któremu „w dużym mieście oferuje się wyższe wynagrodzenie”.
- Pracodawcy mają nierzadko trudności ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanej kadry pomimo rozbudowanej oferty szkolnictwa zawodowego w Skierniewicach.
- Potrzeby kadrowe skierniewickich pracodawców są zależne od rodzaju prowadzonych przez nich działalności oraz wielkości przedsiębiorstw, którymi kierują. Generalnie respondenci kierujący dużymi przedsiębiorstwami zwracają uwagę na niestabilność dzisiejszego rynku (ogólnoświatowy kryzys gospodarczy), która hamuje ich plany rozwojowe, w tym też dotyczące zatrudniania nowych pracowników. Małe firmy, zwłaszcza usługowe, nie odczuwają tak bezpośrednio skutków kryzysu i planują zarówno swój rozwój jak i poszerzanie zespołów pracowniczych. Skoncentrowane są one jednak na zatrudnianiu wykwalifikowanych pracowników (w tym absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych) tak aby proces adaptacji w miejscu pracy był możliwie bezpośredni i nie wymagał długotrwałego i kosztownego doszkalania. Z uwagi na ich ograniczone możliwości finansowe oczekują w tej kwestii pomocy ze strony samorządu bądź instytucji rynku pracy.
- Dla większości pracodawców najważniejszym czynnikiem decydującym o zatrudnieniu danego kandydata jest jego chęć i wewnętrzna motywacja kandydata do pracy. Cechy personalne, które pracodawcy cenią u pracowników - absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, to między innymi: pracowitość, uczciwość, kreatywność.





- Oceniając poziom przygotowania absolwentów do poruszania się po rynku pracy, pracodawcy zauważają w ostatnim czasie poprawę poziomu dokumentów aplikacyjnych otrzymywanych od osób, które ukończyły ponadgimnazjalne szkoły zawodowe.
- W najlepszej sytuacji na rynku pracy znajdują się, zdaniem pracodawców, absolwenci technikum budowlanego. Jest to zawód stale potrzebny, a istnienie na terenie powiatu kilku dużych firm działających w tym obszarze gwarantuje zatrudnienie większości absolwentów.
- Respondenci podkreślają, że zdecydowanie chętniej zatrudniają absolwentów, z którymi mieli styczność podczas praktyk bądź staży.
- Pracodawcy generalnie są zadowoleni ze współpracy ze szkołami. Najpopularniejszą i w zasadzie jedyną rozpowszechnioną formą realizacji tej współpracy jest odbywanie praktyk uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych na terenie przedsiębiorstw. W ten sposób młodzi ludzie mają możliwość zapoznania się z kulturą pracy, ale też ze sprzętem, którego często szkoła z różnych przyczyn nie jest w stanie zapewnić. Dla pracodawcy przeprowadzanie praktyk dla uczniów wymaga poświęcenia znacznej ilości czasu, często też środków pieniężnych, ale jest również swego rodzaju inwestycją na przyszłość – często bowiem zatrudniają sprawdzone osoby.





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Łódzkie

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

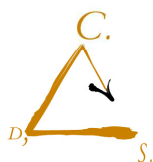


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik nr 1

Kwestionariusz pogłębionego wywiadu indywidualnego (IDI)

dla pracodawców



IDENTYFIKACJA I ANALIZA POTRZEB EDUKACYJNYCH
PONADGIMNAZJALNEGO SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO W SKIERNIEWICACH

Realizator projektu:

Centrum Doradztwa Strategicznego s.c. D. Bienkowska, C. Ulański, J. Szymańska
31 – 153 Kraków, ul. Szlak 65 biuro 1004, tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85

Terenowe biuro projektu:

96 – 100 Skierniewice, ul. Piłsudskiego 2, tel. 668 858 360

www.cds.krakow.pl

e-mail: sk@cds.krakow.pl



KWESTIONARIUSZ WYWIADU INDYWIDUALNEGO Z PRACODAWCAMI

SKIERNIEWICKI RYNEK PRACY I POTRZEBY GOSPODARKI SKIERNIEWIC I OKOLIC W ZAKRESIE KAPITAŁU LUDZKIEGO

1.1 Czy w Pana/i przekonaniu **istnieje** coś takiego jak **skierniewicki rynek pracy**?

- Czy jest to spójny organizm czy zlewa się z otaczającymi go rynkami, jakie są jego granice, co go wyznacza, czy jest tożsamy z granicami powiatu

1.2 Proszę w kilku zdaniach **scharakteryzować skierniewicki rynek pracy**.

- plusy i minusy; co sobie ceni, co utrudnia działalność

1.3 Jakie są, Pana/i zdaniem, **zawody deficytowe oraz nadwyżkowe** na terenie powiatu (*wymienić po kilka*)

1.4 Jaka jest zdaniem Pana/i prognoza dla lokalnego rynku pracy na najbliższe lata – **w którym kierunku pójdą zmiany?**

- W jakich zawodach, branżach będzie łatwiej/trudniej znaleźć pracę? Jakich specjalności potrzeba na lokalnym rynku, jakich usług brakuje?

