



مدينة
السادات

تقرير دراسة سوق العمل
الصناعات الكيماوية ومواد التشييد والبناء

مايو/2016

فهرس المحتويات

1	فهرس الأشكال
2	فهرس الجداول
5	الملخص التنفيذي
7	مقدمة
9	أولاً- المسح الاستقصائي للمنشآت بالقطاعات المختارة
9	1. منهجية المسح الاستقصائي
10	2. نتائج المسح الاستقصائي الميداني
10	1-2. قطاع الصناعات الكيماوية
10	1-1-2. قوة العمل بالمنشأة
14	2-1-2. تطور الأعمال
16	3-1-2. تطور التوظيف
17	4-1-2. الوظائف الخالية
19	5-1-2. علاقة المنشأة بالتعليم والتدريب
21	6-1-2. دوران العمالة
24	7-1-2. المزايا والخدمات المقدمة للعاملين
25	8-1-2. ذوو القدرات الخاصة
28	2-2. قطاع مواد التشييد والبناء
28	1-2-2. قوة العمل بالمنشأة
31	2-2-2. تطور الأعمال
32	3-2-2. تطور التوظيف
33	4-2-2. الوظائف الخالية
34	5-2-2. علاقة المنشأة بالتعليم والتدريب
36	6-2-2. دوران العمالة
38	7-2-2. المزايا والخدمات المقدمة للعاملين
39	8-2-2. ذوو القدرات الخاصة
42	ثانياً- تحليل قوة العمل
42	1- قوة العمل بمحافظة المنوفية
46	2- قوة العمل بمحافظة البحيرة
52	ثالثاً- تحليل خدمات سوق العمل والتعليم والتدريب
52	أ. تخصصات التعليم الفني التي تخدم تصنيع البلاستيك
52	ب. خدمات لذوي القدرات الخاصة
52	1. مكتب العمل بمدينة السادات
52	2. الجمعيات الأهلية لذوي القدرات الخاصة
53	ج. خدمات التوعية والتوجيه والإرشاد
53	1- مكتب تشغيل القوى العاملة بمدينة السادات
53	2- وحدة الانتقال من المدرسة إلى العمل بوزارة التربية والتعليم
54	رابعاً- المقابلات التفصيلية
54	1. دراسة جانب الطلب على تخصص "فني تشغيل ماكينات بلاستيك" في مدينة السادات
55	2. دراسة تفصيلية لوظائف ذوي القدرات الخاصة
58	3. دراسة تحديات المنشآت الصغيرة في مدينة السادات
59	خامساً- برامج سوق العمل النشطة المقترحة للتنفيذ
59	1- دعم تشغيل ذوي القدرات الخاصة بقطاعي الصناعات الكيماوية وصناعة مواد التشييد والبناء في مدينة السادات

- 2- إدخال مهنة "فني تشغيل ماكينات بلاستيك" بمدينة السادات 60
- 3- خفض معدل دوران العمالة الراجع لسلوك الفرد بقطاعي الصناعات الكيماوية ومواد التشييد والبناء بمدينة السادات 62
- 4- دعم المنشآت متناهية الصغر والصغيرة بقطاعي الصناعات الكيماوية وصناعة مواد التشييد والبناء في مدينة السادات 63
- الملاحق 65
- ملحق (1)- استبيان المسح الاستقصائي (نسخة سبتمبر 2015) 65
- ملحق (2)- استبيان الطلب على مهنة "فني تشغيل ماكينات بلاستيك" 73
- ملحق (3)- الدراسة التفصيلية لوظائف ذوي القدرات الخاصة (نسخة أبريل 2016) 74

فهرس الأشكال

- شكل 1- تحليل المحفظة لبعض القطاعات الصناعية في مدينة السادات (بيانات هيئة التنمية الصناعية)..... 9
- شكل 2- توزيع العاملين حسب الفئات العمرية (الصناعات الكيماوية) 12
- شكل 3- التوزيع النسبي للعاملين حسب مكان الإقامة (الصناعات الكيماوية)..... 12
- شكل 4- وسائل الإعلان عن الوظائف الخالية (الصناعات الكيماوية)..... 17
- شكل 5- الوظائف التي تقوم عليها المنشآت (الصناعات الكيماوية) 19
- شكل 6- الجهات التعليمية والتدريبية المفضلة (الصناعات الكيماوية) 19
- شكل 7- أسباب دوران العمالة (الصناعات الكيماوية)..... 22
- شكل 8- المزايا التي توفرها المنشآت (الصناعات الكيماوية)..... 24
- شكل 9- مقترحات المنشآت للعلاقة بين المميزات ودوران العمالة (الصناعات الكيماوية)..... 25
- شكل 10- الوظائف المسندة لذوي القدرات الخاصة الموجودين حالياً (الصناعات الكيماوية) 25
- شكل 11- الإعاقات التي تعاملت معها المنشآت سابقاً (الصناعات الكيماوية) 26
- شكل 12- الوظائف المتاحة لذوي القدرات الخاصة (الصناعات الكيماوية) 26
- شكل 13- توزيع العاملين حسب الفئات العمرية (مواد التشييد والبناء) 29
- شكل 14- التوزيع النسبي للعاملين حسب مكان الإقامة (مواد التشييد والبناء) 29
- شكل 15- وسائل الإعلان عن الوظائف الخالية (مواد التشييد والبناء) 33
- شكل 16- الوظائف التي تقوم عليها المنشآت (مواد التشييد والبناء)..... 34
- شكل 17- الجهات التعليمية والتدريبية المفضلة (مواد التشييد والبناء) 35
- شكل 18- المزايا التي توفرها المنشآت (مواد التشييد والبناء)..... 38
- شكل 19- مقترحات المنشآت للعلاقة بين المميزات ودوران العمالة (مواد التشييد والبناء)..... 39
- شكل 20- الوظائف المسندة لذوي القدرات الخاصة الموجودين حالياً (مواد التشييد والبناء) 39
- شكل 21- الإعاقات التي تعاملت معها المنشآت سابقاً (مواد التشييد والبناء)..... 40
- شكل 22- الوظائف المتاحة لذوي القدرات الخاصة (مواد التشييد والبناء)..... 40
- شكل 23- التوزيع النسبي لقوة العمل (15 سنة فأكثر) في محافظة المنوفية طبقاً للحالة التعليمية والنوع (حضر/ريف)..... 43
- شكل 24- المشتغلون بمحافظة المنوفية في قطاعات اقتصادية مختارة (حضر وريف)..... 45
- شكل 25- المشتغلون بمحافظة المنوفية في بعض القطاعات الاقتصادية (حسب النوع) 45
- شكل 26- التوزيع النسبي لقوة العمل (15 سنة فأكثر) في محافظة البحيرة طبقاً للحالة التعليمية والنوع (حضر/ريف) 47
- شكل 27- المشتغلون بمحافظة البحيرة في قطاعات اقتصادية مختارة (حضر وريف) 50
- شكل 28- المشتغلون بمحافظة البحيرة في بعض القطاعات الاقتصادية (حسب النوع)..... 50

فهرس الجداول

- 10 جدول 1- عينة المنشآت التي تمت مقابلتها في القطاعات المدروسة موزعة وفق حجم المنشأة.....
- 10 جدول 2- توزيع العاملين حسب حجم المنشأة (الصناعات الكيماوية)
- 10 جدول 3- توزيع العاملين حسب النوع (الصناعات الكيماوية).....
- 11 جدول 4- توزيع العاملين حسب المؤهل الدراسي (الصناعات الكيماوية).....
- 11 جدول 5- توزيع العاملين طبقاً للمستوى الوظيفي (الصناعات الكيماوية).....
- 13 جدول 6- العمالة الموسمية (الصناعات الكيماوية).....
- 13 جدول 7- المواسم التي تحتاج فيها المنشآت لعمالة موسمية (الصناعات الكيماوية).....
- 13 جدول 8- استخدام عمال الإنتاج الأجانب (الصناعات الكيماوية).....
- 13 جدول 9- استخدام الخبراء الأجانب (الصناعات الكيماوية).....
- 14 جدول 10- مهام الخبراء الأجانب (الصناعات الكيماوية).....
- 14 جدول 11- تطور الطلب على المنتجات خلال العام الماضي (الصناعات الكيماوية).....
- 15 جدول 12- توقع الطلب على المنتجات العام القادم (الصناعات الكيماوية).....
- 15 جدول 13- التطور المتوقع في خطوط الإنتاج/التكنولوجيا المستخدمة خلال العام القادم (الصناعات الكيماوية).....
- 15 جدول 14- تأثير التطور المتوقع بخطوط الإنتاج/التكنولوجيا المستخدمة على حجم العمالة (الصناعات الكيماوية).....
- 16 جدول 15- تطور الطلب على العمالة خلال العام الماضي (الصناعات الكيماوية).....
- 16 جدول 16- سبب تغير الطلب على العمالة خلال العام الماضي (الصناعات الكيماوية).....
- 16 جدول 17- التغير المتوقع بعدد العاملين خلال العام القادم (الصناعات الكيماوية).....
- 17 جدول 18- سبب توقع زيادة/ثبات عدد العاملين العام القادم (الصناعات الكيماوية).....
- 18 جدول 19- وجود وظائف خالية حالياً (الصناعات الكيماوية).....
- 18 جدول 20- أهم الوظائف الخالية المطلوبة حالياً (الصناعات الكيماوية).....
- 18 جدول 21- الموافقة على زيارة أخرى لمناقشة تفاصيل الوظائف الخالية (الصناعات الكيماوية).....
- 19 جدول 22- توفير فرص تدريب للطلبة والأفراد من خارج المنشأة (الصناعات الكيماوية).....
- 20 جدول 23- الطلبة والمتدربون حسب الجهة التي يأتون منها (الصناعات الكيماوية).....
- 20 جدول 24- توفير فرص تدريب للطلبة والأفراد من خارج المنشأة في المستقبل (الصناعات الكيماوية).....
- 20 جدول 25- أماكن التدريب المتوفرة مستقبلاً حسب الجهة (الصناعات الكيماوية).....
- 20 جدول 26- التعاون مع جهات التعليم والتدريب بمجال عدا تدريب الطلبة (الصناعات الكيماوية).....
- 21 جدول 27- توزيع المنشآت طبقاً لفئات معدل دوران العمالة (الصناعات الكيماوية).....
- 21 جدول 28- ارتباط معدل دوران العمالة بالمستوى الوظيفي (الصناعات الكيماوية).....
- 21 جدول 29- المستوى الوظيفي ذو معدل الدوران الأعلى (الصناعات الكيماوية).....
- 21 جدول 30- ارتباط معدل دوران العمالة بمكان الإقامة (الصناعات الكيماوية).....
- 22 جدول 31- المنطقة ذات معدل الدوران الأعلى (الصناعات الكيماوية).....
- 22 جدول 32- ارتباط معدل دوران العمالة بالنوع (الصناعات الكيماوية).....
- 22 جدول 33- النوع ذو معدل دوران العمالة الأعلى (الصناعات الكيماوية).....
- 23 جدول 34- تجربة ناجحة في التغلب على مشكلة دوران العمالة (الصناعات الكيماوية).....
- 23 جدول 35- الإجراءات الناجحة في التغلب على مشكلة دوران العمالة (الصناعات الكيماوية).....

- جدول 36- ارتباط المميزات التي توفرها المنشأة بدوران العمالة (الصناعات الكيماوية)..... 24
- جدول 37- علاقة المميزات التي توفرها المنشأة بدوران العمالة (الصناعات الكيماوية) 24
- جدول 38- وجود ذوي القدرات الخاصة في المنشأة (الصناعات الكيماوية)..... 25
- جدول 39- استعداد المنشآت لتوظيف ذوي القدرات الخاصة (الصناعات الكيماوية) 26
- جدول 40- مشاركة المنشأة ببرامج تدريب ذوي القدرات الخاصة (الصناعات الكيماوية) 27
- جدول 41- وجود صعوبات في التعامل مع ذوي القدرات الخاصة (الصناعات الكيماوية) 27
- جدول 42- الصعوبات التي تواجهها المنشآت بالتعامل مع ذوي القدرات الخاصة (الصناعات الكيماوية)..... 27
- جدول 43- موافقة المنشأة على زيارة ثانية لمناقشة بعض التحديات عند الحاجة (الصناعات الكيماوية) 27
- جدول 44- توزيع العاملين في المنشآت التي تمت مقابلتها حسب حجم المنشأة (مواد التشييد والبناء) 28
- جدول 45- توزيع العاملين في المنشآت التي تمت مقابلتها حسب النوع (مواد التشييد والبناء) 28
- جدول 46- توزيع العاملين حسب المؤهل الدراسي (مواد التشييد والبناء) 28
- جدول 47- توزيع العاملين حسب المستوى الوظيفي (مواد التشييد والبناء)..... 29
- جدول 48- العمالة الموسمية (مواد التشييد والبناء) 30
- جدول 49- استخدام عمال الإنتاج الأجانب (مواد التشييد والبناء) 30
- جدول 50- استخدام الخبراء الأجانب (مواد التشييد والبناء) 30
- جدول 51- مهام الخبراء الأجانب (مواد التشييد والبناء)..... 30
- جدول 52- تطور الطلب على المنتجات خلال العام الماضي (مواد التشييد والبناء) 31
- جدول 53 - توقع الطلب على المنتجات العام القادم (مواد التشييد والبناء)..... 31
- جدول 54- التطور المتوقع في خطوط الإنتاج/التكنولوجيا المستخدمة خلال العام القادم (مواد التشييد والبناء) 31
- جدول 55- تأثير التطور المتوقع بخطوط الإنتاج/التكنولوجيا المستخدمة على حجم العمالة (مواد التشييد والبناء)..... 32
- جدول 56- سبب تغير الطلب على العمالة خلال العام الماضي (مواد التشييد والبناء) 32
- جدول 57- التغير المتوقع بعدد العاملين خلال العام القادم (مواد التشييد والبناء)..... 33
- جدول 58- سبب توقع زيادة/ثبات عدد العاملين العام القادم (مواد التشييد والبناء) 33
- جدول 59- وجود وظائف خالية حالياً (مواد التشييد والبناء) 34
- جدول 60- توفير فرص تدريب للطلبة والأفراد من خارج المنشأة (مواد التشييد والبناء) 35
- جدول 61- توفير فرص تدريب للطلبة والأفراد من خارج المنشأة في المستقبل (مواد التشييد والبناء)..... 35
- جدول 62- أماكن التدريب المتوفرة مستقبلاً حسب الجهة (مواد التشييد والبناء) 36
- جدول 63- التعاون مع جهات التعليم والتدريب بمجال عدا تدريب الطلبة (مواد التشييد والبناء)..... 36
- جدول 64- توزيع المنشآت طبقاً لفئات معدل دوران العمالة (مواد التشييد والبناء) 36
- جدول 65- ارتباط معدل دوران العمالة بالمستوى الوظيفي (مواد التشييد والبناء) 36
- جدول 66- ارتباط معدل دوران العمالة بمكان الإقامة (مواد التشييد والبناء)..... 37
- جدول 67- ارتباط معدل دوران العمالة بالنوع (مواد التشييد والبناء) 37
- جدول 68- أسباب دوران العمالة (مواد التشييد والبناء) 37
- جدول 69- تجربة ناجحة في التغلب على مشكلة دوران العمالة (مواد التشييد والبناء) 37
- جدول 70- ارتباط المميزات التي توفرها المنشأة بدوران العمالة (مواد التشييد والبناء)..... 38
- جدول 71- علاقة المميزات التي توفرها المنشأة بدوران العمالة (مواد التشييد والبناء) 38

- جدول 72- وجود ذوي القدرات الخاصة في المنشأة (مواد التشييد والبناء)..... 39
- جدول 73- استعداد المنشآت لتوظيف ذوي القدرات الخاصة (مواد التشييد والبناء) 40
- جدول 74- مشاركة المنشأة ببرامج تدريب ذوي القدرات الخاصة (مواد التشييد والبناء) 40
- جدول 75- وجود صعوبات في التعامل مع ذوي القدرات الخاصة (مواد التشييد والبناء) 41
- جدول 76- الصعوبات التي تواجهها المنشآت بالتعامل مع ذوي القدرات الخاصة (مواد التشييد والبناء)..... 41
- جدول 77- موافقة المنشأة على زيارة ثانية لمناقشة بعض التحديات عند الحاجة (مواد التشييد والبناء) 41
- جدول 78- تقدير قوة العمل (15 سنة فأكثر) في محافظة المنوفية طبقاً لفئات السن والنوع (حضر/ريف)..... 42
- جدول 79- تقدير المشتغلين (15 سنة فأكثر) بمحافظة المنوفية طبقاً لفئات السن والنوع (حضر/ريف) 43
- جدول 80- نسب المشتغلين من قوة العمل بنفس الفئة طبقاً لفئات السن والنوع (حضر/ريف) 44
- جدول 81- نسب المشتغلين من قوة العمل بنفس الفئة طبقاً للحالة التعليمية والنوع (حضر/ريف) 44
- جدول 82- نسب المتعطلين من قوة العمل بمحافظة المنوفية طبقاً للفئات العمرية (حضر وريف)..... 46
- جدول 83- نسب المتعطلين من قوة العمل بمحافظة المنوفية طبقاً للحالة التعليمية (حضر وريف) 46
- جدول 84- تقدير قوة العمل (15 سنة فأكثر) في محافظة البحيرة طبقاً لفئات السن والنوع (حضر/ريف)..... 47
- جدول 85- تقدير المشتغلين (15 سنة فأكثر) بمحافظة البحيرة طبقاً لفئات السن والنوع (حضر/ريف)..... 48
- جدول 86- نسبة المشتغلين من نفس الفئة بقوة العمل طبقاً لفئات السن والنوع (حضر/ريف)..... 48
- جدول 87- نسب المشتغلين من نفس الفئة بقوة العمل طبقاً للحالة التعليمية والنوع (حضر/ريف) 49
- جدول 88- توزيع المشتغلين بمحافظة البحيرة في بعض الأنشطة الاقتصادية حسب النوع- الأرقام بالمئات 49
- جدول 89- نسب المتعطلين من قوة العمل بمحافظة البحيرة طبقاً للفئات العمرية (حضر وريف) 51
- جدول 90- نسب المتعطلين من قوة العمل بمحافظة البحيرة طبقاً للحالة التعليمية (حضر وريف)..... 51

المخلص التنفيذي

في الدورة الأولى، قام فريق المرصد الإقليمي لمعلومات سوق العمل بمدينة السادات بدراسة قطاعات الصناعات الغذائية والزراعية، والصناعات الهندسية وصناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة حيث تم إصدار التقرير الأول في مطلع عام 2015 وتم تنفيذ مجموعة من برامج التدخل منها: برنامج التدريب من أجل التشغيل بتمويل من المنظمة الدولية للهجرة (نفذته مؤسسة التعليم من أجل التوظيف (EFE)، ومنتدى الموارد البشرية بدعم من الغرفة الألمانية العربية للصناعة والتجارة GACIC (نفذته جمعية مستثمري مدينة السادات)، وتدريب القائمين على التشغيل في مكتب القوى العاملة بالسادات للتعامل مع ذوي القدرات الخاصة بتمويل من منظمة العمل الدولية ILO، وأيضاً تم تنفيذ مجموعة من الأنشطة مع الوحدة الإقليمية لنظام التعليم والتدريب المزدوج والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بهدف تعزيز جودة التدريب بالشركات بدعم وتمويل من الوكالة الألمانية للتعاون الدولي.

في الدورة الثانية، اتخذت لجنة التسيير قرارها بدراسة قطاع الصناعات الكيماوية وصناعة مواد التشييد والبناء بغرض تحديد مجالات وبرامج التدخل التي تسهم في دعم التشغيل للشباب وتحد من المشاكل الموجودة في سوق العمل.

وقام فريق العمل بالمرصد بعمل بحث استقصائي للمنشآت بالقطاعتين شمل /48/ منشأة في المدينة للوقوف على الوضع الحالي للعمالة، وحجم الطلب المستقبلي من العمالة والمؤهلات المطلوبة، والمشكلات المتعلقة بالعمالة التي تواجه القطاعين. ومن ثم تمت دراسة البيانات وتحليلها على مستوى كل القطاع وطبقاً لحجم المنشأة.

وعلى الجانب الآخر من سوق العمل تم تحليل البيانات المتعلقة بجانب العرض من العمالة وخدمات التشغيل في المحافظتين الرئيسيتين التي تتوافد منهما العمالة للمدينة وهما: المنوفية والبحيرة.

كما تم اختيار عينة من المنشآت التي تمت مقابلتها شملت /10/ منشآت وهي المنشآت الأصغر حجماً التي تواجه تحدياً يتمثل بانخفاض الطلب على منتجاتها مما يؤثر سلباً على العاملين لديها وتم جمع وتحليل بعض بيانات تفصيلية عن ماهية التحديات والخدمات التي تحتاجها. إضافة لذلك فقد صمم الفريق استبياناً لجمع البيانات التفصيلية عن الوظائف الخالية لذوي القدرات الخاصة المتاحة لدى المنشآت وأجرى مقابلات مع /14/ منشأة صرحت بأن لديها مثل هذه الوظائف.

إلى جانب العمل البحثي والمكتبي والميداني، عقد فريق عمل المرصد اجتماعات لعرض ومناقشة ما تم التوصل إليه مع جميع الشركاء الفاعلين والمهتمين بسوق العمل بالمدينة والحصول على التغذية الراجعة من الخبراء في القطاعين مجال الدراسة، ومقابلات مع مقدمي الخدمات للفئات المستهدفة والمنشآت.

ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها بنتيجة الدراسات والحوار:

- إجمالي عدد العاملين بقطاع الصناعات الكيماوية في المنشآت التي تمت مقابلتها وعددها 34 منشأة هو 4027/ عامل.
- إجمالي عدد العاملين بقطاع صناعة مواد التشييد والبناء في المنشآت التي تمت مقابلتها وعددها 14 منشأة هو 2285/ عامل.
- لا يوجد تواجد ملحوظ للإناث في القطاعين حيث أن نسبة الإناث العاملات في قطاع الصناعات الكيماوية لا تتعدى 9% من إجمالي عدد العاملين بالقطاع ولا تتعدى 2% في قطاع صناعة مواد التشييد والبناء.
- استحوذت فئة العاملين بمستوى التعليم المتوسط (الثانوي) على النسبة الأكبر من إجمالي العاملين لتصل إلى 57% بقطاع صناعة مواد التشييد والبناء، و33% في قطاع الصناعات الكيماوية.
- إن نصف المنشآت التي تمت مقابلتها بقطاع الصناعات الكيماوية وثلاث المنشآت التي تمت مقابلتها بقطاع صناعة مواد التشييد والبناء تعاني من مشكلة دوران العمالة (معدل دوران العمالة يتجاوز 10%). ويرأى المنشآت فإن السبب الأساسي لدوران العمالة هو "سلوك الفرد".
- هناك 91/ وظيفة خالية في 9/ منشآت بقطاع الصناعات الكيماوية، و11/ وظيفة خالية في منشأة واحدة بقطاع صناعة مواد التشييد والبناء.
- توفر 12/ منشأة في قطاع الصناعات الكيماوية 51/ فرصة تدريب لأفراد من خارج المنشأة، ومنها 49/ فرصة تدريب خاصة لطلبة التعليم المزدوج. وهناك 26/ منشأة تمت مقابلتها على استعداد لتوفير 159/ فرصة تدريب ومنها 99/ فرصة تدريب لطلبة التعليم المزدوج.

- توفر /5/ منشآت في قطاع صناعة مواد التشييد والبناء /16/ فرصة تدريب لطلبة التعليم المزدوج. وهناك /8/ منشآت تمت مقابلتها على استعداد لتوفير /33/ فرصة تدريب ومنها /21/ مخصصة لطلبة التعليم المزدوج.
- أظهرت المقابلات التفصيلية للمنشآت وجود /10/ وظائف خالية حالياً لذوي القدرات الخاصة، بمرتب يتراوح بين /1000/ و/1800/ جنيه.
- تبين نتائج المسح الاستقصائي بأن /14/ من /34/ منشأة تمت مقابلتها بقطاع الصناعات الكيماوية صغيرة الحجم (عدد العاملين 10-49)، ومنها /7/ منشآت عانت من انخفاض في الطلب على منتجاتها خلال العام الماضي، و/3/ منشآت تتوقع انخفاض الطلب على منتجاتها العام القادم. وفي مقابلات هاتفية مع /10/ منشآت صغيرة الحجم، أفادت /7/ منشآت بأنها تحتاج إلى دعم وبالأخص في التسويق (3 منشآت) وتوفير السيولة المالية/القروض (منشأتان).

اعتماداً على المعلومات التي تم جمعها من الدراسة المكتبية والبحث الاستقصائي الميداني والدراسة التفصيلية للمنشآت بالإضافة إلى دراسة جانب العرض من سوق العمل، فإن فريق المرصد يوصي بتنفيذ برامج سوق العمل النشطة التالية لتحسين الوضع الحالي والمستقبلي بالمدينة:

1- دعم تشغيل ذوي القدرات الخاصة بقطاعي الصناعات الكيماوية وصناعة مواد التشييد والبناء في مدينة السادات

الهدف العام: دعم تشغيل ذوي القدرات الخاصة في قطاعي الصناعات الكيماوية ومواد التشييد والبناء في مدينة السادات عن طريق الآتي:

- تأهيل وتدريب ذوي القدرات الخاصة من العاملين بالقطاعات لممارسة مهامهم الوظيفية وكذلك الباحثين عن عمل لتسكينهم في الوظائف الخالية
- توعية المنشآت بالقيمة المضافة التي يساهم بها العاملون من ذوي القدرات الخاصة في العمل والإنتاج
- تهيئة بيئة العمل وتوفير خدمات مخصصة لذوي القدرات الخاصة بالمنشآت بما يتناسب مع طبيعة احتياجاتهم

2- إدخال مهنة "فني تشغيل ماكينات بلاستيك" بمدينة السادات

الهدف العام: إدخال مهنة "فني تشغيل ماكينات بلاستيك" بمدينة السادات لتلبية احتياج القطاع من الفنيين في هذا التخصص

3- خفض معدل دوران العمالة الراجع لسلوك الفرد بقطاعي الصناعات الكيماوية ومواد التشييد والبناء بمدينة السادات

الهدف العام: خفض دوران العمالة بقطاعي الصناعات الكيماوية ومواد التشييد والبناء الراجع للسلوك الخاص بالفرد عن طريق إعداد خريجي التعليم الثانوي الفني للعمل وتحسين سلوك العاملين الجدد بالمنشآت في القطاعين

4- دعم المنشآت متناهية الصغر والصغيرة بقطاعي الصناعات الكيماوية ومواد التشييد والبناء في مدينة السادات

الهدف العام: دعم في تطوير أعمال المنشآت الصغيرة في القطاعين كي تتمكن من تحقيق النمو والمحافظة على العاملين لديها وذلك من خلال:

- ربط هذه المنشآت مع مقدمي خدمات دعم تطوير الأعمال ومؤسسات التمويل الصغير.
- تحسين خدمات دعم تطوير الأعمال التي تقدمها الجهات المختلفة في مدينة السادات لتلبية احتياجات المنشآت متناهية الصغر والصغيرة.

مقدمة

تقع مدينة السادات في الكيلو /93/ على طريق مصر الإسكندرية الصحراوي وهي تتبع إدارياً لمحافظة المنوفية، وتبلغ مساحتها /500/ كم²، ويبلغ إجمالي الكتلة العمرانية بها /18/ كم²، مقسمة على /12/ منطقة سكنية. وقد بلغ عدد سكان مدينة السادات حوالي /155,000/ نسمة في عام 2013. كما أنها ثاني مدن الجيل الأول التي قامت هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة بإنشائها عام 1976 لتصبح مجتمعاً عمرانياً جديداً يركز على النشاطين الصناعي والزراعي بجانب التوطن السكاني خارج وادي النيل الضيق.



وتعتبر مدينة السادات عاصمة مركز السادات الذي يضم بالإضافة لمدينة السادات القرى التابعة لها والوحدة المحلية لكفر داود والوحدة المحلية للخطاطبة والقرى التابعة لها. وتشغل مدينة السادات موقعاً متوسطاً بين مدينتي القاهرة والإسكندرية وتحاذي دلتا النيل، مما كان له أكبر الأثر في جعلها مركزاً لجذب الاستثمارات المحلية والأجنبية لتكون مركزاً للصناعات الثقيلة والهامة وخلق تجمع حضري كبير. وعلى الرغم من تبعيتها الإدارية لمحافظة المنوفية فإن مدينة السادات تقع في قلب محافظة البحيرة. وقد تم اختيارها بهذا الشكل لتمثل الظهر الصحراوي لمحافظة المنوفية وتكون متنفساً لأهالي المحافظة للخروج من الدلتا الضيقة. ويؤثر هذا الموقع الفريد تأثيراً بالغاً على الأنشطة الاقتصادية للمدينة، كما يؤثر على توزيع قوة العمل بالمدينة.

الأنشطة الاقتصادية بمدينة السادات

النشاط الزراعي

تظهر القرى القديمة التي تقوم بها نظام الزراعة القديم كما هو الحال في قلب المنوفية في الجزء الشرقي من مركز السادات (الخطاطبة وكفر داود)، ويمثل 10% من مساحة المركز. أما القسم الأوسط والغربي فمعظمها أراضي صحراوية مستصلحة تعتمد في ربيها بشكل أساسي على المياه الجوفية، فالقسم الأوسط يمثل مساحته 32,3% من مساحة المركز، أما القسم الغربي فهو الحزام الأخضر المحيط بمدينة السادات من جميع الجهات، ويمثل 57,7% من مساحة المركز. وتبلغ مساحة الحزام الأخضر حوالي 30 ألف فدان، يمتد حول المدينة ويعتبر من علاماتها المميزة وسط الصحراء وقد تم استصلاح 20 ألف فدان لزراعة محاصيل الخضر والفاكهة.

تمثل زراعة الخضراوات بمركز السادات 13,8% من إجمالي زراعة الخضراوات بمحافظة المنوفية. أما الفاكهة فتشغل مساحة أكبر من الخضر بنسبة 30,6% من إجمالي زراعة الفاكهة بالمحافظة. وترجع أسباب زيادة نسب زراعة الخضر والفاكهة بمركز السادات وبالحزام الأخضر بمدينة السادات إلى اتساع الحيازات الزراعية وقربها من المناطق العمرانية بالقاهرة والإسكندرية والدلتا. كما يوجد بالمدينة مركز للبحوث الزراعية وتنمية الصحراء.

النشاط الصناعي

تمثل الاستثمارات الصناعية العصب الرئيسي للتنمية في مدينة السادات، وقد جذبت مدينة السادات استثمارات متزايدة في لصناعة الثقيلة والمتوسطة والخفيفة بالإضافة إلى الورش والصناعات الصغيرة المغذية. والمنطقة الصناعية تقع في الجهة الجنوبية الشرقية للمدينة وذلك لحماية المنطقة السكنية من التلوث الناتج عن الصناعات. وتشغل المنطقة الصناعية مساحة 10,13 كم² وتنقسم إلى 4 مناطق صناعية، تضم 316 مشروعاً منتجاً و75 مشروعاً متوقفاً و26 مشروعاً تحت الإنشاء، بإجمالي 417 مشروعاً. كما يوجد بالمدينة مجمع للصناعات الصغيرة ومجمع هناجر تابع لوزارة التجارة والصناعة. وقد تم إضافة 5 مليون متر مربع على الطريق الإقليمي لمواكبة متطلبات الاستثمار بالمدينة، والانتهاء من البنية الأساسية المتمثلة في إقامة وتشغيل شبكات الصرف وتمهيد شبكة الطرق وتوصيل الطاقة الكهربائية ومصادر المياه اللازمة لـ 2.5 مليون متر وبدأت عملية التخصيص للمستثمرين.

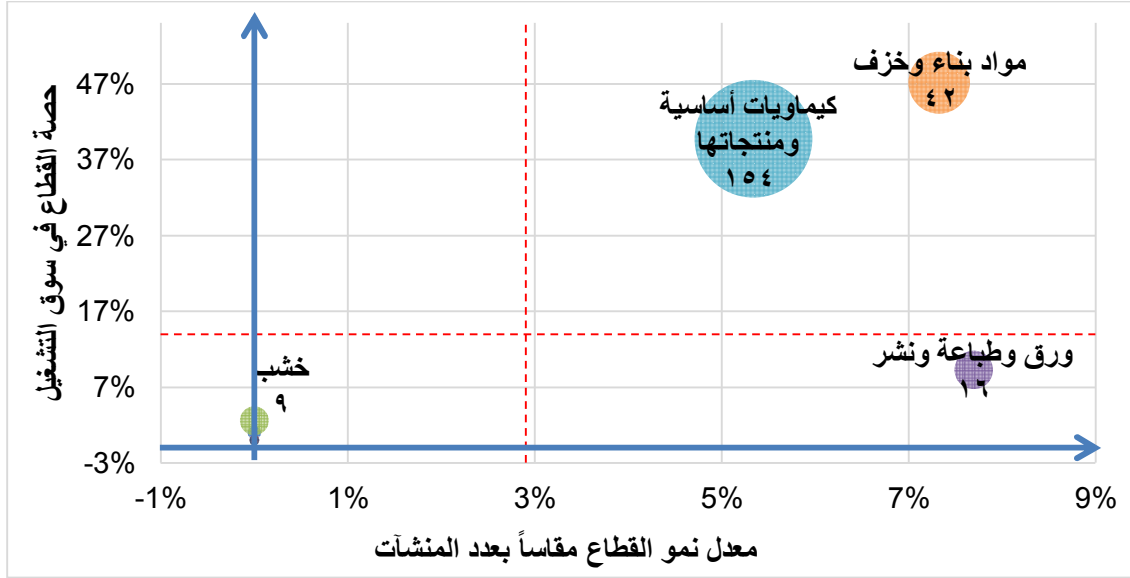
وتشمل الأنشطة الصناعية بالمدينة: الملابس الجاهزة- الغزل والنسيج- الحديد والصلب- الأدوات الكهربائية- البلاستيك- مكونات السيارات- السيراميك- البورسلين- الكيماويات- المواد الغذائية- المشروبات الغازية- المياه المعدنية والعديد من الصناعات الهندسية والكهربائية التي يصدر جزء كبير منها للخارج.

التعليم والتدريب بمدينة السادات

يوجد بالمدينة عدد كبير من المدارس الإبتدائية والإعدادية والثانوية العامة والفنية بما يكفي أعداد الطلبة المقيمين بالمدينة. أما بالنسبة للتعليم الجامعي فتوجد بالمدينة جامعة السادات وتضم كليات: التجارة- الحقوق- التربية- السياحة والفنادق- الطب البيطري- التربية الرياضية- الزراعة- معهد الهندسة الوراثية- ومعهد البحوث الصحراوية الذي يعد الوحيد من نوعه في مصر. كما يوجد بمدينة السادات فرع للجامعة الأمريكية بالقاهرة وأيضاً كلية الدراسات الإسلامية التابعة لجامعة الأزهر.

أولاً- المسح الاستقصائي للمنشآت بالقطاعات المختارة

قدم فريق مرصد سوق العمل الإقليمي بمدينة السادات معلومات أساسية لاختيار القطاعات وقام بوضع "تحليل المحفظة" (اعتماداً على البيانات المنشورة من هيئة التنمية الصناعية) اعتماداً على المعيارين المعتمدين وهما: (1) حصة القطاع في سوق التشغيل، و(2) معدل النمو (مقاساً بعدد الشركات أو حجم الاستثمار). يبين الشكل أدناه نتيجة تحليل المحفظة للقطاعات الفرعية التي لم تشملها دراسة سوق العمل في الدورة الأولى من بروسبكت.



شكل 1- تحليل المحفظة لبعض القطاعات الصناعية في مدينة السادات (بيانات هيئة التنمية الصناعية)

اتخذت لجنة التسيير قرارها باختيار قطاعي الصناعات الكيماوية وصناعة مواد التشييد والبناء لدراستهما في الدورة الثانية.

1. منهجية المسح الاستقصائي

بعد اختيار قطاع الصناعات الكيماوية وقطاع مواد البناء والتشييد، قام فريق المرصد (بدعم من التعاون الألماني الدولي) بتجميع قائمة معلومات وعناوين المنشآت التي سيتم ملء الاستبيان¹ معها، وتم الاعتماد على قاعدة البيانات الموجودة بجمعية مستثمري مدينة السادات الخاصة بالمنشآت المسجلة في الجمعية وجهاز مدينة السادات بالقطاعات المستهدفة. قدم التعاون الألماني الدولي الدعم من خلال توفير كل الوسائل المادية لتنفيذ الاستقصاء الميداني، وساهمت جمعية مستثمري مدينة السادات في التواصل مع المنشآت وتسهيل عمل أعضاء فريق المرصد خلال الزيارات. بالمجمل، تم التواصل مع /76/ منشأة في مدينة السادات. تم تنفيذ المقابلة وملء الاستبيان في /48/ منها (63%) وإدخالها لقاعدة البيانات.

تم تحليل البيانات وفق القطاع وحجم المنشأة حيث اعتمد التعريف التالي للحجم:

- منشأة متناهية الصغر: عدد العمال [0-9]
- منشأة صغيرة: عدد العمال [10-49]
- منشأة متوسطة: عدد العمال [50-249]
- منشأة كبيرة: عدد العمال [250-499]
- منشأة كبيرة جداً: عدد العمال [500 أو أكثر]

¹ انظر الملحق (1)

يبين الجدول التالي توزيع المنشآت التي تمت مقابلتها وفق القطاع وحجم المنشأة:

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	إجمالي
1	7	4	1	1	14
5	14	11	2	2	34

جدول 1- عينة المنشآت التي تمت مقابلتها في القطاعات المدروسة موزعة وفق حجم المنشأة

2. نتائج المسح الاستقصائي الميداني

2-1. قطاع الصناعات الكيماوية

تم التواصل مع 41/ منشأة في قطاع الصناعات الكيماوية واستجاب منها 34/ منشأة لاستيفاء الاستبيان. وفيما يلي نتائج المقابلات.

2-1-1. قوة العمل بالمنشأة

السؤال- إجمالي عدد العاملين بالمنشأة؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	إجمالي
5	14	11	2	2	34
34	334	1056	650	1953	4027

جدول 2- توزيع العاملين حسب حجم المنشأة (الصناعات الكيماوية)

بلغ إجمالي عدد العاملين في 34/ منشأة تمت مقابلتها 4027/ إن حوالي 50% من العاملين في المنشآت التي تمت مقابلتها موجود في منشأتين كبيرتين جداً.

السؤال- عدد العاملين والعمالات بالمنشأة؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	إجمالي
5	14	11	2	2	34
0	82	181	50	50	363
34	252	875	60	1903	3664
34	334	1056	650	1953	4027

جدول 3- توزيع العاملين حسب النوع (الصناعات الكيماوية)

بلغ عدد الإناث في المنشآت التي تمت مقابلتها 363/ بنسبة 9% من إجمالي العاملين. إن نسبة الإناث مرتفعة مقارنة بقطاع مواد التشييد والبناء (2%) وقطاع الصناعات الهندسية (6%) وأقل منها في قطاعي الصناعات الغذائية (14%) والصناعات النسيجية (18%).

بيّن خبير القطاع بأن العمالة من الإناث في هذا القطاع لاتظهر في عدد العاملين لاعتماد بعض شركات القطاع (وبالأخص البلاستيك) بشكل كبير على الإناث اللواتي تعملن في البيوت بمرحلة التجميع والتعبئة لأن الكلفة أوفر (من خلال مقاولي الأنفار). ومن ناحية أخرى تعمل الإناث في المنشآت في أقسام الجودة والتعبئة والإدارة والمعامل. وبشكل عام فإن اعتماد المنشآت على الإناث بنسبة منخفضة مرده إلى تركهن العمل عند الزواج، وهن لاتعملن بنظام الورديات وخاصة القاطنات في الأماكن البعيدة.

السؤال- دلوقت هاسأل حضرتك عن العاملين حسب المؤهل الدراسي؟
منشأة واحدة (كبيرة جداً) لم تجب على هذا السؤال.

النسبة	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	33	1	2	11	14	5	عدد الإجابات
%24	662	185	221	201	44	11	جامعي فما فوق
%22	587	300	20	258	5	4	فوق متوسط
%33	901	110	130	434	213	14	متوسط/ثانوي
%14	380	58	122	147	48	5	أقل من المتوسط
%7	197	0	157	16	24	0	أمي
	2727	653	650	1056	334	34	إجمالي العاملين

جدول 4- توزيع العاملين حسب المؤهل الدراسي (الصناعات الكيماوية)

إن العاملين في مستوى التعليم المتوسط/الثانوي يشكلون النسبة الأكبر من إجمالي العاملين (33%) ويليهما العاملون بمستوى تعليم جامعي فما فوق (24%) بينما بلغت نسبة الأميين 7% من العاملين الحاليين.

السؤال – دلوقت هاسأل حضرتك عن العاملين حسب وظيفتهم؟
منشأة واحدة (كبيرة جداً) لم تجب على هذا السؤال.

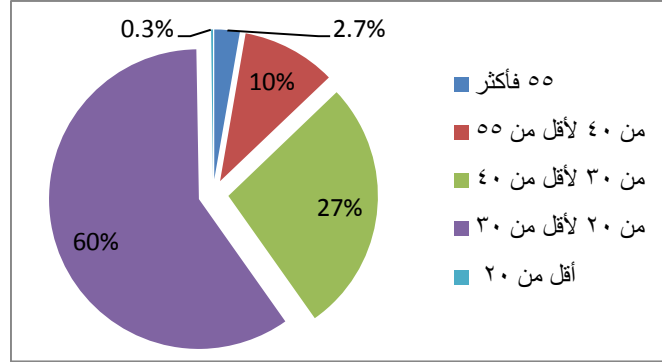
النسبة	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	33	1	2	11	14	5	عدد الإجابات
%3	86	7	9	44	21	5	مدير
%13	342	36	196	86	17	7	أخصائي
%5	131	4	27	4	42	4	مشرف/أسطى
%18	491	127	55	11	88	10	عامل فني
%61	1677	479	363	661	166	8	عامل عادي
	2727	653	650	1076	314	34	المجموع

جدول 5- توزيع العاملين طبقاً للمستوى الوظيفي (الصناعات الكيماوية)

استحوذت فئة "عامل عادي" على النسبة الأكبر من إجمالي العاملين حيث بلغت 61% بمقابل 18% لفئة "عامل فني" و13% لفئة "أخصائي".

بمقارنة هذه النتائج مع توزيع العاملين حسب المستوى التعليمي نستنتج بأن هناك فئة من العاملين يعملون في موقع وظيفي أدنى من مستواهم التعليمي. أفاد خبراء القطاع بأن غالبية هذه الفئة هي خريجي الكليات غير المتخصصة (النظرية)، وأن هناك عدة عوامل تساهم في هذه الظاهرة: فالوظائف المتاحة المناسبة للمستوى التعليمي للشباب المقيمين بالمدينة (أخصائيين- مشرفين- مدراء) قليلة جداً، والمنشآت في الصناعات الكيماوية تدفع أجوراً جيدة، كما أن الفرد مجبر على قبول هذا الوضع لحاجته إلى كسب الرزق. علاوة على ذلك فإن الصورة الاجتماعية للتعليم الفني متدنية.

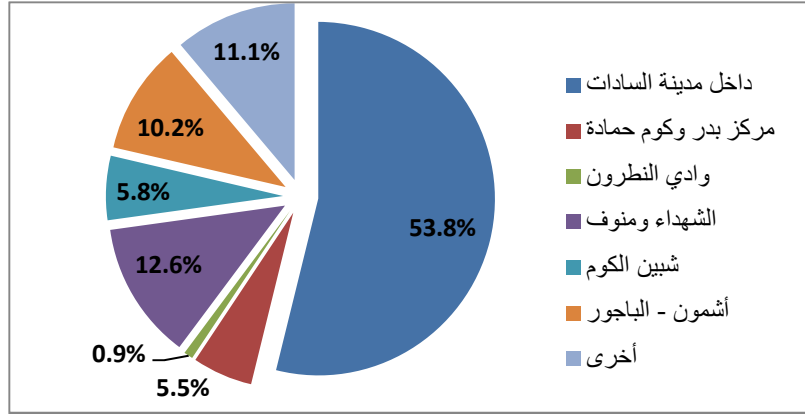
السؤال- دلوقت هاسأل حضرتك عن العاملين حسب فئات العمر؟
منشأة (كبيرة جداً) لم تجب على هذا السؤال.



شكل 2- توزيع العاملين حسب الفئات العمرية (الصناعات الكيماوية)

استحوذت الفئة العمرية [20 إلى أقل من 30 سنة] على النسبة الأكبر من العاملين وبلغت 60%. ويليهما الفئة العمرية [30 إلى أقل من 40 سنة] التي بلغت 27%. يلاحظ انخفاض نسبة العاملين بالفئة العمرية [55 سنة فأكثر] التي بلغت 2.7% فقط، وهناك 7/ فقط من العاملين (0.3%) أقل من 20 سنة.

السؤال- دلوقت عايزين العاملين حسب المحافظة اللي جاينين منها؟
منشأة واحدة (كبيرة جداً) لم تجب على هذا السؤال.



شكل 3- التوزيع النسبي للعاملين حسب مكان الإقامة (الصناعات الكيماوية)

إن أكثر من نصف العمالة (54%) بالمنشآت التي تمت مقابلتها تأتي من داخل مدينة السادات. بالنسبة للقادمين من خارج المدينة، فقد استحوذت مراكز محافظة المنوفية الباقية (أشمون- الباجور- منوف- الشهداء-شبين الكوم) على نسبة 29%. ويأتي مانسبته 6% فقط من العمالة من مراكز محافظة البحيرة (كوم حمادة- بدر- وادي النطرون). أوضح الخبراء بأن نسبة العاملين من خارج مركز السادات منطقية، وذلك لعدة أسباب من أهمها:

- التعيينات في المنشآت لاتعتمد على الكفاءة، ويميل أصحاب الأعمال لاستقطاب عمالة من أماكن إقامتهم، ويعتمدون على المعارف والواسطة في التعيين.
- إن تخصصات معظم المقيمين بالسادات ممن يحملون مؤهلات لاتناسب الوظائف المتوفرة بالقطاع، وبعض سكان المدينة يفضلون العمل بالمزارع لأن العائد المادي مرتفع.
- المقيم في المدينة يمكنه تغيير وظيفته (البحث في منشآت أخرى) أما القادمين من الأماكن البعيدة فإن إيجاد وظيفة أخرى أصعب.
- المسجلون كباحثين عن عمل ويقطنون في مدينة السادات قليلون.
- إن المنشآت تقدم مرتبات أقل للقادمين من خارج المدينة لأنها تمنحهم مزايا أخرى ومن أهمها المواصلات.

السؤال- هل بتشغل عمالة موسمية أحياناً؟ عددهم كام تقريباً؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
5	14	11	2	2	34
3	3	2	1	0	9
10	18	75	15	0	118

جدول 6- العمالة الموسمية (الصناعات الكيماوية)

إن /9/ منشآت (30%) لديها عمالة موسمية بإجمالي /118/ عامل.

السؤال- إيه المواسم اللي بتشغلهم فيها ؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
3	3	2	1	0	9
2	2	0	0	0	4
1	2	2	0	0	5

جدول 7- المواسم التي تحتاج فيها المنشآت لعمالة موسمية (الصناعات الكيماوية)

من بين /9/ منشآت تستخدم عمالة موسمية أفادت /5/ منشآت بأنها تحتاج للعمالة الموسمية في موسم الصيف.

السؤال- هل بتشغل دلوقت عمال إنتاج أجنب؟ عددهم كام تقريباً؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
5	14	11	2	2	3
0	1	0	1	0	2
5	13	11	1	1	31
0	0	0	0	1	1
0	2	0	5	0	7

جدول 8- استخدام عمال الإنتاج الأجنب (الصناعات الكيماوية)

من بين /34/ منشأة تمت مقابلتها أفادت منشأتان بأن لديهما /7/ عمال أجنب.

السؤال- هل تستعين بخبراء أجنب بعض الأحيان؟ عددهم كام تقريباً؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
5	14	11	2	2	34
1	2	2	1	1	7
4	11	9	1	0	25
0	1	0	0	0	1
0	0	0	0	1	1
2	2	4	2	2	18

جدول 9- استخدام الخبراء الأجنب (الصناعات الكيماوية)

من بين /34/ منشأة تمت مقابلتها، أفادت /7/ منشآت بأنها تستعين بخبراء أجنب وعددهم /18/.

السؤال- إمتى بتجيب الخبراء الأجانب (مهامهم)؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

المتناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	
1	2	2	1	1	7	المنشآت التي تستعين بخبراء أجانب
1	2	1	1	0	5	إنشاء خط إنتاج جديد
1	1	1	1	0	4	تطوير خط إنتاج
1	1	2	1	0	5	إصلاح عطل/صيانة في خط إنتاج
1	1	0	1	1	4	استشارات في تطوير الأعمال

جدول 10- مهام الخبراء الأجانب (الصناعات الكيماوية)

من بين /7/ منشآت تستعين بخبراء أجانب فإن /5/ منشآت تستعين بهم في "إنشاء خط إنتاج جديد"، و/5/ منشآت تستعين بهم في "إصلاح عطل/صيانة في خط إنتاج"، و/4/ منشآت تستعين بهم في "تطوير خط إنتاج جديد"، و/4/ منشآت تستعين بهم في "استشارات في تطوير الأعمال".
ناقش الخبراء ظاهرة اعتماد المنشآت بهذا القطاع على الخبراء الأجانب في إصلاح الأعطال والصيانة، وكان هناك رأيان مختلفان لتفسير ذلك:

- المنشآت تعتمد على التكنولوجيا من الخارج، والخبراء في الإصلاح هم من الخارج أيضاً، لذلك تضطر المنشأة للاستعانة بالأجانب. وبما أن المنشآت لديها ضمان في عقد توريد الماكينات فإنها تستغل هذه الفترة لعمل أي صيانة. وتحمم المنشآت عن تدريب فنيي الإصلاح والصيانة في الخارج لأنه ليس هناك أي ضمان باستمرارهم في خدمة المنشأة مما يعود على المنشأة بالخسارة.
- معظم الماكينات الجديدة مبرمجة بنظام PLC والشركة المنتجة هي صاحبة الحق بتعديل البرمجة. وتلجأ بعض المنشآت للاعتماد على العاملين ذوي الخبرة في الإصلاح وتحمل مخاطرة خسارة دعم الشركات الموردة للماكينات في حال عدم تمكنهم من إصلاح العطل. كما لا يتوفر دعم فني محلي لبعض الماكينات أو لا يمكن الوصول للدعم الفني المتوفر.

2-1-2. تطور الأعمال

السؤال- ياترى كان الطلب على المنتجات خلال السنة اللي فاتت عامل إيه؟

المتناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	النسبة	
5	14	11	2	2	4		عدد الإجابات
1	3	3	0	1	8	24%	في زيادة
1	3	5	1	0	10	29%	ث بت
2	7	3	0	1	13	38%	في انخفاض
1	1	0	0	0	2	6%	لا أعرف
0	0	0	1	0	1	3%	لا توجد إجابة

جدول 11- تطور الطلب على المنتجات خلال العام الماضي (الصناعات الكيماوية)

من بين /34/ منشأة تمت مقابلتها، أفادت /8/ منشآت بأن الطلب ازداد على منتجاتها خلال العام الماضي وأفادت /10/ منشآت بأن الطلب كان ثابتاً، وعانت /13/ منشأة من انخفاض الطلب على منتجاتها.

السؤال- طب السنة اللي جاية حضرتك تتوقع إيه؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كيرة جداً	المجموع	النسبة
5	14	11	2	2	34	
2	4	5	2	2	15	44%
3	3	4	0	0	10	29%
0	3	2	0	0	5	15%
0	4	0	0	0	4	12%

جدول 12- توقع الطلب على المنتجات العام القادم (الصناعات الكيماوية)

من بين /34/ منشأة تمت مقابلتها توقعت /15/ منشأة أن الطلب على منتجاتها سيزيد العام القادم، وتوقعت /10/ منشآت بأن الطلب سيبقى ثابتاً، وأفادت /5/ منشآت بأنها تتوقع أن ينخفض الطلب على منتجاتها، ولم تتمكن /4/ منشآت من التنبؤ بحال الطلب.

السؤال- حضرتك بتتوقع إنه خطوط الإنتاج أو التكنولوجيا المستخدمة حالياً هيحصل فيها أي تطوير السنة الجاية؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
5	14	11	2	2	34
4	6	8	2	2	22
1	5	2	0	0	8
0	3	1	0	0	4

جدول 13- التطور المتوقع في خطوط الإنتاج/التكنولوجيا المستخدمة خلال العام القادم (الصناعات الكيماوية)

تتوقع /22/ منشأة تطوير خطوط الإنتاج أو التكنولوجيا المستخدمة حالياً خلال العام القادم، والنسبة مرتفعة نسبياً.

السؤال- طب تأثير التطور ده على العمالة إيه؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
4	6	8	2	2	22
0	1	3	0	0	4
3	2	5	2	1	13
1	2	0	0	1	4
0	1	0	0	0	1

جدول 14- تأثير التطور المتوقع بخطوط الإنتاج/التكنولوجيا المستخدمة على حجم العمالة (الصناعات الكيماوية)

من بين /22/ منشأة تتوقع تطوير التكنولوجيا المستخدمة، أفادت /13/ بأن تأثير تطوير التكنولوجيا المستخدمة سيكون في زيادة عدد الوظائف المتاحة، و/4/ منشآت بأن التأثير سيكون في تخفيض عدد الوظائف المتاحة، و/4/ منشآت بأن التأثير سيكون في تأهيل العاملين على خطوط الإنتاج.

3-1-2. تطور التوظيف

السؤال- هل اتغير عدد العاملين دلوقت عن السنة اللي فاتت؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	النسبة
5	14	11	2	2	34	عدد الإجابات
0	2	6	2	2	12	%35 زاد
2	10	3	0	0	15	%44 ثابت
2	2	2	0	0	6	%18 قل
1	0	0	0	0	1	%3 لا أعرف

جدول 15- تطور الطلب على العمالة خلال العام الماضي (الصناعات الكيماوية)

أفادت /12/ منشأة بأن عدد العاملين زاد لديها خلال العام الماضي، وأفادت /15/ منشأة بأن حجم العمالة لديها بقي ثابتاً، بينما عانت /6/ منشآت من انخفاض عدد العاملين خلال نفس الفترة.

السؤال- ليه؟

منشأة واحدة (صغيرة جداً) لم تجب على هذا السؤال.

زاد	ثابت	قل
6	0	0
1	7	0
0	4	3
0	3	0
3	0	0
1	0	0
0	0	2
1	0	0
0	0	1

جدول 16- سبب تغير الطلب على العمالة خلال العام الماضي (الصناعات الكيماوية)

بيّنت إجابات المنشآت بأن أهم أسباب زيادة عدد العاملين خلال العام الماضي هي: زيادة الإنتاج أو الورديات أو الأقسام الإدارية (8 منشآت) وتوسعات أو زيادة/تطوير خطوط الإنتاج (3 منشآت). وتبين الإجابات بأن أسباب ثبات عدد العاملين هي: ثبات الإنتاج (7 منشآت)، والحالة الاقتصادية (4 منشآت)، وسياسة المنشأة (3 منشآت). أما انخفاض عدد العاملين فإنه يرجع إلى: الحالة الاقتصادية (3 منشآت)، ووجود شركات منافسة (منشأتان).

السؤال- تتوقع يتغير عدد العاملين السنة اللي جاية؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	النسبة
5	14	1	2	2	34	عدد الإجابات
3	6	7	2	1	19	%56 يزيد
2	5	4	0	0	11	%32 يفضل زي ماهو
0	1	0	0	1	2	%6 يقل
0	2	0	0	0	2	%6 لا أعرف
26	40	226	62	260	614	مقدار الزيادة

جدول 17- التغير المتوقع بعدد العاملين خلال العام القادم (الصناعات الكيماوية)

تتوقع /19/ منشأة زيادة عدد العاملين لديها خلال العام القادم بإجمالي /614/ فرداً، وتتوقع /11/ منشأة ثبات عدد العاملين لديها، بينما تتوقع منشأتان أن عدد العاملين لديها سوف ينخفض. لم تتمكن منشأتان من التنبؤ.

السؤال- ليه؟ (تتوقع يتغير عدد العاملين السنة اللي جاية)

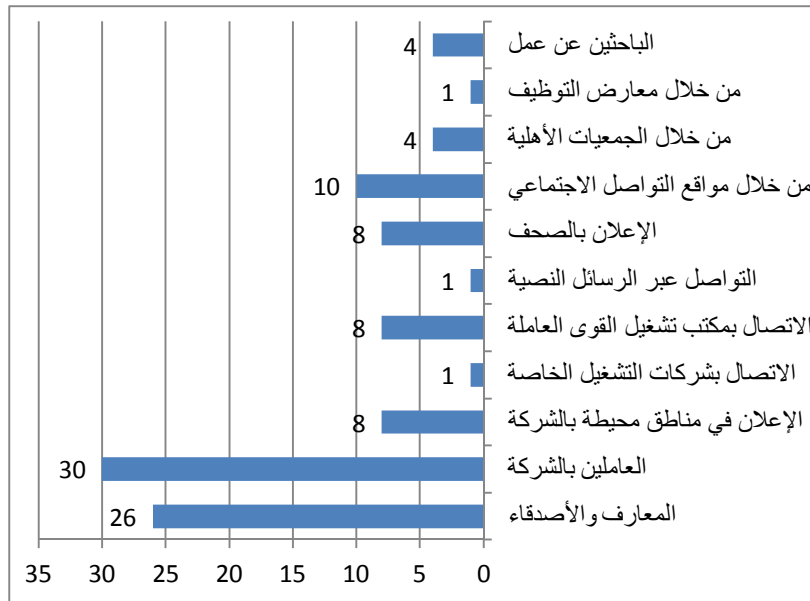
يفضل زي ماهو	يزيد	
1	13	زيادة خطوط الإنتاج
0	2	زيادة وردية
6	0	الحالة الاقتصادية سيئة
1	2	تحسن الحالة الاقتصادية
2	1	ثبات خطوط الإنتاج
0	0	استبدال المعاشات
0	1	المشروعات الجديدة

جدول 18- سبب توقع زيادة/ثبات عدد العاملين العام القادم (الصناعات الكيماوية)

إن زيادة عدد العاملين المتوقعة ترجع بشكل رئيسي إلى زيادة خطوط الإنتاج (14 منشأة) أو زيادة الواردات (منشأتان) أو تحسن الحالة الاقتصادية (منشأتان). أما المنشآت التي تتوقع ثبات العاملين فإنها ترجع ذلك بشكل رئيسي إلى سوء الحالة الاقتصادية (6 منشآت).

4-1-2. الوظائف الخالية

السؤال- إزاي بتعلن عن الوظيفة الخالية؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)



شكل 4- وسائل الإعلان عن الوظائف الخالية (الصناعات الكيماوية)

من بين /34/ منشأة تمت مقابلتها فإن /30/ منشأة (88%) تعتمد على العاملين لديها في الإعلان عن الوظائف الخالية، و/26/ منشأة (76%) تعتمد على المعارف والأصدقاء و/10/ منشآت (29%) تعتمد على مواقع التواصل الاجتماعي، بينما تلجأ /8/ منشآت (24%) إلى الإعلان بالصحف أو في المناطق المحيطة بالشركة. هناك /8/ منشآت فقط تتواصل مع مكتب تشغيل القوى العاملة.

أكد أحد الخبراء بأن المنشآت مجبرة على تعيين العمال الجدد عن طريق المعارف والأصدقاء لأن العمال الحاليين أصحاب الحرفة لا ينقلون المهارات والخبرات إلا لأقربائهم ومعارفهم. أما قلة الاعتماد على مكتب تشغيل القوى العاملة فإنه يرجع برأي الخبراء إلى أن المتقدمين للمكتب كباحثين عن عمل قليلون، والإقبال على إعلانات المجانية في "مجلة العمل" ضعيف جداً. إضافة لذلك فإن التعيينات بالطريقة الرسمية تستغرق وقتاً أطول (إجراءات مكتب التشغيل) بينما يحتاج المصنع إلى سرعة في توفير العمالة الفنية المطلوبة. وأشار أحد الخبراء إلى أن مكتب تشغيل القوى العاملة يتوقع تعيين المرشحين بدون مقابلة وفي حالة عدم قبول تعيينهم يرفض إرسال مرشحين جدد.

السؤال- هل عندكم دلوقة وظائف خالية؟

عدد الإجابات	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
5	14	11	2	2	34	
1	5	1	0	0	9	
4	9	10	0	2	25	

جدول 19- وجود وظائف خالية حالياً (الصناعات الكيماوية)

أفادت 9/ منشآت (28%) بأن لديها وظائف خالية حالياً.

السؤال- إي أهم 3/ وظائف خالية دلوقة؟ وعددهم كام؟

عدد المنشآت	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
1	5	1	2	0	9	
2	1	0	0	0	3	
2	10	0	0	0	12	
0	0	10	0	0	10	
0	0	1	0	0	1	
2	1	0	0	0	3	
0	1	0	0	0	1	
0	3	0	0	0	3	
0	0	0	3	0	3	
0	0	0	5	0	5	
0	5	0	0	0	35	
0	0	0	10	0	10	
0	0	5	0	0	5	
6	21	16	48	0	91	

جدول 20- أهم الوظائف الخالية المطلوبة حالياً (الصناعات الكيماوية)

طبقاً لما أفادت به 9/ منشآت لديها وظائف خالية حالياً بإجمالي 91/ وظيفة، فإن أهم الوظائف الخالية هي "عامل إنتاج" بعدد 35/، و"عامل عادي" بعدد 12/، و"مندوب تسويق" بعدد 10/، و"مخازن" بعدد 10/.

السؤال- عندك استعداد لزيارة أخرى لمناقشة تفاصيل الوظائف ديه؟

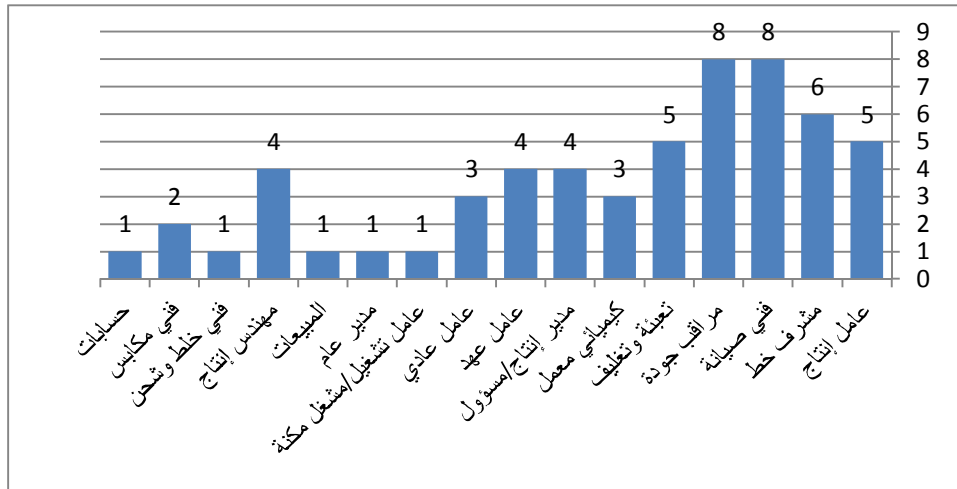
عدد الإجابات	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
1	5	1	2	0	9	
1	5	1	2	0	9	
0	0	0	0	0	0	

جدول 21- الموافقة على زيارة أخرى لمناقشة تفاصيل الوظائف الخالية (الصناعات الكيماوية)

جميع المنشآت التي لديها وظائف خالية على استعداد لزيارة أخرى لمناقشة تفاصيل هذه الوظائف.