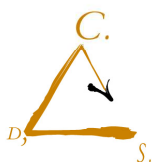
BIEŻĄCE I PRZYSZŁE POTRZEBY PRACODAWCÓW

2.1 Czy w ostatnich kilku latach Pana/i firma zatrudniła **lub poszukiwała** jakichś **pracowników /absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych/ na stanowiska wymagające wykształcenia zawodowego** (zsz, technikum, lp)?

- **Jakich specjalności** zawodowych poszukiwali Państwo? (też: skala zatrudnienia)
- **Czy łatwo było znaleźć** osoby o potrzebnych Państwu kwalifikacjach? **Jak poszukiwaliście** Państwo pracowników? (PUP, ogłoszenia, współpraca ze szkołami...)
- Jeśli były jakieś trudności, to **pracowników, o jakich specjalnościach zawodowych trudno było lub jest znaleźć?**

2.2 Czy w najbliższym czasie Pana/i firma planuje zatrudnienie osób z absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych?

- **W jakich specjalnościach** zawodowych? (też: skala zatrudnienia)
- **Jak będziecie Państwo poszukiwać** tych pracowników? (PUP, ogłoszenia, współpraca ze szkołami...)





ABSOLWENCI SZKÓŁ ZAWODOWYCH

3.1 Jaki poziom przygotowania zawodowego prezentują absolwenci skierniewickich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych?

- Czy mają wystarczająco szerokie **przygotowanie teoretyczne**?
- Czy posiadają wystarczające **umiejętności praktyczne**?
- Jak oceniają Państwo **poziom posiadanych kompetencji kluczowych u absolwentów PSZ?** (*Materiał dodatkowy*)
- *Konkretne przykłady dobrze przygotowanych zawodowo i źle przygotowanych zawodowo (jeśli nie wyszło przy omawianiu kompetencji kluczowych)*

3.2 Czy absolwenci, z jakimi mieliście Państwo kontakt, **wyróżniają się jakoś na tle innych pracowników** pod względem takich cech jak:

- zdolność do samodzielnego podejmowania decyzji;
- umiejętność działania w nietypowych sytuacjach;
- poczucie odpowiedzialności i dyscyplina w pracy.

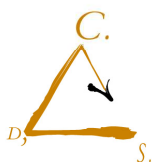
3.3 Sylwetka idealnego pracownika – absolwenta ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej - jeśli Pana/i firma szukałaby pracownika, jak sformułowałibyscie Państwo ogłoszenie o pracę (pomijając szczegółowe kompetencje zawodowe)?

3.4 Ile skłonni byliby Państwo zapłacić absolwentowi ponadgimnazjalnych szkół zawodowych ? (koszt brutto na umowie)

3.5 Co stanowi największą przeszkodę w zatrudnianiu absolwentów szkół o profilu zawodowym w Państwa firmie? (oczekiwania finansowe? brak odpowiednich kierunków kształcenia? kłopoty ze znalezieniem odpowiednich kandydatów?)

3.6 Czy zatrudniając absolwentów o jakich mówiliśmy przed chwilą, korzystaliście Państwo z jakiegoś programu wspierającego zatrudnienie absolwentów, np. „Pierwsza praca” itp. lub pomocy innej instytucji?

- Jak oceniacie Państwo tego typu programy?
- **Czy powinno się jakoś wspierać przedsiębiorców zatrudniających absolwentów?** Na czym winno polegać takie wsparcie, aby rzeczywiście firmy zatrudniały więcej absolwentów?





KONTAKTY ZE SZKOŁAMI ZAWODOWYMI

4.1 Czy Pana/i firma ma lub miała w przeszłości **bezpośrednie kontakty z którąś ze skierniewickich szkół o profilu zawodowym**? Którymi?

- Jeśli tak **na czym te kontakty polegały?** (praktyki, staże dla absolwentów, konsultacje przy wprowadzaniu nowych kierunków...)
- **Kto zainicjował** współpracę? Jak się układała?
- Czy firma **jest / była zadowolona z tych kontaktów**? Jeśli współpraca nie jest w pełni zadowalająca, co należałoby poprawić?
- Czy w wyniku współpracy ze szkołą jacyś **absolwenci zostali zatrudnieni przez firmę**?

4.2 Jeśli firma nie miała kontaktów ze szkołą:

- **Czy szukali** takich kontaktów i **jak oceniają ideę** takich kontaktów?
- Czy w przypadku ich firm **widzą sens takiej współpracy**, na czym taka współpraca mogłaby polegać?
- Czy **chcieliby propozycji współpracy ze strony szkoły**?

4.3 Na koniec proszę przyrzeć się **tabeli kompetencji zawodowych** dotyczących stopnia ich opanowania przez absolwentów danego zawodu. Jak ocenia Pan(i) poziom tych kompetencji u absolwentów/uczniów, z którymi miał Pan(i) styczność?

(materiał dodatkowy dla wybranych pracodawców)