5-1-2. علاقة المنشأة بالتعليم والتدريب

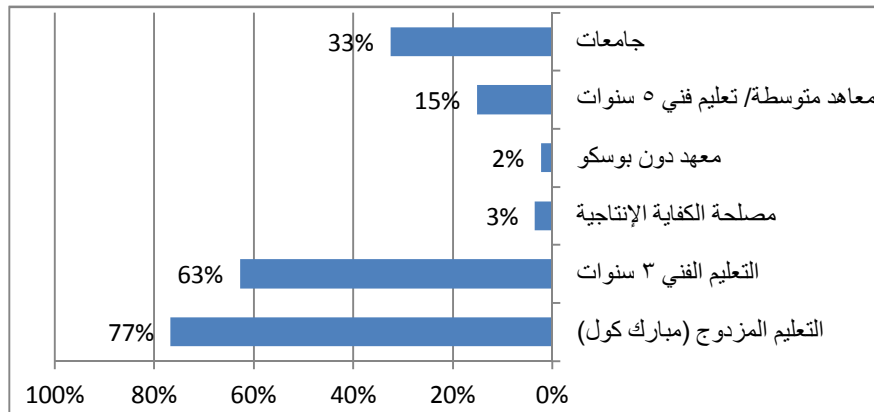
السؤال- عايزين أهم 3 وظائف عندك اللي من غيرها الشركة ماتشغلش؟



شكل 5- الوظائف التي تقوم عليها المنشآت (الصناعات الكيماوية)

من أبرز الوظائف الأساسية التي تقوم عليها المنشآت بقطاع الصناعات الكيماوية مايلي: "فني صيانة"، "مراقب جودة"، "مشرف خط"، "تعبئة وتغليف"، "عامل إنتاج"، "مهندس إنتاج"، "مدير/مسؤول إنتاج".

السؤال- حضرتك بتفضل خريجين من جهة معينة للوظائف الأساسية؟



شكل 6- الجهات التعليمية والتدريبية المفضلة (الصناعات الكيماوية)

إن الجهات التعليمية/التدريبية المفضلة في التعيين بالوظائف الأساسية هي:

- التعليم المزدوج 77% من الوظائف
- التعليم الفني 3 سنوات 63% من الوظائف
- الجامعات 33% من الوظائف
- معاهد متوسطة 15% من الوظائف

السؤال- هل بتدربوا طلبة أو أي حد ثاني من برة المنشأة؟

المتنهي الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
5	14	11	2	2	34
1	6	3	1	1	12
4	8	8	1	1	22

جدول 22- توفير فرص تدريب للطلبة والأفراد من خارج المنشأة (الصناعات الكيماوية)

أفادت /12/ منشأة (35%) بأنها توفر فرص تدريب لأفراد من خارج المنشأة.

السؤال- طب اللي بتدريهم دول، جاينين منين وعدادهم كام؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
12	1	1	3	6	1	عدد المنشآت التي توفر التدريب
49	0	0	10	36	3	التعليم المزدوج (مبارك كول)
2	0		2	0	0	أخرى
51		0	12	36	3	عدد المتدربين

جدول 23- الطلبة والمتدربون حسب الجهة التي يأتون منها (الصناعات الكيماوية)

من بين /51/ فرصة تدريب توفرها /12/ منشأة فإن /49/ فرصة تدريب خاصة لطلبة التعليم المزدوج.

السؤال- عندك استعداد لتدريب الطلبة في المستقبل؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
34	2	2	11	14	5	عدد الإجابات
26	2	2	8	10	4	نعم
7	0	0	2	4	1	لا
1	0	0	1	0	0	لا أعرف

جدول 24- توفير فرص تدريب للطلبة والأفراد من خارج المنشأة في المستقبل (الصناعات الكيماوية)

هناك /26/ منشأة مستعدة لتدريب الطلبة في المستقبل.

السؤال- طب منين وعدادهم كام تقريباً؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
26	2	2	8	10	4	عدد المنشآت المستعدة للتدريب مستقبلاً
99	0	11	31	48	9	التعليم المزدوج (مبارك كول)
6	60	0	0	0	0	الجامعات (تدريب صيفي)
159	60	11	31	48	9	المجموع

جدول 25- أماكن التدريب المتوفرة مستقبلاً حسب الجهة (الصناعات الكيماوية)

من /159/ فرصة تدريب ستوفرها /26/ منشأة فإن /99/ هي لطلبة التعليم المزدوج، و/60/ لطلبة الجامعات. تجدر الإشارة إلى أن منشأة واحدة كبيرة جداً بقطاع الأسمدة توفر /50/ فرصة تدريب لطلبة الجامعات.

السؤال- في تعاون بمجالات ثانية غير تدريب الطلبة؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
34	2	2	11	14	5	عدد الإجابات
0	0	0	0	0	0	نعم
4	2	2	11	14	5	لا

جدول 26- التعاون مع جهات التعليم والتدريب بمجال عدا تدريب الطلبة (الصناعات الكيماوية)

لا يوجد أي تعاون بين المنشآت وجهات التعليم والتدريب بمجال عدا تدريب الطلبة.

6-1-2. دوران العمالة

السؤال- إيه معدل دوران العمالة السنة اللي فاتت؟

مجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر		معدل الدوران
17	2	0	5	7	3	أقل من 10%	
11	0	1	5	4	1	10% -	
4	0	1	1	1	1	25% -	
1	0	0	0	1	0	50% -	
1	0	0	0	1	0	75% فما فوق	
34	2	2	11	14	5	المجموع	

جدول 27- توزيع المنشآت طبقاً لفئات معدل دوران العمالة (الصناعات الكيماوية)

باعتبار أن دوران العمالة بمعدل 10% فما فوق يشكل تحدياً، فإن 50% من المنشآت (17) تعاني من مشكلة دوران العمالة، ومعدل دوران العمالة أقل من 25% في معظمها (11 منشأة).

السؤال- هل دوران العمالة مرتبط بالمستوى الوظيفي؟

مجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
17	0	2	6	7	2	عدد الإجابات
17	0	2	6	7	2	نعم
0	0	0	0	0	0	لا

جدول 28- ارتباط معدل دوران العمالة بالمستوى الوظيفي (الصناعات الكيماوية)

جميع المنشآت التي تعاني من دوران العمالة تعتبر بأن دوران العمالة مرتبط بالمستوى الوظيفي.

السؤال- يعني أي مستوى وظيفي فيه دوران عمالة أعلى واحد؟ ومعدل دورانه أد إيه؟

مجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
17	0	2	6	7	2	عدد الإجابات
14	0	2	5	5	2	عامل عادي
3	0	0	1	2	0	عامل فني

جدول 29- المستوى الوظيفي ذو معدل الدوران الأعلى (الصناعات الكيماوية)

من بين 17/ منشأة تعتبر دوران العمالة مرتبطاً بالمستوى الوظيفي أفادت 14/ منشأة بأن الدوران أعلى في المستوى الوظيفي "عامل عادي".

السؤال- هل دوران العمالة يرتبط بالمكان الذي يبجي منه العمال؟

مجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
17	0	2	6	7	2	عدد الإجابات
6	0	2	0	4	0	نعم
11	0	0	6	3	2	لا

جدول 30- ارتباط معدل دوران العمالة بمكان الإقامة (الصناعات الكيماوية)

من بين 17/ منشأة تعاني من مشكلة دوران العمالة فإن 6/ تعتبر أن هناك ارتباط بين معدل دوران العمالة ومكان الإقامة.

السؤال- إيه أعلى مكان فيه دوران عمالة؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
0	4	0	2	0	6
0	2	0	0	0	2
0	2	0	0	0	2
0		0	1	0	1
0	0	0	1	0	1
عدد الإجابات					
البريجات وكوم حمادة					
الأماكن البعيدة					
الشرقية					
القليوبية					

جدول 31- المنطقة ذات معدل الدوران الأعلى (الصناعات الكيماوية)

منشأتان تعتبران "البريجات وكوم حمادة" مكان الإقامة ذو معدل الدوران الأعلى، وتعتبر منشأتان أن "الأماكن البعيدة" فيها أعلى دوران عمالة.

السؤال- هل دوران العمالة يرتبط بالنوع؟

منشأة واحدة صغيرة الحجم لم تعط إجابة على هذا السؤال.

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
2	6	6	2	0	16
1	5	4	2	0	12
1	1	2	0	0	4
عدد الإجابات					
نعم					
لا					

جدول 32- ارتباط معدل دوران العمالة بالنوع (الصناعات الكيماوية)

أفادت 12/ منشأة بأن دوران العمالة مرتبط بالنوع.

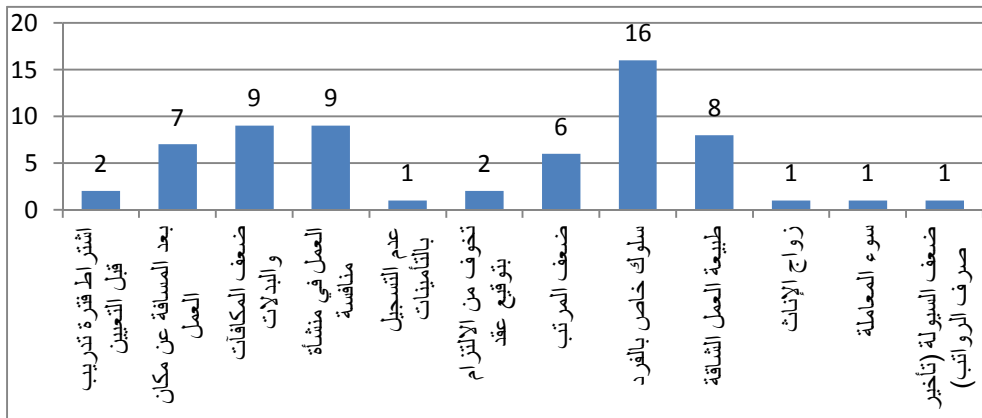
السؤال- إيه النوع اللي معدل دورانه أعلى؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
1	5	4	2	0	12
0	2	3	0	0	5
1	3	1	2	0	7
عدد الإجابات					
إناث					
ذكور					

جدول 33- النوع ذو معدل دوران العمالة الأعلى (الصناعات الكيماوية)

من بين 12/ منشأة تربط دوران العمالة بالنوع، فإن 7/ تعتبر "الذكور" هو النوع ذو معدل الدوران الأعلى (نسبة الإناث 9% في هذا القطاع).

السؤال- هقول لحضرتك بعض الأسباب وتقول لي لو كانت بتأثر على دوران العمالة أو لا (يمكن اختيار أكثر من إجابة)



شكل 7- أسباب دوران العمالة (الصناعات الكيماوية)

جميع المنشآت التي تعاني من دوران العمالة تعتبر أن السبب هو "سلوك خاص بالفرد". وأفادت 9/ منشآت بأن "ضعف المكافآت والبدلات" هو أحد أسباب دوران العمالة، كما بيّنت 9/ منشآت بأن "العمل في منشأة منافسة" هو أحد أهم الأسباب.

أفاد خبراء القطاع بأن الحالة الاقتصادية المتردية تضطر العامل للبحث عن دخل أكبر لأداء التزاماته المادية مما يجعله ينتقل بين المنشآت. أما سلوك الفرد فقد يكون ردة فعل بنتيجة سوء المعاملة، أو عدم رضاه عن الخصومات التي تفرض عليه بسبب عدم تنفيذ التعليمات في المنشأة أو عدم تنفيذ المهام بدقة وإتقان. كما أن بعض الأفراد ليس لديهم الوعي أو الإحساس بالمسؤولية بشكل عام.

السؤال- هل عملت أي حاجة قبل كده ونجحت في حل المشكلة؟

	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
عدد الإجابات	2	7	6	2	0	17
نعم	0	5	4	2	0	11
لا	2	2	2	0	0	6

جدول 34- تجربة ناجحة في التغلب على مشكلة دوران العمالة (الصناعات الكيماوية)

إن 11/ من بين 17/ منشأة تعاني من دوران العمالة لديها تجربة ناجحة في التغلب على المشكلة.

السؤال- إيه هية؟

	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
عدد الإجابات	0	5	4	2	0	11
توفير وسيلة مواصلات	0	1	1	1	0	3
العمل على حل المشاكل	0	1	1	0	0	2
زيادة الأجر والمكافآت والبدلات	0	2	2	1	0	5
التدريب وزيادة التوعية	0	1	0	0	0	1

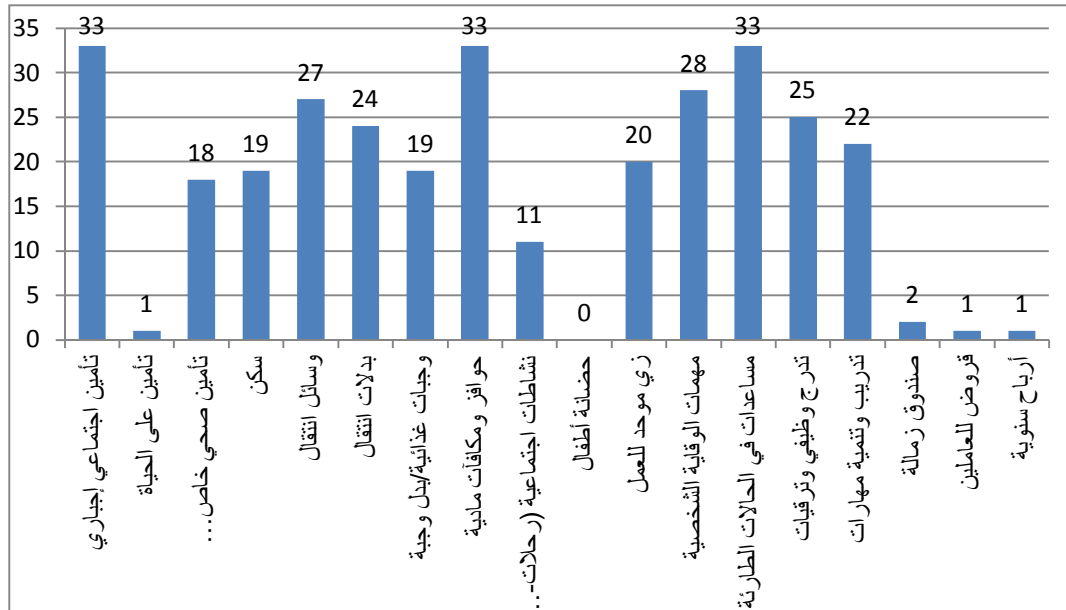
جدول 35- الإجراءات الناجحة في التغلب على مشكلة دوران العمالة (الصناعات الكيماوية)

إن الإجراء الأكثر استخداماً للتغلب على مشكلة دوران العمالة هو "زيادة الأجر والمكافآت والبدلات" (5 منشآت)، وهناك حلول أخرى تساعد لمواجهة المشكلة مثل "العمل على حل المشاكل" (منشأتان)، و"توفير وسيلة مواصلات" (3 منشآت).

ذكرت منشأة واحدة بأن "التدريب وزيادة التوعية" هو إجراء ناجح في التغلب على مشكلة دوران العمالة. وأجمع الخبراء على فعالية الاستثمار في البشر لأنه يخلق جواً إيجابياً في بيئة العمل وهو من الأساليب الحديثة في إدارة الموارد البشرية، لكنه من ناحية أخرى مكلف وغير مجدي مادياً.

7-1-2. المزايا والخدمات المقدمة للعاملين

السؤال- هقول لحضرتك بعض المزايا وحضرتك تقول لي لو بتوفرها أو لا؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)



شكل 8- المزايا التي توفرها المنشآت (الصناعات الكيماوية)

توفر معظم المنشآت: "تأمين اجتماعي إجباري" و"حواجز ومكافآت مادية للعاملين" و"مساعات في الحالات الطارئة". كما أن معظم المنشآت توفر "مهمات الوقاية الشخصية" (28 منشأة) و"وسائل انتقال" (27 منشأة) أو "بدلات انتقال" (24 منشأة). إن 25/ منشأة توفر "تدرج وظيفي وترقيات" للعاملين لديها. لا توفر أية منشأة "حضانة أطفال".

السؤال- هل في علاقة بين الميزات دي ودوران العمالة؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
عدد الإجابات	2	2	11	14	5	
نعم	2	2	6	8	3	
لا	0	0	5	6	2	

جدول 36- ارتباط المميزات التي توفرها المنشأة بدوران العمالة (الصناعات الكيماوية)

أفادت 62% من المنشآت (21) بأن هناك علاقة بين الميزات التي تقدمها ودوران العمالة.

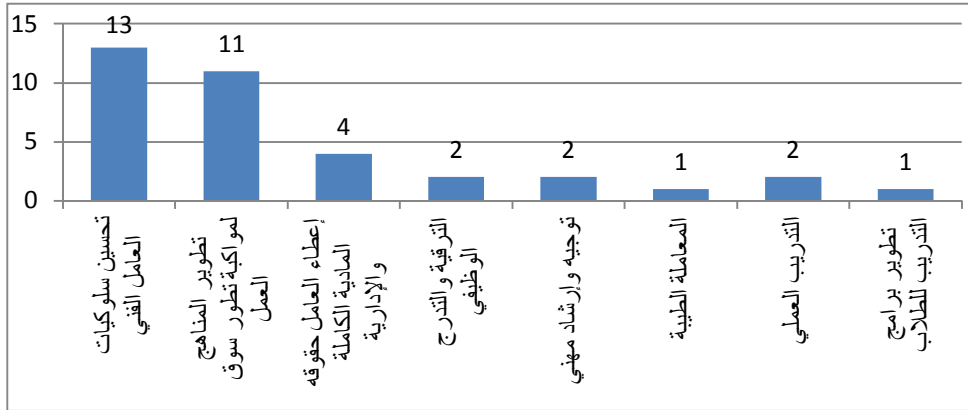
السؤال- إزاي؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	م ناهية الصغر	
عدد الإجابات	2	2	6	8	3	
تحفيز العامل	0	1	0	1	0	
منافسة الشركات الأخرى	0	0	0	1	1	
تقليل نسبة دوران العمالة	1	1	6	6	2	
تساعد على تعيين العمالة الجديدة	1	0	0	0	0	

جدول 37- علاقة المميزات التي توفرها المنشأة بدوران العمالة (الصناعات الكيماوية)

أفادت 16/ منشأة بأن المميزات التي تقدمها تساهم في "تقليل نسبة دوران العمالة".

السؤال- عند حضرتك أي مقترحات؟



شكل 9- مقترحات المنشآت للعلاقة بين المميزات ودوران العمالة (الصناعات الكيماوية)

ركزت المنشآت في اقتراحاتها على "تحسين سلوكيات العامل الفني" (13 منشأة) و"تطوير المناهج لمواكبة تطور سوق العمل" (11 منشأة). اقترحت منشأة واحدة "المعاملة الطيبة". وفي لقاءات الخبراء، أكدوا على أن المقترح الأكثر أهمية الذي تحتاج المنشآت إلى سرعة تنفيذه هو توفير التوجيه والإرشاد المهني للشباب.

8-1-2. ذوو القدرات الخاصة

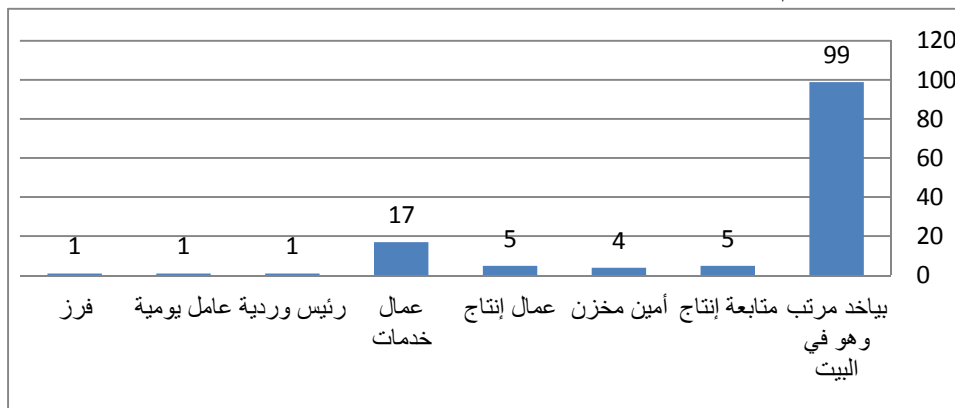
السؤال- عندكو ذوي القدرات الخاصة؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	عدد الإجابات
34	2	2	11	14	5	عدد الإجابات
13	2	2	7	1	1	نعم
21	0	0	4	13	4	لا

جدول 38- وجود ذوي القدرات الخاصة في المنشأة (الصناعات الكيماوية)

من بين /34/ منشأة تمت مقابلتها فإن /13/ منشأة لديها عاملين من ذوي القدرات الخاصة.

السؤال- يشتغلوا إيه؟ وعددهم أد إيه؟



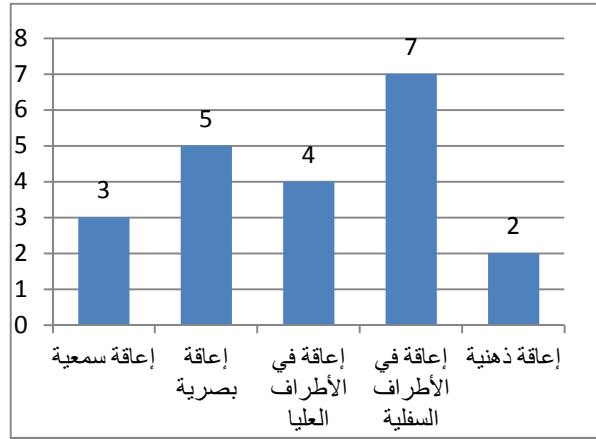
شكل 10- الوظائف المسندة لذوي القدرات الخاصة الموجودين حالياً (الصناعات الكيماوية)

من بين /133/ من ذوي القدرات الخاصة المعينين لدى /13/ منشأة فإن /99/ ليس لديهم وظيفة مسندة ويتقاضون مرتباتهم دون الذهاب للعمل، و/17/ يعملون في مجال الخدمات. أحد ذوي القدرات الخاصة تم تعيينه كرئيس للوردية.

أفاد الخبراء بأن المنشآت تفضل منح العاملين من ذوي القدرات الخاصة المرتب الأساسي بدون الاستفادة منهم لتجنب الغرامات المفروضة إن لم تستوف النسبة المحددة بالقانون، كما أن ذلك يجنب المنشأة صعوبات التعامل معهم. وفي حال

إسناد وظيفة للمتقدم من ذوي القدرات الخاصة يتم اختيار من يمتلك المهارات المناسبة. وذكر أحد الخبراء بأن أصحاب المنشآت يأخذون بالاعتبار الجانب الإنساني كذلك في تعيين هذه الفئة من باب الإحسان.

السؤال- هقولك بعض الإعاقات وتقول لي حضرتك تعاملت معاها أو لا؟



شكل 11- الإعاقات التي تعاملت معها المنشآت سابقاً (الصناعات الكيماوية)

لدى المنشآت خبرة في التعامل مع عدة أنواع من الإعاقات بما فيها الإعاقة البصرية.

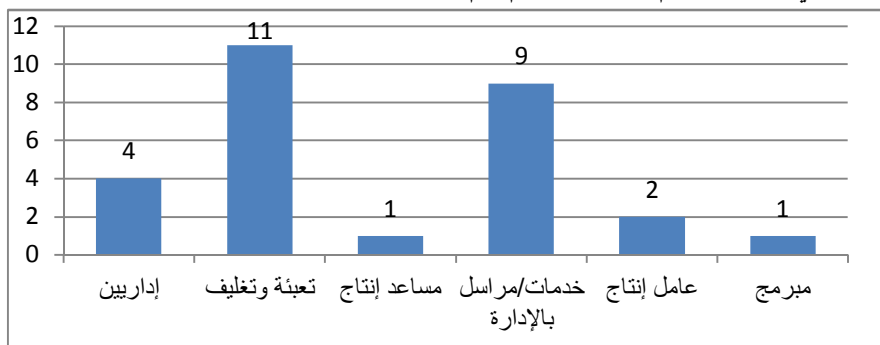
السؤال- عندكو استعداد توظفو ذوي القدرات الخاصة؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
عدد الإجابات	2	2	11	14	5	34
ن م	0	2	5	2	2	11
لا	2	0	5	10	3	20
لا أعرف	0	0	1	2	0	3

جدول 39- استعداد المنشآت لتوظيف ذوي القدرات الخاصة (الصناعات الكيماوية)

من بين /34/ منشأة تمت مقابلتها فإن هناك /11/ منشأة لديها استعداد لتوظيف ذوي القدرات الخاصة.

السؤال- إيه الوظائف اللي ممكن تعينهم فيها؟ وعددهم كام؟



شكل 12- الوظائف المتاحة لذوي القدرات الخاصة (الصناعات الكيماوية)

بالمجمل فإن المنشآت التي لديها استعداد لتوظيف ذوي القدرات الخاصة توفر /29/ موقعاً وظيفياً، منها /11/ في التعبئة والتغليف، و/9/ خدمات، و/4/ إداريين.

السؤال- حضرتك بتدربوا ناس من ذوي القدرات الخاصة؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
34	2	2	11	14	5	عدد الإجابات
7	2	2	2	0	1	نعم
27	0	0	9	14	4	لا

جدول 40- مشاركة المنشأة ببرامج تدريب ذوي القدرات الخاصة (الصناعات الكيماوية)

أفادت /7/ منشآت بأنها تدرّب ذوي القدرات الخاصة، وجميعها بهدف التعيين لديها.

السؤال- عندكو صعوبات بالتعامل مع ذوي القدرات الخاصة؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
34	2	2	11	14	5	عدد الإجابات
11	0	1	2	5		نعم
22	2	1	9	8	2	لا
1	0	0	0	1	0	ل أعرف

جدول 41- وجود صعوبات في التعامل مع ذوي القدرات الخاصة (الصناعات الكيماوية)

من بين /34/ منشأة تمت مقابلتها فإن /11/ منشأة لديها صعوبات بالتعامل مع ذوي القدرات الخاصة.

السؤال- إيه أهم الصعوبات ديه؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
11	0	1	2	5	3	عدد الإجابات
3	0	0	2	1	0	عدم الانضباط
5	0	0	0	4	1	طبيعة العمل لاتسمح
1	0	0	0	0	1	عدم القدرة على العمل
1	0	0	0	0	1	كثرة الأمراض
1	0	1	0	0	0	المواصلات

جدول 42- الصعوبات التي تواجهها المنشآت بالتعامل مع ذوي القدرات الخاصة (الصناعات الكيماوية)

إن أبرز الصعوبات في التعامل مع ذوي القدرات الخاصة هي "طبيعة العمل لاتسمح" و"عدم الانضباط".

السؤال- هل ممكن نزور حضرتك مرة ثانية لو احتجنا نناقش بعض التحديات؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
34	2	2	11	14	5	عدد الإجابات
34	2	2	11	14	5	نعم
0	0	0	0	0	0	لا

جدول 43- موافقة المنشأة على زيارة ثانية لمناقشة بعض التحديات عند الحاجة (الصناعات الكيماوية)

أفادت جميع المنشآت بالموافقة على زيارة ثانية لمناقشة بعض التحديات عند الحاجة.

2-2. قطاع مواد التشييد والبناء

تم التواصل مع /35/ منشأة في قطاع مواد البناء والتشييد واستجاب منها /14/ منشأة لاستيفاء الاستبيان. وفيما يلي نتائج المقابلات.

1-2-2. قوة العمل بالمنشأة

السؤال- توزيع العاملين في المنشآت التي تمت مقابلتها حسب حجم المنشأة

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	إجمالي
1	7	4	1	1	14
3	205	412	385	1280	2285

جدول 44- توزيع العاملين في المنشآت التي تمت مقابلتها حسب حجم المنشأة (مواد التشييد والبناء)

بلغ إجمالي عدد العاملين في /14/ منشأة تمت مقابلتها /2285/. إن 56% من العاملين في المنشآت التي تمت مقابلتها موجودة في منشأة واحدة كبيرة جداً.

السؤال- عدد العاملين والعمالات بالمنشأة؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	إجمالي
1	7	4	1	1	14
0	9	1	10	16	36
3	196	411	375	1264	2249
3	205	412	385	1280	2285

جدول 45- توزيع العاملين في المنشآت التي تمت مقابلتها حسب النوع (مواد التشييد والبناء)

بلغ عدد الإناث في المنشآت التي تمت مقابلتها /36/ بنسبة 2% من إجمالي عدد العاملين، وهذه نسبة منخفضة مقارنة بقطاع الصناعات الكيماوية (9%)، وقطاع الصناعات الهندسية (6%)، وقطاع الصناعات الغذائية (14%)، وقطاع الصناعات النسيجية (18%).

بيّن خبير القطاع بأن العمل شاق ويعتمد على نظام الورديات، وأن المنشأة لا تفضل تعيين الإناث لإيمانها بعدم قدرتهن على العمل.

السؤال- دلوقت هاسأل حضرتك عن العاملين حسب المؤهل الدراسي؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	%
1	7	4	1	1	14	
2	48	76	62	196	3	17%
0	33	25	25	49	132	6%
1	64	220	185	839	1309	57%
0	38	87	92	67	284	12%
0	22	4	21	129	176	8%
3	205	412	385	1280	2285	

جدول 46- توزيع العاملين حسب المؤهل الدراسي (مواد التشييد والبناء)

استحوذت فئة العاملين بمستوى التعليم المتوسط (الثانوي) على النسبة الأكبر من إجمالي العاملين لتصل إلى 57% بمقابل 17% بمستوى التعليم الجامعي فما فوق. ويلاحظ أن نسبة الجامعيين في المنشآت الصغيرة (26%) مرتفعة نسبياً.

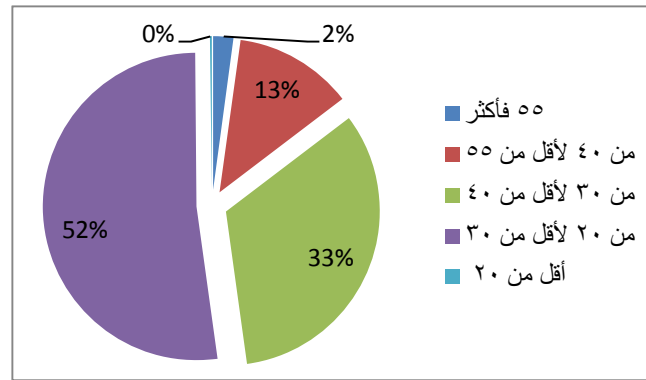
السؤال- دلوقت هاسأل حضرتك عن العاملين حسب وظيفتهم؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	14	1	1	4	7	1	عدد الإجابات
%4	91	50	10	13	17	1	مدير
%7	160	50	52	23	35	0	أخصائي
%10	233	184	15	21	12	1	مشرف/أسطى
%56	1277	857	228	121	70	1	عامل فني
%23	524	139	8	234	71	0	عامل عادي
	2285	1280	385	41	205	3	المجموع

جدول 47- توزيع العاملين حسب المستوى الوظيفي (مواد التشييد والبناء)

استحوذت فئة "عامل فني" على النسبة الأكبر (56%) من إجمالي العاملين بالمنشآت التي تمت مقابلتها. تمثل فئة "عامل عادي" مانسبته 23% من إجمالي العاملين، وهم يتركزون في المنشآت متوسطة الحجم.

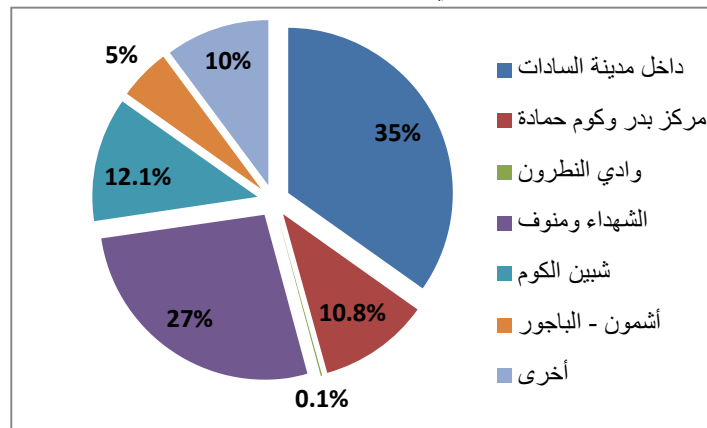
السؤال- دلوقت هاسأل حضرتك عن العاملين حسب فئات العمر؟



شكل 13- توزيع العاملين حسب الفئات العمرية (مواد التشييد والبناء)

استحوذت الفئة العمرية [20 إلى أقل من 30 سنة] على النسبة الأكبر من العاملين لتصل إلى 52%. ويليهما الفئة العمرية [30 إلى أقل من 40 سنة] التي بلغت 33%. يلاحظ انخفاض نسبة العاملين بالفئة العمرية [55 سنة فأكثر] التي بلغت 2% فقط؛ وهناك 4/ من العاملين فقط أقل من 20 سنة.

السؤال- دلوقت عايزين العاملين حسب المحافظة اللي جاينين منها؟



شكل 14- التوزيع النسبي للعاملين حسب مكان الإقامة (مواد التشييد والبناء)

يأتي مانسبته 35% من العمالة بالمنشآت التي تمت مقابلتها من داخل مركز السادات. بالنسبة للقادمين من خارج المدينة، فإن مانسبته 27% من العاملين يأتي من (الشهداء ومنوف)، ومانسبته 12% من (شبين الكوم) ومانسبته 11% من مراكز محافظة البحيرة (مركز بدر وكوم حمادة).

السؤال- هل بتشغل عمالة موسمية أحياناً؟ عددهم كام تقريباً؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
1	7	4	1	1	14
	2	1	0	0	4
2	9	2	0	0	13

جدول 48- العمالة الموسمية (مواد التشييد والبناء)

أفادت 4/ منشآت بأنها تعتمد على العمالة الموسمية أحياناً بإجمالي 13/ عامل. ولدى سؤالها عن المواسم التي تحتاج العمالة فيها أفادت بأنه لا يوجد موسم محدد.

السؤال- هل بتشغل دلوقت عمال إنتاج أجنب؟ عددهم كام تقريباً؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
1	7	4	1	1	14
0	0	0	1	0	1
1	7	4	0	1	13
0	0	0	1	0	12

جدول 49- استخدام عمال الإنتاج الأجنب (مواد التشييد والبناء)

أفادت منشأة واحدة كبيرة الحجم بأنها تستعين بعمال إنتاج أجنب بعدد 12/ عامل.

السؤال- هل تستعين بخبراء أجنب بعض الأحيان؟ عددهم كام تقريباً؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
1	7	4	1	1	14
0	2	1	0	1	4
1	5	3	1	0	10
0	4	3	0	4	11

جدول 50- استخدام الخبراء الأجنب (مواد التشييد والبناء)

أفادت 4/ منشآت بأنها تستعين بخبراء أجنب وعددهم 11/.

السؤال- إمتى بتجيب الخبراء الأجنب (مهامهم)؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
0	2	1	0	1	4
0	1	0	0	1	2
0	1	1	0	1	3
0	1	0	0	0	1
0	0	0	0	1	1

جدول 51- مهام الخبراء الأجنب (مواد التشييد والبناء)

من بين /4/ منشآت تستعين بخبراء أجانب، فإن /3/ منشآت تستعين بهم في "تطوير خطوط الإنتاج"، ومنشآت تستعين بهم في "إنشاء خطوط إنتاج جديدة"، ومنشأة واحدة تستعين بهم في "إصلاح عطل/صيانة خط إنتاج"، ومنشأة واحدة تستعين بخبراء أجانب لتقديم "استشارات في تطوير الأعمال".

2-2-2. تطور الأعمال

السؤال- ياترى كان الطلب على المنتجات خلال السنة اللي فاتت عامل إيه؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	
1	7	4	1	1	14	عدد ا إجابات
0	1	1	1	1	4	في زيادة
1	1	3	0	0	5	ثابت
0	4	0	0	0	4	في انخفاض
0	1	0	0	0	1	لا أعرف

جدول 52- تطور الطلب على المنتجات خلال العام الماضي (مواد التشييد والبناء)

من بين /14/ منشأة تمت مقابلتها أفادت /4/ منشآت بأن الطلب على منتجاتها ازداد خلال العام الماضي، وذكرت /5/ منشآت بأن الطلب كان ثابتاً، وعانت /4/ منشآت (صغيرة) من انخفاض الطلب على منتجاتها خلال نفس الفترة.

السؤال- طب السنة اللي جاية حضرتك تتوقع إيه؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	
1	7	4	1	1	14	عدد الإجابات
1	3	2	1	0	7	هيزيد
0	1	2	0	1	4	يفضل زي ماهو
0	1	0	0	0	1	هيفل
0	2	0	0	0	2	لا أعرف

جدول 53 - توقع الطلب على المنتجات العام القادم (مواد التشييد والبناء)

من بين /14/ منشأة تمت مقابلتها تتوقع /7/ منشآت بأن الطلب على منتجاتها سيزيد خلال العام القادم، و/4/ منشآت بأن الطلب سيبقى كما هو، وتتوقع منشأة واحدة صغيرة بأن الطلب سينخفض، ولم تتمكن منشأتان صغيرتان من التنبؤ بحال الطلب على المنتجات خلال العام القادم.

السؤال- حضرتك بتتوقع إنه خطوط الإنتاج أو التكنولوجيا المستخدمة حالياً هيحصل فيها أي تطوير السنة الجاية؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	%
1	7	4	1	1	14	عدد الإجابات
1	2	2	1	0	6	نعم %43
0	4	2	0	1	7	لا %50
0	1	0	0	0	1	لا أعرف %7

جدول 54- التطور المتوقع في خطوط الإنتاج/التكنولوجيا المستخدمة خلال العام القادم (مواد التشييد والبناء)

من إجمالي /14/ منشأة تمت مقابلتها تتوقع /6/ منشآت (%43) تطوير التكنولوجيا المستخدمة حالياً خلال العام القادم.

السؤال- طب تأثير التطور ده على العمالة إيه؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	
1	2	2	1	0	6	عدد الإجابات
0	0	2	0	0	2	يقل عدد الوظائف المتاحة
0	1	0	1	0	2	يزيد عدد الوظائف المتاحة
1	1	0	0	0	2	تأهيل العاملين على خطوط الإنتاج

جدول 55- تأثير التطور المتوقع بخطوط الإنتاج/التكنولوجيا المستخدمة على حجم العمالة (مواد التشييد والبناء)

من بين /6/ منشآت تتوقع تطوير التكنولوجيا المستخدمة، أفادت منشأتان بأن تأثير تطوير التكنولوجيا المستخدمة سيكون في تخفيض عدد الوظائف المتاحة، ومنشأتان بأن التأثير سيكون في زيادة عدد الوظائف المتاحة، ومنشأتان بأن التأثير سيكون في تأهيل العاملين على خطوط الإنتاج.

3-2-2. تطور التوظيف

السؤال- هل اتغير عدد العاملين دلوقت عن السنة اللي فاتت؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	
1	7	4	1	1	14	عدد الإجابات
0	2	2	1	1	6	زاد
1	3	1	0	0	5	ثابت
0	2	1	0	0	3	قل

جدول 63- تطور الطلب على العمالة خلال العام الماضي (مواد التشييد والبناء)

أفادت /6/ منشآت بأن عدد العاملين لديها زاد خلال العام الماضي، و/5/ منشآت بأن حجم العمالة لديها بقي ثابتاً، و/3/ منشآت بأن عدد العاملين انخفض خلال نفس الفترة.

السؤال- ليه؟

منشأة واحدة (صغيرة) لم تجب على هذا السؤال

قل	ثابت	زاد	
3	4	6	عدد الإجابات
0	0	3	زيادة الإنتاج
0	2	0	الإنتاج ثابت
1	0	0	نقص المواد الخام
2	0	0	الحالة الاقتصادية
0	0	2	توسعات أو زيادة/تطوير خطوط الإنتاج
0	0	1	استبدال عاملين بعد المعاش
0	2	0	لا يوجد طلب زائد على إنتاج ا وحدة

جدول 56- سبب تغير الطلب على العمالة خلال العام الماضي (مواد التشييد والبناء)

بيّنت إجابات المنشآت بأن أهم أسباب زيادة عدد العاملين خلال العام الماضي هي: توسعات أو زيادة/تطوير خطوط الإنتاج (5 منشآت)، واستبدال العاملين الذين يصلون لسن التقاعد (منشأة). وأهم أسباب ثبات عدد العاملين هي: ثبات الطلب على المنتجات/الإنتاج (4 منشآت). أما انخفاض عدد العاملين فإنه يرجع إلى: الحالة الاقتصادية (منشآت) أو نقص المواد الخام (منشأة).

السؤال- تتوقع يتغير عدد العاملين السنة اللي جاية؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
1	7	4	1	1	14
0	3	2	1	0	6
1	2	1	0	1	5
0	0	0	0	0	0
0	1	1	0	0	2
0	1	0	0	0	1
0	28	25	20	0	73

جدول 57- التغير المتوقع بعدد العاملين خلال العام القادم (مواد التشييد والبناء)

أفادت /6/ منشآت بأنها تتوقع أن يزداد عدد العاملين لديها خلال العام القادم بإجمالي /73/ فرداً. وتتوقع /5/ منشآت ثبات عدد العاملين لديها. لم تتوقع أية منشأة أن ينخفض عدد العاملين لديها. هناك منشأة لم تعط إجابة، ومنشأتان لم تتمكننا من التنبؤ.

السؤال- ليه؟

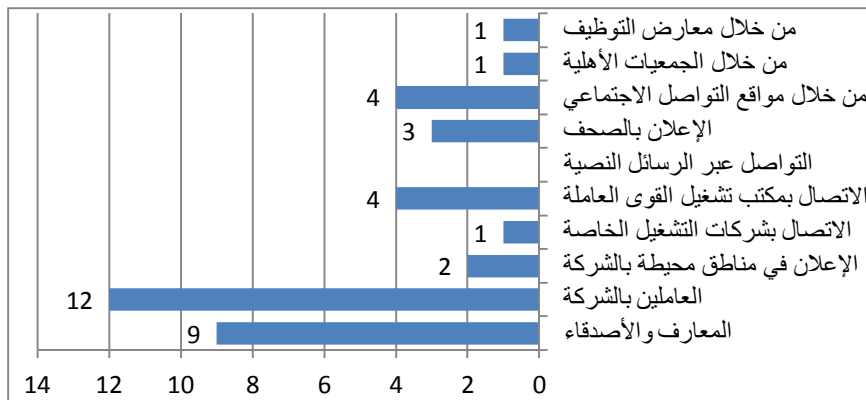
يزيد	يفضل زي ماهو	المجموع
6	5	11
3	0	3
1	0	1
0	1	1
1	1	2
0	3	3
1	0	1

جدول 58- سبب توقع زيادة/ثبات عدد العاملين العام القادم (مواد التشييد والبناء)

أرجعت /6/ منشآت زيادة عدد العاملين المتوقعة إلى: زيادة خطوط الإنتاج (3 منشآت) أو زيادة وردية (منشأة) أو تحسن الحالة الاقتصادية (منشأة). أما المنشآت التي تتوقع ثبات عدد العاملين لديها العام القادم فإن ذلك يرجع بشكل رئيسي إلى ثبات خطوط الإنتاج (3 منشآت).

4-2-2. الوظائف الخالية

السؤال- إزاي بتعلن عن الوظيفة الخالية؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)



شكل 15- وسائل الإعلان عن الوظائف الخالية (مواد التشييد والبناء)

من إجمالي /14/ منشأة تمت مقابلتها فإن /12/ منشأة تعتمد على العاملين لديها في الإعلان عن الوظائف الخالية، و/9/ منشآت تعتمد على المعارف والأصدقاء.

هناك /4/ منشآت فقط تتواصل مع مكتب تشغيل القوى العاملة، ويرأى أحد الخبراء فإن المنشآت تلجأ لمكتب القوى العاملة في حالة الحاجة للعمالة الفنية فقط، وتستقطب العمالة العادية من أي أماكن أخرى وتدريبها. وأن المنشآت تستعين بالمعارف والأصدقاء لتوفير العمالة لأنها أوفر مادياً.

السؤال- هل عندكم دلوقة وظائف خالية؟

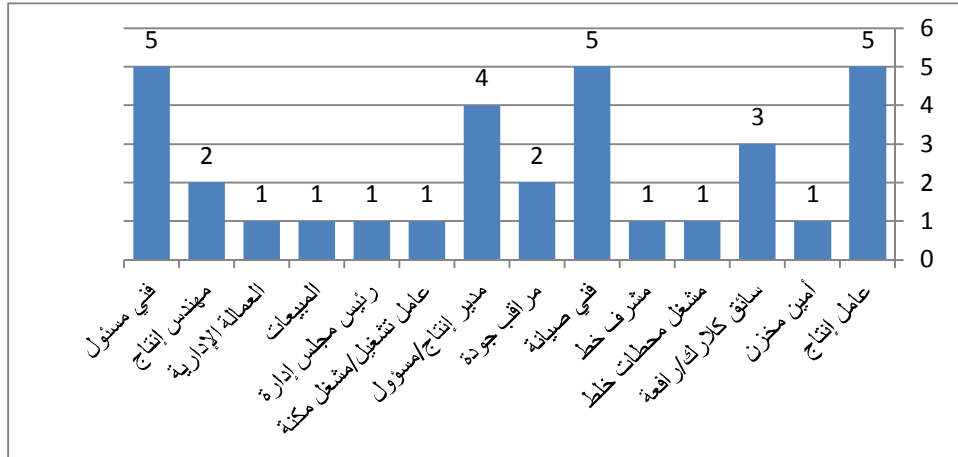
متناهية الصغر	صغيرة	متوسط	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
1	7	4	1	1	14
0	0	0	1	0	1
1	7	4	0	1	13

جدول 59- وجود وظائف خالية حالياً (مواد التشييد والبناء)

أفادت منشأة واحدة (كبيرة) بوجود وظائف خالية لديها في الوقت الحالي بإجمالي /11/ وظيفة. وهذه الوظائف هي: فني تركيبات (4)، مهندس مساحة (1)، مساح (2)، فني إنتاج (4). والمنشأة على استعداد لزيارة أخرى لمناقشة تفاصيل هذه الوظائف.

5-2-2. علاقة المنشأة بالتعليم والتدريب

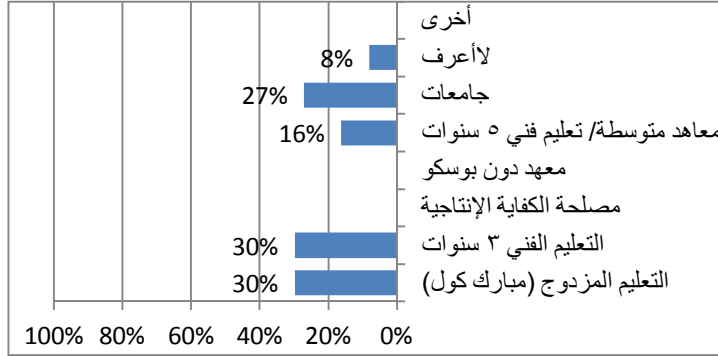
السؤال- عايزين أهم 3 وظائف عندك اللي من غيرها الشركة ماتشغلش؟



شكل 16- الوظائف التي تقوم عليها المنشآت (مواد التشييد والبناء)

تركزت الوظائف الأساسية في المنشآت في: "عامل إنتاج"، "فني صيانة"، "فني مسنول"، "مسنول إنتاج"، "سائق رافعة".

السؤال- حضرتك بتفضل خريجين من جهة معينة للوظائف الأساسية؟



شكل 17- الجهات التعليمية والتدريبية المفضلة (مواد التشييد والبناء)

إن الجهات التعليمية/التدريبية المفضلة في التعيين بالوظائف الأساسية في المنشآت التي تمت مقابلتها هي:

- التعليم المزدوج 30% من الوظائف
- التعليم الفني 3 سنوات 30% من الوظائف
- الجامعات 27% من الوظائف
- معاهد متوسطة 16% من الوظائف

السؤال- هل بتدربوا طلبة أو أي حد ثاني من برة المنشأة؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
1	7	4	1	1	14
0	1	2	1	1	5
1	6	2	0	0	9

جدول 60- توفير فرص تدريب للطلبة والأفراد من خارج المنشأة (مواد التشييد والبناء)

أفادت /5/ منشآت بأنها توفر فرص تدريب لأفراد من خارج المنشأة، بإجمالي /16/ فرصة لطلبة التعليم المزدوج.

السؤال- عندك استعداد لتدريب الطلبة في المستقبل؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
1	7	4	1	1	14
1	4	1	1	1	8
0	3	0	0	0	3
0	0	3	0	0	3

جدول 61- توفير فرص تدريب للطلبة والأفراد من خارج المنشأة في المستقبل (مواد التشييد والبناء)

هناك /8/ منشآت مستعدة لتدريب الطلبة في المستقبل.

السؤال- طب منين وعددهم كام تقريباً؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
1	4	1	1	1	8
1	8	2	0	10	21
0	2	0	0	0	2
0	0	0	0	10	10
1	10	2	0	20	33

جدول 62- أماكن التدريب المتوفرة مستقبلاً حسب الجهة (مواد التشييد والبناء)

من بين /33/ فرصة تدريب ستوفرها /8/ منشآت مستقبلاً فإن /21/ مخصصة لطلبة التعليم المزدوج، و/10/ لطلبة الجامعات.

السؤال- في تعاون بمجالات ثانية غير تدريب الطلبة؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
1	7	4	1	1	14
0	0	0	0	0	0
1	7	4	1	1	14

جدول 63- التعاون مع جهات التعليم والتدريب بمجال عدا تدريب الطلبة (مواد التشييد والبناء)

لا يوجد أي تعاون بين المنشآت وجهات التعليم والتدريب بمجال عدا تدريب الطلبة.

2-2.6 دوران العمالة

السؤال- إيه معدل دوران العمالة السنة اللي فاتت؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	معدل دوران العمالة	
1	7	4	1	1	14		عدد الإجابات
1	5	3	0	1	10		أقل من 10%
0	0	1	1	0	2		10% -
0	1	0	0	0	1		25% -
0	1	0	0	0	1		50% -
0	0	0	0	0	0	75% فما فوق	

جدول 64- توزيع المنشآت طبقاً لفئات معدل دوران العمالة (مواد التشييد والبناء)

إن /4/ من بين /14/ منشأة تمت مقابلتها تعاني من مشكلة دوران العمالة (معدل الدوران 10% فما فوق)، وفي واحدة منها فإن المعدل يتجاوز 50%.

السؤال- هل دوران العمالة مرتبط بالمستوى الوظيفي؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
0	2	1	1	0	4
0	1	1	1	0	3
0	1	0	0	0	1

جدول 65- ارتباط معدل دوران العمالة بالمستوى الوظيفي (مواد التشييد والبناء)

من بين /4/ منشآت تعاني من مشكلة دوران العمالة فإن /3/ منشآت تعتبر بأن دوران العمالة مرتبط بالمستوى الوظيفي "عامل عادي".

السؤال- هل دوران العمالة يرتبط بالمكان الذي يبجي منه العمال؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
4	0	1	1	2	0	عدد الإجابات
1	0	0	1	0	0	نعم
3	0	1	0	2	0	لا

جدول 66- ارتباط معدل دوران العمالة بمكان الإقامة (مواد التشييد والبناء)

منشأة واحدة تعتبر أن هناك ارتباط بين دوران العمالة ومكان الإقامة، والمكان ذو معدل الدوران الأعلى هو "الدقهلية".

السؤال- هل دوران العمالة يرتبط بالنوع؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
4	0	1	1	2	0	عدد الإجابات
2	0	1	0	1	0	نعم
2	0	0	1	1	0	لا

جدول 67- ارتباط معدل دوران العمالة بالنوع (مواد التشييد والبناء)

إن دوران العمالة يرتبط بالنوع بالنسبة لمنشأتين من بين 4/ منشآت تعاني من مشكلة دوران العمالة. وتعتبر المنشآت بأن معدل الدوران أعلى في الذكور (نسبة الإناث 2%).

السؤال- هقول لحضرتك بعض الأسباب وتقول لي لو كانت بتأثر على دوران العمالة أو لا (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
4	0	1	1	2	0	عدد الإجابات
1	0	0	0	1	0	ضعف المكافآت والبدلات
2	0	0	1	1	0	سلوك خاص بالفرد
1	0	0	0	1	0	طبيعة العمل الشاقة

جدول 68- أسباب دوران العمالة (مواد التشييد والبناء)

إن 2/ من 4/ منشآت تعاني من دوران العمالة ترجع السبب إلى "سلوك خاص بالفرد". وفسر الخبراء ذلك بأن الفرد يبحث عن مرتب أعلى بشكل عام، كما تؤثر المسافة بين مكان الإقامة ومكان العمل على قراره بتغيير المنشأة، إضافة إلى أن طبيعة العمل شاقة بهذا القطاع. وذكر أحد الخبراء بأن قرار الفرد بالبقاء يتأثر باستقرار النظام الإداري في المنشأة.

السؤال- هل عملت أي حاجة قبل كده ونجحت في حل المشكلة؟

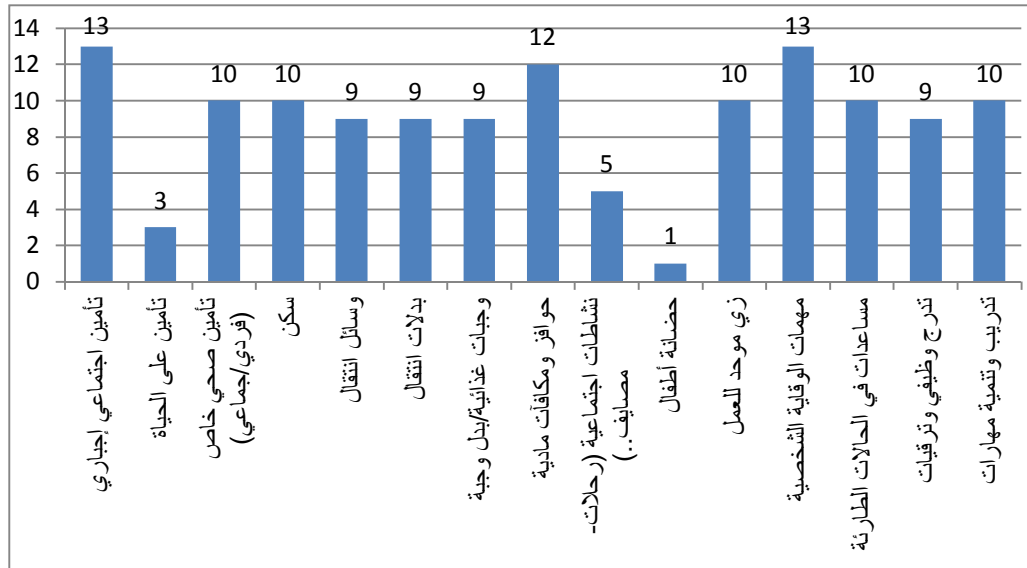
المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
4	0	1	1	2	0	عدد الإجابات
1	0	0	0	1	0	نعم
3	0	1	1	1	0	لا

جدول 69- تجربة ناجحة في التغلب على مشكلة دوران العمالة (مواد التشييد والبناء)

هناك منشأة واحدة لديها تجربة ناجحة في حل مشكلة دوران العمالة، وهي "زيادة الأجر والمكافآت والبدلات".

7-2-2. المزايا والخدمات المقدمة للعاملين

السؤال- هقول لحضرتك بعض المزايا وحضرتك تقول لي لو بتوفرها أو لا؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)



شكل 18- المزايا التي توفرها المنشآت (مواد التشييد والبناء)

توفر معظم المنشآت (13 من 14) "تأمين اجتماعي إجباري" و"مهمات الوقاية الشخصية". كما أن المنشآت توفر "حوافز ومكافآت مادية" (12 منشأة) و"مساعدات فى الحالات الطارئة" (10 منشآت) و"تدريب وتنمية مهارات" (10 منشآت). هناك ثلاث منشآت توفر "تأمين على الحياة" ومنشأة واحدة توفر "حضانة أطفال".

السؤال- هل فى علاقة بين المميزات دي ودوران العمالة؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	14	1	1	4	7	1	عدد الإجابات
50%	7	0	0	3	3	1	نعم
50%	7	1	1	1	4	0	لا
	14	1	1	4	7	1	المجموع

جدول 70- ارتباط المميزات التي توفرها المنشأة بدوران العمالة (مواد التشييد والبناء)

أفادت 50% من المنشآت (7) بأن هناك علاقة بين المميزات التي تقدمها ودوران العمالة.

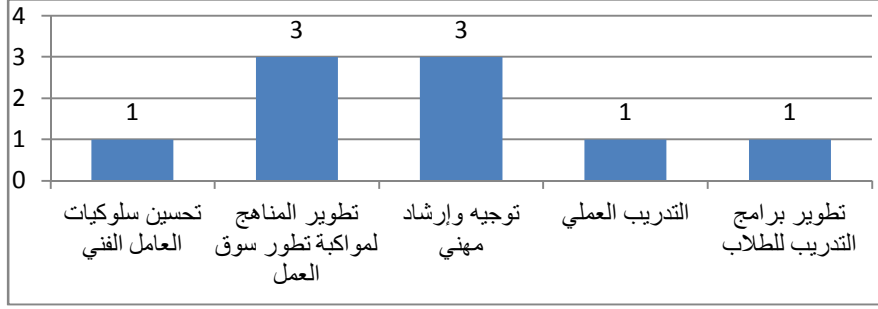
السؤال- إزاي؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
7	0	0	3	3	1	عدد الإجابات
1	0	0	1	0	0	تحفيز العامل
1	0	1	0	0	0	منافسة الشركات الأخرى
5	0	0	2	3	0	تقليل نسبة دوران العمالة
1	0	0	0	1	0	التأثير على سلوك الفرد
2	0	0	0	1	1	تحفيز العمال مادياً

جدول 71- علاقة المميزات التي توفرها المنشأة بدوران العمالة (مواد التشييد والبناء)

أفادت 5/ منشآت بأن تقديم المزايا للعامل يؤدي إلى "تقليل نسبة دوران العمالة"، وذكرت منشأتان بأن المزايا تساهم في "تحفيز العمال مادياً".

السؤال- عند حضرتك أي مقترحات؟



شكل 19- مقترحات المنشآت للعلاقة بين المميزات ودوران العمالة (مواد التشييد والبناء)

أهم المقترحات التي وردت من المنشآت للحد من دوران العمالة: "تطوير المناهج لمواكبة تطور سوق العمل" (3 منشآت)، و"التوجيه والإرشاد المهني" (3 منشآت). أكد الخبراء على أن المقترح الأكثر أهمية الذي تحتاج المنشآت إلى سرعة تنفيذه هو توفير التوجيه والإرشاد المهني للشباب.

8-2-2. ذوو القدرات الخاصة

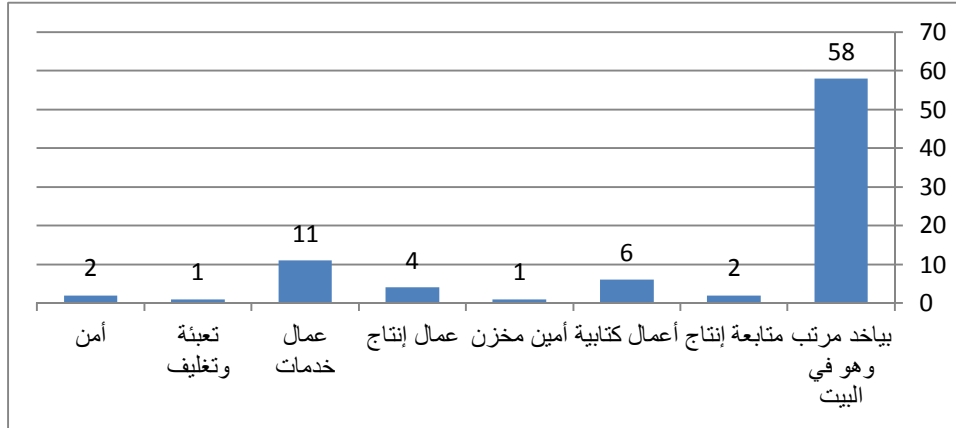
السؤال- عندكو ذوي القدرات الخاصة؟

عدد الإجابات	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
1	7	4	1	1	14	
0	0	3	1	1	5	
1	7	1	0	0	9	

جدول 72- وجود ذوي القدرات الخاصة في المنشأة (مواد التشييد والبناء)

من بين /14/ منشأة تمت مقابلتها فإن /5/ منشآت لديها عاملين من ذوي القدرات الخاصة.

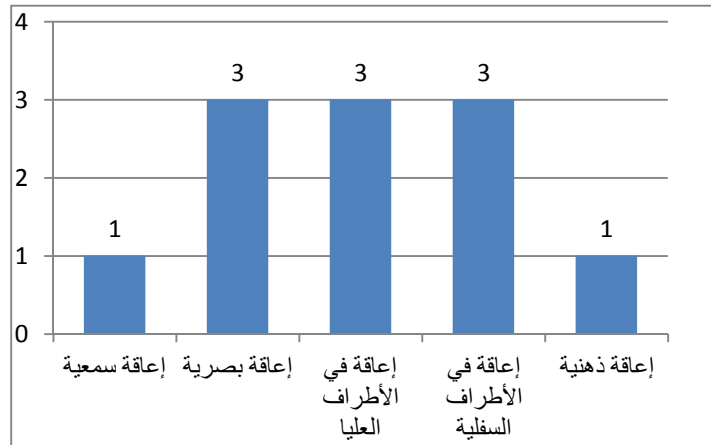
السؤال- يشتغلوا إيه؟ وعدادهم أد إيه؟



شكل 20- الوظائف المسندة لذوي القدرات الخاصة الموجودين حالياً (مواد التشييد والبناء)

من بين /85/ من ذوي القدرات الخاصة المعينين لدى /5/ منشآت فإن /58/ ليست لديهم وظيفة مسندة ويتقاضون مرتباً دون الحضور للعمل، و/11/ يعملون في مجال الخدمات، و/6/ يعملون بأعمال كتابية، و/4/ يعملون في خطوط الإنتاج. أكد أحد الخبراء بأن تجنب الغرامات هو الهدف الأساسي من تعيين هذه الفئة بالمرتب الأساسي دون إسناد وظائف لهم، كما أن ذلك يجنب المنشأة صعوبات التعامل معهم. إضافة لذلك فإن أصحاب المنشآت يأخذون بالاعتبار الجانب الإنساني في تعيين هذه الفئة من باب الإحسان.

السؤال- هقولك بعض الإعاقات وتقول لي حضرتك اتعاملت معاها أو لا؟



شكل 21- الإعاقات التي تعاملت معها المنشآت سابقاً (مواد التشييد والبناء)

إن لدى المنشآت خبرة في التعامل مع عدة أنواع من الإعاقات بما فيها الإعاقة البصرية.

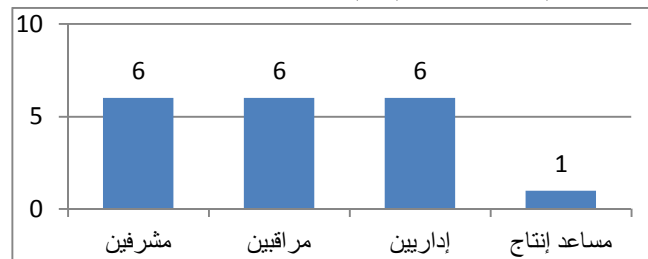
السؤال- عندكو استعداد توظفو ذوي القدرات الخاصة؟

المجموع	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً
عدد الإجابات	1	7	4	1	1
نعم	0	2	1	1	0
لا	1	5	3	0	0
لا أعرف	0	0	0	0	1

جدول 73- استعداد المنشآت لتوظيف ذوي القدرات الخاصة (مواد التشييد والبناء)

من بين 14/ منشأة تمت مقابلتها فإن 4/ منشآت لديها استعداد لتوظيف ذوي القدرات الخاصة.

السؤال- إيه الوظائف اللي ممكن تعينهم فيها؟ وعدادهم كام؟



شكل 22- الوظائف المتاحة لذوي القدرات الخاصة (مواد التشييد والبناء)

بالمجمل فإن المنشآت التي لديها استعداد لتوظيف ذوي القدرات الخاصة توفر 19/ موقعاً وظيفياً، منها 6/ مشرفين، و6/ مراقبين، و6/ إداريين.

السؤال- حضرتك بتدربوا ناس من ذوي القدرات الخاصة؟

المجموع	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً
عدد الإجابات	1	7	4	1	1
نعم	0	1	1	1	0
لا	1	6	3	0	1

جدول 74- مشاركة المنشأة ببرامج تدريب ذوي القدرات الخاصة (مواد التشييد والبناء)

هناك /3/ منشآت فقط تدرب ذوي القدرات الخاصة، منها منشأتان للتعيين لديها، ومنشأة للتعين لدى الغير.

السؤال- عندكو صعوبات بالتعامل مع ذوي القدرات الخاصة؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
14	1	1	4	7	1	عدد الإجابات
3	0	1	1	1	0	نعم
11	1	0	3	6	1	لا

جدول 75- وجود صعوبات في التعامل مع ذوي القدرات الخاصة (مواد التشييد والبناء)

من بين /14/ منشأة تمت مقابلتها فإن /3/ منشآت لديها صعوبات بالتعامل مع ذوي القدرات الخاصة.

السؤال- إيه أهم الصعوبات ديه؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
3	0	1	1	1	0	عدد الإجابات
1	0	1	0	0	0	عدم الانضباط
2	0	0	1	1	0	طبيعة العمل لاتسمح
1	0	0	0	1	0	قلة عددهم (صعوبة الحصول عليهم)

جدول 76- الصعوبات التي تواجهها المنشآت بالتعامل مع ذوي القدرات الخاصة (مواد التشييد والبناء)

إن أبرز الصعوبات في التعامل مع ذوي القدرات الخاصة هي "طبيعة العمل لاتسمح" و"عدم الانضباط". اللافت للنظر بأن منشأة صغيرة تواجه صعوبة في الحصول على ذوي القدرات الخاصة.

السؤال- هل ممكن نزور حضرتك مرة ثانية لو احتجنا نناقش بعض التحديات؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
14	1	1	4	7	1	عدد الإجابات
13	1	1	4	6	1	نعم
1	0	0	0	1	0	لا

جدول 77- موافقة المنشأة على زيارة ثانية لمناقشة بعض التحديات عند الحاجة (مواد التشييد والبناء)

أفادت /13/ منشأة من بين /14/ منشأة تمت مقابلتها بالموافقة على زيارة ثانية لمناقشة بعض التحديات عند الحاجة.

ثانياً- تحليل قوة العمل

المصدر: النشرة السنوية المجمعة لبحث قوة العمل، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2014

قوة العمل هي بالتعريف: جميع الأفراد (15 سنة فأكثر) ويساهمون فعلاً بمجهوداتهم الجسمانية أو العقلية في أي نشاط إقتصادي يتصل بإنتاج السلع والخدمات (المشتغلون) وكذلك الذين يقدرون على أداء مثل هذا النشاط الاقتصادي ويرغبون فيه ويبحثون عنه ولكنهم لا يجدونه (المتعطلون).

1- قوة العمل بمحافظة المنوفية

محافظة المنوفية هي إحدى محافظات الدلتا وعاصمتها هي مدينة شبين الكوم وتشارك في الحدود مع محافظة البحيرة والقليوبية والغربية.

وتعتبر محافظة المنوفية من المحافظات الزراعية الصناعية حيث توجد بالمحافظة ثلاث مناطق صناعية أهمها مدينة السادات وهي من الجيل الأول للمدن الجديدة، وأيضاً المنطقة الصناعية بمدينة قويسنا والمنطقة الصناعية بمدينة شبين الكوم.

يقدر عدد سكان محافظة المنوفية بحوالي /3,941,293/ نسمة وهو ما نسبته 4% من إجمالي سكان مصر الذي بلغ /87,963,276/ نسمة وفقاً لتقديرات عام 2014.

إجمالي	فئات السن (العدد بالبنات)								النوع	محل الإقامة
	+ 65	- 60	- 50	- 40	- 30	- 25	- 20	- 15		
1,865	21	55	372	488	417	240	198	74	ذكور	حضر
871	3	15	194	246	221	91	91	10	إناث	
2,736	24	70	566	734	638	331	289	84	جملة	
8,037	244	247	1,321	1,644	1,977	1,027	1,204	373	ذكور	ريف
3,391	40	94	563	830	999	530	251	84	إناث	
11,428	284	341	1,884	2,474	2,976	1,557	1,455	457	جملة	
9,902	265	302	1,693	2,132	2,394	1,267	1,402	447	ذكور	جملة
4,262	43	109	757	1,076	1,220	621	342	94	إناث	
14,164	308	411	2,450	3,208	3,614	1,888	1,744	541	جملة	

جدول 78- تقدير قوة العمل (15 سنة فأكثر) في محافظة المنوفية طبقاً لفئات السن والنوع (حضر/ريف)

تبلغ قوة العمل في محافظة المنوفية 1,416,400 نسمة (36% من إجمالي سكان المحافظة) وهي تمثل 5% من إجمالي قوة العمل بالجمهورية.

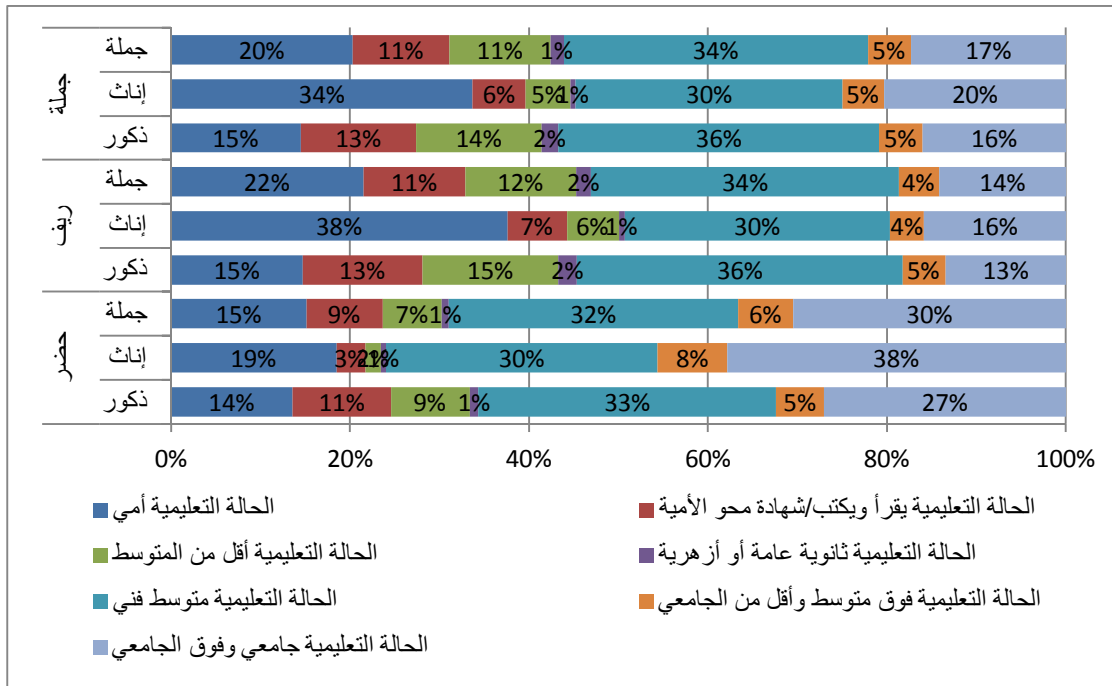
يتمركز 81% من إجمالي قوة العمل بالمنوفية في الريف (1,142,800 نسمة). تمثل الإناث مانسبته 30% فقط من قوة العمل بالمحافظة (وهي متقاربة في الريف والحضر) علماً بأن نسبة الإناث 48,6% من سكان المحافظة.

إن قوة العمل في محافظة المنوفية شابة حيث أن 29% من قوة العمل هم بعمر أقل من 30 عاماً، وهي متقاربة في الريف والحضر. كما أن 26% من قوة العمل في الفئة العمرية [30 لأقل من 40] عاماً.

بالمجمل فإن 20% من قوة العمل "أمي"، والنسبة في الريف (22%) أعلى منها في الحضر (15%). كما وجد أن 11% من قوة العمل ليس لديهم مؤهل دراسي وهم بالحالة التعليمية "يقرأ ويكتب/ شهادة محو أمية"، والنسبة متقاربة في الريف (11%) والحضر (9%).

من جانب آخر فإن 34% من قوة العمل (481,500 نسمة) هم من حملة المؤهل المتوسط الفني (الثانوية الفنية) وهي نسبة مرتفعة مقارنة بنسبة الحاصلين على الثانوية العامة والأزهرية (1%) وهذا يعزى إلى أن حملة الثانوية العامة

والأزهرية يتابعون تعليمهم في الجامعات والمعاهد الفنية المتوسطة قبل الدخول لسوق العمل، ومن الملاحظ أن النسبة ليست مختلفة كثيراً بين الحضر (32%) والريف (34%).



شكل 23- التوزيع النسبي لقوة العمل (15 سنة فأكثر) في محافظة المنوفية طبقاً للحالة التعليمية والنوع (حضر/ريف)

من الواضح بأن التعليم عامل هام للحصول على عمل في القطاع الرسمي حيث أن (56%) من قوة العمل هم من حملة المؤهلات المتوسطة فما فوق، وهذه النسبة في الحضر (68%) أعلى منها في الريف (52%). من اللافت للنظر بأن 20% من الإناث في قوة العمل تحملن المؤهل الجامعي فما فوق (بمقابل 16% للذكور) وأن 66% من هؤلاء الإناث تقطن في الريف. كما يلاحظ بأن (35%) من جملة المؤهل الجامعي فما فوق هم من الإناث.

المشتغلون

إجمالي	فئات السن (الأرقام بالبنات)								النوع	محل الإقامة
	+ 65	- 60	- 50	- 40	- 30	- 25	- 20	- 15		
1,657	21	55	361	470	398	193	127	32	ذكور	حضر
720	3	15	194	231	176	58	35	8	إناث	
2,377	24	70	555	701	574	251	162	40	جملة	ريف
7,195	244	247	1,276	1,527	1,817	945	840	299	ذكور	
3,017	40	94	563	800	882	399	162	77	إناث	الجملة
10,212	284	341	1,839	2,327	2,699	1,344	1,002	376	جملة	
8,852	265	302	1,637	1,997	2,215	1,138	967	331	ذكور	الجملة
3,737	43	109	757	1,031	1,058	457	197	85	إناث	
12,589	308	411	2,394	3,028	3,273	1,595	1,164	416	جملة	

جدول 79- تقدير المشتغلين (15 سنة فأكثر) بمحافظة المنوفية طبقاً لفئات السن والنوع (حضر/ريف)

إن 89% من إجمالي قوة العمل بمحافظة المنوفية مشتغلون. هناك تقارب في نسب المشتغلات من الإناث بقوة العمل ونسبة المشتغلين من الذكور بقوة العمل في محافظة المنوفية (89.4% من الذكور بقوة العمل مشتغلون مقابل 87.7% من الإناث مشتغلات)، لكن الأعداد المطلقة متباينة بشكل كبير بسبب انخفاض معدل مشاركة الإناث في قوة العمل.

إجمالي	فئات السن (الأرقام بالمئات)								النوع	محل الإقامة
	+ 65	- 60	- 50	- 40	- 30	- 25	- 20	- 15		
89%	%100	%100	%97	%96	%95	%80	%64	%43	ذكور	حضر
83%	%100	%100	%100	%94	%80	%64	%38	%80	إناث	
87%	%100	%100	%98	%96	%90	%76	%56	%48	جملة	
90%	%100	%100	%97	%93	%92	%92	%70	%80	ذكور	ريف
89%	%100	%100	%100	%96	%88	%75	%65	%92	إناث	
89%	%100	%100	%98	%94	%91	%86	%69	%82	جملة	
89.4%	%100	%100	%97	%94	%93	%90	%69	%74	ذكور	الجملة
87.7%	%100	%100	%100	%96	%87	%74	%58	%90	إناث	
88.9%	%100	%100	%98	%94	%91	%84	%67	%77	جملة	

جدول 80- نسب المشتغلين من قوة العمل بنفس الفئة طبقاً لفئات السن والنوع (حضر/ريف)

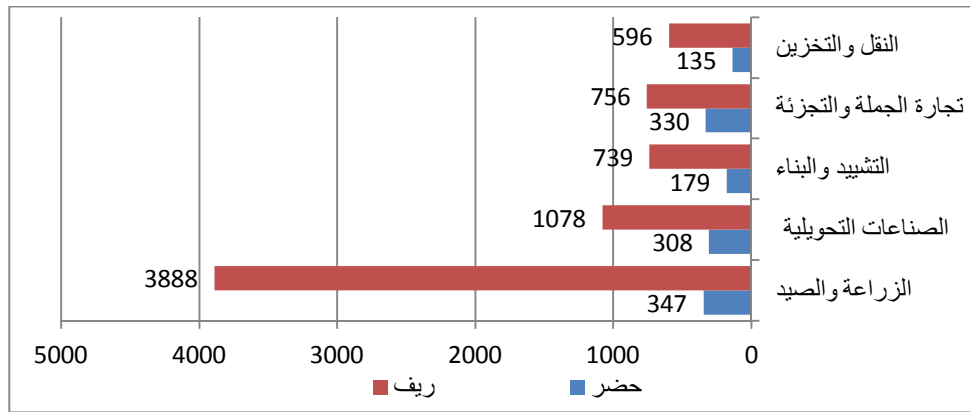
هناك تفاوت في نسبة المشتغلين إلى قوة العمل بنفس الفئة بين فئات السن وبين النوعين. ويبين جدول النسب أعلاه (النسبة مأخوذة من ذات الفئة) بأن الفئة العمرية [20 إلى أقل من 25] سنة من قوة العمل فيها أقل نسبة من المشتغلين (67%)، والنسبة منخفضة في الحضر (56%) عنها في الريف (69%) وبالأخص فإن نسبة الإناث المشتغلات من هذه الفئة العمرية في الحضر لا تتجاوز 38% من قوة العمل بهذه الفئة. بالمقابل فإن نسبة المشتغلين إلى قوة العمل بنفس الفئة مرتفعة في الفئات العمرية 40 عاماً فما فوق.

إجمالي	الحالة التعليمية (العدد بالمئات)							النوع	محل الإقامة
	جامعي فما فوق	فوق متوسط وأقل من الجامعي	متوسط فني	ثانوية عامة وأزهرية	أقل من المتوسط	يقرأ ويكتب/شهادة محو الأمية	أمي		
%89	%81	%92	%93	%100	%85	%92	%92	ذكور	حضر
%83	%69	%93	%89	%60	%100	%89	%94	إناث	
%87	%76	%92	%92	%91	%87	%92	%93	جملة	
%90	%87	%92	%86	%91	%88	%95	%97	ذكور	ريف
%89	%66	%93	%85	%76	%100	%98	%98	إناث	
%89	%80	%92	%86	%89	%89	%95	%98	جملة	
%89	%85	%92	%87	%92	%87	%94	%96	ذكور	الجملة
%88	%67	%93	%86	%73	%100	%97	%98	إناث	
%89	%79	%92	%87	%90	%89	%95	%97	جملة	

جدول 81- نسب المشتغلين من قوة العمل بنفس الفئة طبقاً للحالة التعليمية والنوع (حضر/ريف)

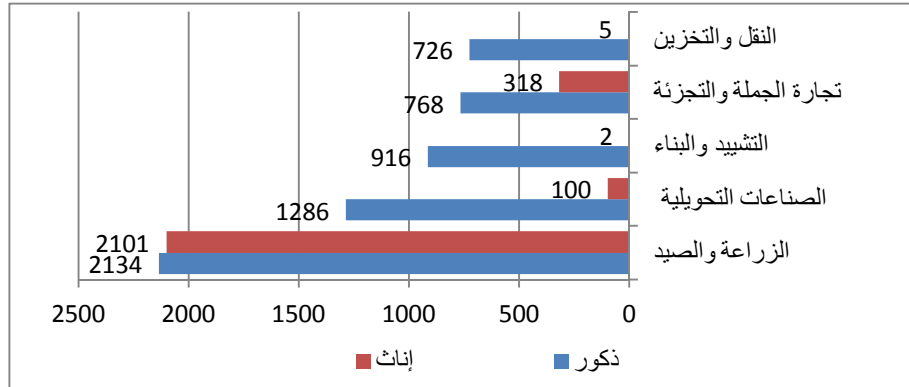
كما هو واضح من جدول نسب المشتغلين من قوة العمل بنفس الفئة، فإن أعلى نسبة مشتغلين بمحافظة المنوفية هي للحالة التعليمية "أمي" (97%) ويليها "يقرأ ويكتب/شهادة محو الأمية" (95%). وقد يرجع ذلك إلى أن هؤلاء الذين لم يتمكنوا من استكمال تعليمهم مجبرون على العمل لإيجاد لقمة العيش بسبب الضغوط الاقتصادية والعائلية.

على العكس فإن أقل نسبة للمشتغلين هي للتعليم الجامعي فما فوق (79%) علماً بأنهم يشكلون مانسبته 17% من قوة العمل بالمحافظة. وبالأخص فإن نسبة الإناث المشتغلات من هذا المستوى التعليمي في الحضر من قوة العمل بنفس الفئة لا تتجاوز 67%، وقد يرجع ذلك لعدم توفير سوق العمل وظائف تناسب حملة الشهادات الجامعية فما فوق.



شكل 24- المشتغلون بمحافظة المنوفية في قطاعات اقتصادية مختارة (حضر وريف)

يبين الشكل أعلاه التوزيع النسبي للمشتغلين بمحافظة المنوفية في بعض القطاعات الاقتصادية (مانسبته 66% من المشتغلين بالمحافظة) في الريف والحضر. ويلاحظ بأن النشاط ذو أعلى نسبة تشغيل في المحافظة هو الزراعة والصيد حيث يشغل مانسبته 34% من إجمالي المشتغلين (38% من المشتغلين في الريف و15% من المشتغلين بالحضر).



شكل 25- المشتغلون بمحافظة المنوفية في بعض القطاعات الاقتصادية (حسب النوع)

يتركز المشتغلون من النوعين في قطاع الزراعة والصيد حيث يشغل هذا القطاع مانسبته 24% من الذكور المشتغلين و56% من الإناث المشتغلين بالمحافظة.

إن 15% من المشتغلين الذكور بمحافظة المنوفية يعملون بقطاع الصناعات التحويلية بمقابل 3% فقط من الإناث.

خصائص المتعطلين

تبلغ نسبة المتعطلين 11% في محافظة المنوفية. ومن حيث مكان الإقامة فإن نسبة المتعطلين من قوة العمل في حضر المنوفية هي 13% بمقابل 10.6% في الريف.

إن 12.3% من الإناث في قوة العمل متعطلات والنسبة في الحضر (17.2%) أعلى بكثير من النسبة في الريف (11%). بالمقابل فإن نسبة الذكور المتعطلين إلى الذكور في قوة العمل لا تتجاوز 10.6%. والفارق بين النوعين موجود في الفئات العمرية من 20 لأقل من 40 عاماً.

النوع	- 15	- 20	- 25	- 30	- 40	- 50	- 60	+ 65
حضر	ذكور	57%	36%	20%	4%	3%	0%	0%
	إناث	30%	60%	35%	20%	6%	0%	0%
	جملة	54%	44%	24%	10%	4%	2%	0%
ريف	ذكور	20%	30%	8%	8%	7%	3%	0%
	إناث	8%	35%	25%	12%	4%	0%	0%
	جملة	8%	31%	14%	9%	6%	2%	0%
جملة	ذكور	26%	31%	10%	7%	6%	3%	0%
	إناث	11%	42%	26%	13%	4%	0%	0%
	جملة	23%	33%	15%	9%	6%	2%	0%

جدول 82- نسب المتعطلين من قوة العمل بمحافظة المنوفية طبقاً للفئات العمرية (حضر وريف)

كما توضح النسب في الجدول أعلاه فإن الفئة العمرية الأكثر تعطلاً هي [20 لأقل من 25 عاماً] حيث أن 33% من هذه الفئة بقوة العمل متعطلون. وهناك فرق حسب النوع حيث أن نسبة الإناث المتعطلات من الإناث في هذه الفئة العمرية 42% بمقابل 31% للذكور، وبالأخص فإن نسبة الإناث المتعطلات بهذه الفئة العمرية في الحضر من نفس الفئة بقوة العمل هي 60% بمقابل 36% للذكور.

محل الإقامة	النوع	أمي	يقرأ ويكتب/شهادة محو الأمية	أقل من المتوسط	ثانوية عامة وأزهرية	متوسط فني	فوق متوسط وأقل من الجامعي	جامعي فما فوق	إجمالي
حضر	ذكور	8%	8%	15%	0%	7%	8%	19%	11%
	إناث	6%	11%	0%	60%	11%	7%	31%	17%
	جملة	7%	8%	13%	13%	8%	8%	24%	13%
ريف	ذكور	3%	5%	12%	8%	14%	8%	13%	10%
	إناث	2%	2%	0%	24%	15%	7%	34%	11%
	جملة	2%	5%	11%	10%	14%	8%	20%	11%
الجملة	ذكور	4%	6%	13%	8%	13%	8%	15%	11%
	إناث	2%	3%	0%	31%	14%	7%	33%	12%
	جملة	3%	5%	11%	10%	13%	8%	21%	11%

جدول 83- نسب المتعطلين من قوة العمل بمحافظة المنوفية طبقاً للحالة التعليمية (حضر وريف)

إن أعلى نسبة للمتعطلين من قوة العمل بالحالة التعليمية هي للحاصلين على مؤهل جامعي فما فوق (21%) يليهم المتوسط الفني (13%). والنسبة تختلف بين النوعين حيث أن نسبة الإناث المتعطلات بمؤهل جامعي فما فوق (33%) تتجاوز ضعف نسبة الذكور المتعطلين بنفس المؤهل (15%) بالمجمل، والفارق أكبر في الريف.

2- قوة العمل بمحافظة البحيرة

محافظة البحيرة هي واحدة من أشهر محافظات مصر الزراعية وتقع بجوار محافظة المنوفية ويقدر عدد سكانها بحوالي (5,804,262) وتمثل 7% من سكان الجمهورية. توجد بالمحافظة المنطقة الصناعية بالنوبيرية، ومنطقة صناعية جديدة بوادي النطرون.

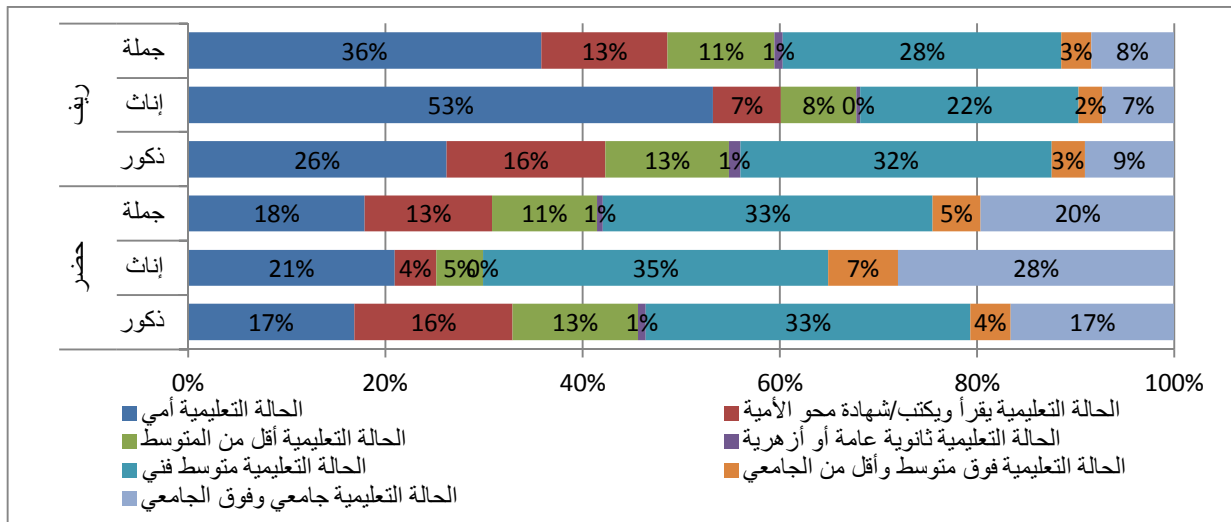
محل الإقامة	النوع	فئات السن (العدد بالمئات)								
		+ 65	- 60	- 50	- 40	- 30	- 25	- 20	- 15	
حضر	ذكور	2,815	42	112	545	655	652	330	347	132
	إناث	1,016	0	12	148	210	294	158	165	29
	جملة	3,831	42	124	693	865	946	488	512	161
ريف	ذكور	12,430	394	453	1,927	2,673	2,967	1,567	1,702	747
	إناث	6,866	63	213	853	1,470	1,965	1,100	752	450
	جملة	19,296	457	666	2,780	4,143	4,932	2,667	2,454	1,197
جملة	ذكور	15,245	436	565	2,472	3,328	3,619	1,897	2,049	879
	إناث	7,882	63	225	1,001	1,680	2,259	1,258	917	479
	جملة	23,127	499	790	3,473	5,008	5,878	3,155	2,966	1,358

جدول 84- تقدير قوة العمل (15 سنة فأكثر) في محافظة البحيرة طبقاً لفئات السن والنوع (حضر/ريف)

تبلغ قوة العمل في محافظة البحيرة 2,312,700 نسمة (40% من إجمالي سكان المحافظة) وهي تمثل 8% من إجمالي قوة العمل بالجمهورية.

يتمركز 83% من إجمالي قوة العمل بالبحيرة في الريف (1,929,600 نسمة). تمثل الإناث مانسبته 34% فقط من قوة العمل بالمحافظة وهي أعلى في الريف (36%) منها في الحضر (27%) علماً بأن نسبة الإناث 48,8% من سكان المحافظة.

إن قوة العمل في محافظة البحيرة شابة حيث أن 33% من قوة العمل هم بعمر أقل من 30 عاماً، وهي متقاربة في الريف والحضر. كما أن 25% من قوة العمل في الفئة العمرية [30 لأقل من 40] عاماً و22% في الفئة العمرية [40 لأقل من 50] عاماً.



شكل 26- التوزيع النسبي لقوة العمل (15 سنة فأكثر) في محافظة البحيرة طبقاً للحالة التعليمية والنوع (حضر/ريف)

بالمجمل فإن 33% من قوة العمل "أمي" وهي مرتفعة مقارنة بالمنوفية، والنسبة في الريف (36%) أعلى منها في الحضر (18%). كما وجد أن 13% من قوة العمل ليس لديهم مؤهل دراسي وهم بالحالة التعليمية "يقراً ويكتب/ شهادة محو أمية". وهناك 13% من قوة العمل بالمحافظة بمؤهل دراسي "أقل من المتوسط".

من جانب آخر فإن 29% من قوة العمل (672,600 نسمة) هم من حملة المؤهل المتوسط الفني (الثانوية الفنية) وهي نسبة مرتفعة مقارنة بنسبة الحاصلين على الثانوية العامة والأهلية (1%) وهذا يعزى إلى أن حملة الثانوية العامة

والأزهرية يتابعون تعليمهم في الجامعات والمعاهد الفنية المتوسطة قبل الدخول لسوق العمل، ومن الملاحظ أن النسبة ليست مختلفة كثيراً بين الحضر (33%) والريف (28%).
اللافت للنظر بأن 57% من قوة العمل هم من حملة المؤهلات تحت المتوسط فما دون، وهذه النسبة في الحضر (42%) أخفض منها في الريف (60%).

المشتغلون

إجمالي	فئات السن (الأرقام بالمئات)								النوع	محل الإقامة
	+ 65	- 60	- 50	- 40	- 30	- 25	- 20	- 15		
2,541	42	112	530	611	628	286	247	85	ذكور	حضر
746	0	12	143	191	242	81	60	17	إناث	
3,287	42	124	673	802	870	367	307	102	جملة	
11,507	394	453	1,892	2,578	2,850	1,440	1,224	676	ذكور	ريف
6,438	63	213	846	1,446	1,883	1,042	578	367	إناث	
17,945	457	666	2,738	4,024	4,733	2,482	1,802	1,043	جملة	
14,048	436	565	2,422	3,189	3,478	1,726	1,471	761	ذكور	الجملة
7,184	63	225	989	1,637	2,125	1,123	638	384	إناث	
21,232	499	790	3,411	4,826	5,603	2,849	2,109	1,145	جملة	

جدول 85- تقدير المشتغلين (15 سنة فأكثر) بمحافظة البحيرة طبقاً لفئات السن والنوع (حضر/ريف)

إن 92% من قوة العمل بمحافظة البحيرة مشتغلون. هناك تقارب في نسب الإناث والذكور المشتغلين في محافظة البحيرة لكن الأعداد المطلقة متباينة بشكل كبير (الذكور ضعف الإناث) بسبب انخفاض معدل مشاركة الإناث في قوة العمل.

إجمالي	فئات السن (الأرقام بالمئات)								النوع	محل الإقامة
	+ 65	- 60	- 50	- 40	- 30	- 25	- 20	- 15		
%90	%100	%100	%97	%93	%96	%87	%71	%64	ذكور	حضر
%73	-	%100	%97	%91	%82	%51	%36	%59	إناث	
%86	%100	%100	%97	%93	%92	%75	%60	%63	جملة	
%93	%100	%100	%98	%96	%96	%92	%72	%90	ذكور	ريف
%94	%100	%100	%99	%98	%96	%95	%77	%82	إناث	
%93	%100	%100	%98	%97	%96	%93	%73	%87	جملة	
%92	%100	%100	%98	%96	%96	%91	%72	%87	ذكور	الجملة
%91	%100	%100	%99	%97	%94	%89	%70	%80	إناث	
%92	%100	%100	%98	%96	%95	%90	%71	%84	جملة	

جدول 86- نسبة المشتغلين من نفس الفئة بقوة العمل طبقاً لفئات السن والنوع (حضر/ريف)

هناك تفاوت في نسبة المشتغلين من نفس الفئة بقوة العمل طبقاً لفئات السن وللنوع. إن الفئة العمرية [20 إلى أقل من 25] سنة فيها أقل نسبة من المشتغلين (71%)، وهي منخفضة في الحضر (60%) عنها في الريف (73%) وبالأخص فإن نسبة الإناث المشتغلين بهذه الفئة العمرية في الحضر من نفس الفئة بقوة العمل لا تتجاوز 36%. بالمقابل فإن نسبة المشتغلين من نفس الفئة بقوة العمل مرتفعة للفئات العمرية 30 عاماً فما فوق في الحضر والريف.

محل الإقامة	النوع	الحالة التعليمية (العدد بالمئات)					
		أمي	يقرأ ويكتب/شهادة محو الأمية	أقل من المتوسط	ثانوية عامة وأزهرية	متوسط فني	فوق متوسط وأقل من الجامعي
حضر	ذكور	%97	%91	%86	%91	%91	%85
	إناث	%95	%72	%94	-	%69	%61
	جملة	%96	%89	%87	%91	%85	%76
ريف	ذكور	%96	%96	%91	%88	%90	%87
	إناث	%99	%95	%100	%100	%87	%76
	جملة	%97	%96	%93	%90	%89	%84
الجملة	ذكور	%96	%95	%90	%89	%90	%87
	إناث	%99	%93	%99	%100	%83	%71
	جملة	%97	%95	%92	%90	%88	%81

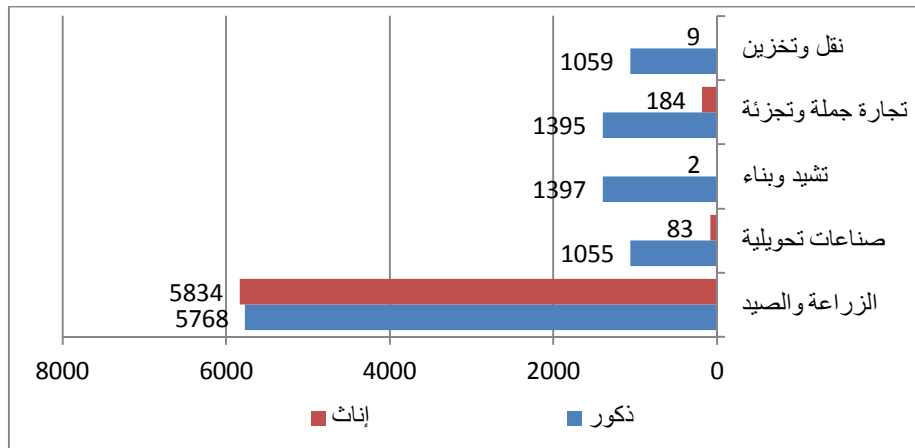
جدول 87- نسب المشتغلين من نفس الفئة بقوة العمل طبقاً للحالة التعليمية والنوع (حضر/ريف)

إن أعلى نسبة مشتغلين من نفس الفئة بقوة العمل في محافظة البحيرة هي للحالة التعليمية "أمي" (%97) ويليهما "يقرأ ويكتب/شهادة محو الأمية" (%95). وقد يرجع ذلك إلى أن هؤلاء الذين لم يتمكنوا من استكمال تعليمهم مجبرون على العمل لإيجاد لقمة العيش بسبب الضغوط الاقتصادية والعائلية.

على العكس فإن أقل نسبة للمشتغلين من نفس الفئة بقوة العمل هي للتعليم الجامعي فما فوق (%81) علماً بأنهم يشكلون مانسبته 10% من قوة العمل بالمحافظة. وبالأخص فإن نسبة الإناث المشتغلات بهذا المستوى التعليمي في الحضر من نفس الفئة في قوة العمل لا تتجاوز 61%.

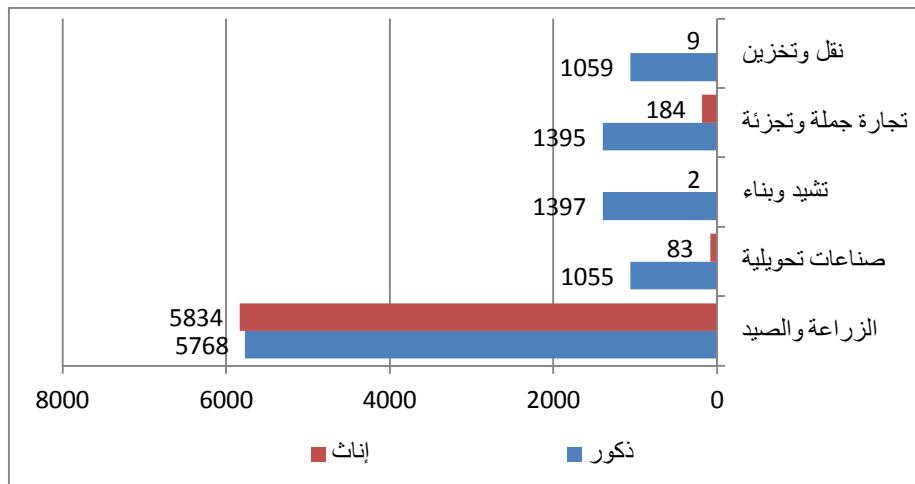
محل الإقامة	النوع	الزراعة والصيد	صناعات تحويلية	تشيد وبناء	تجارة جملة وتجزئة	نقل وتخزين	مجموع الأنشطة المذكورة	إجمالي المشتغلين بالمحافظة
حضر	ذكور	335	313	320	511	300	1,779	2,540
	إناث	294	10	-	24	2	330	746
	جملة	629	323	320	535	302	2,109	3,286
ريف	ذكور	5,433	742	1,077	884	759	8,895	11,507
	إناث	5,540	73	2	160	7	5,782	6,437
	جملة	10,973	815	1,079	1,044	766	14,677	17,944
الجملة	ذكور	5,768	1,055	1,397	1,395	1,059	10,674	14,047
	إناث	5,834	83	2	184	9	6,112	7,183
	جملة	11,602	1,138	1,399	1,579	1,068	16,786	21,230

جدول 88- توزيع المشتغلين بمحافظة البحيرة في بعض الأنشطة الاقتصادية حسب النوع- الأرقام بالمئات



شكل 27- المشتغلون بمحافظة البحيرة في قطاعات اقتصادية مختارة (حضر وريف)

يبين الشكل أعلاه التوزيع النسبي للمشتغلين بمحافظة البحيرة في بعض القطاعات الاقتصادية (مانسبته 79% من المشتغلين بالمحافظة) في الريف والحضر. ويلاحظ بأن النشاط ذو أعلى نسبة تشغيل في المحافظة هو الزراعة والصيد حيث يشغل مانسبته 55% من إجمالي المشتغلين (61% من المشتغلين في الريف و19% من المشتغلين بالحضر).



شكل 28- المشتغلون بمحافظة البحيرة في بعض القطاعات الاقتصادية (حسب النوع)

يتركز المشتغلون من النوعين في قطاع الزراعة والصيد حيث يشغل هذا القطاع مانسبته 41% من الذكور المشتغلين و81% من الإناث المشتغلين بالمحافظة.

إن 8% من المشتغلين الذكور بمحافظة البحيرة يعملون بقطاع الصناعات التحويلية بمقابل 1% فقط من الإناث.

خصائص المتعطلين

تبلغ نسبة المتعطلين 8% في محافظة البحيرة. ومن حيث مكان الإقامة فإن نسبة المتعطلين من قوة العمل في حضر البحيرة (14%) ضعف نسبة المتعطلين في الريف (7%).

مع أن نسبة الإناث المتعطلات إلى الإناث في قوة العمل متقاربة مع نسبة الذكور المتعطلين إلى الذكور في قوة العمل، إلا أن هناك فروقات بين الحضر والريف، حيث أن نسبة المتعطلات في الحضر (27%) أعلى بكثير من النسبة في الريف (6%). ويلاحظ بأن هناك تباين بين النوعين في الفئة العمرية [15 لأقل من 20 عاماً].

النوع	- 15	- 20	- 25	- 30	- 40	- 50	- 60	+ 65
حضر	ذكور	35%	29%	13%	4%	7%	3%	0%
	إناث	41%	64%	49%	18%	9%	3%	0%
	جملة	36%	40%	25%	8%	7%	3%	0%
ريف	ذكور	10%	28%	8%	4%	4%	2%	0%
	إناث	18%	23%	5%	4%	2%	1%	0%
	جملة	13%	27%	7%	4%	3%	1%	0%
جملة	ذكور	13%	28%	9%	4%	4%	2%	0%
	إناث	20%	30%	11%	6%	3%	1%	0%
	جملة	16%	29%	10%	5%	4%	2%	0%

جدول 89- نسب المتعطلين من قوة العمل بمحافظة البحيرة طبقاً للفئات العمرية (حضر وريف)

كما توضح النسب في الجدول أعلاه فإن الفئة العمرية الأكثر تعطلاً هي [20 لأقل من 25 عاماً] حيث أن 29% من هذه الفئة بقوة العمل متعطلون. وهناك فرق حسب مكان الإقامة والنوع، وبالأخص فإن نسبة الإناث المتعطلات بهذه الفئة العمرية في الحضر من نفس الفئة بقوة العمل هي 64% بمقابل 29% فقط للذكور.

محل الإقامة	النوع	أمي	يقرأ ويكتب/ محو الأمية	أقل من المتوسط	ثانوية عامة أو أزهريّة	متوسط فني	فوق المتوسط	جامعي وما فوق	إجمالي
حضر	ذكور	3%	9%	14%	9%	9%	9%	15%	10%
	إناث	5%	28%	4%	-	31%	33%	39%	27%
	جملة	4%	11%	13%	9%	15%	18%	24%	14%
ريف	ذكور	4%	4%	9%	12%	10%	7%	13%	7%
	إناث	1%	5%	0%	0%	13%	18%	24%	6%
	جملة	3%	4%	7%	10%	11%	10%	16%	7%
الجملة	ذكور	4%	5%	10%	11%	10%	7%	13%	8%
	إناث	1%	7%	1%	0%	17%	22%	29%	9%
	جملة	3%	5%	8%	10%	12%	12%	19%	8%

جدول 90- نسب المتعطلين من قوة العمل بمحافظة البحيرة طبقاً للحالة التعليمية (حضر وريف)

إن أعلى نسبة للمتعطلين من قوة العمل بالحالة التعليمية هي للحاصلين على مؤهل جامعي فما فوق (19%) ويليهم المتوسط الفني (12%) وفوق المتوسط (12%). والنسبة تختلف بين النوعين حيث أن نسبة الإناث المتعطلات بمؤهل جامعي فما فوق (29%) تتجاوز ضعف نسبة الذكور المتعطلين بنفس المؤهل (13%) بالمجمل.

ثالثاً- تحليل خدمات سوق العمل والتعليم والتدريب

أ. تخصصات التعليم الفني التي تخدم تصنيع البلاستيك

تم اعتماد منهج شامل لتخصص "فني تشغيل ماكينات بلاستيك" ومدته ثلاثة سنوات (تعليم ثانوي) بنظام التعليم والتدريب المزدوج وبدأ تطبيقه في مدرسة داخل مصنع بمدينة العاشر من رمضان مع بداية العام الدراسي 2014-2015.

ويتضمن هذا المنهج المواضيع التالية:

- الجزء النظري:**
- الإنتاج
 - وسائل نقل الحركة
 - إعادة التدوير
 - الصيانة
 - تصنيع البلاستيك
 - خامات اللدائن وتركيبها
 - خواص مواد البلاستيك
 - تخطيط وإدارة إنتاج
 - أجهزة القياس
 - ورشة التصنيع
 - خط الإنتاج
 - معمل الجودة
 - معمل اختبار المواد
 - معمل أجهزة القياس
 - معمل الهيدروليك

التدريبات المهنية:

طور المنهج بالتعاون مع كوادرات فنية مختصة من شركات القطاع الخاص، وللتطبيق في مدرسة داخل مصنع بلاستيك. أي أنه موجه لاحتياجات المنشآت.

ب. خدمات لذوي القدرات الخاصة

1. مكتب العمل بمدينة السادات

أفاد مدير مكتب العمل بمدينة السادات في مقابلة مع أحد أعضاء فريق المرصد بأن مكتب العمل يقوم بالتنقيش على المنشآت للتحقق من أنها تشغل النسبة التي ينص عليها القانون (5%) من العاملين المسجلين في المنشآت التي تشغل 25 فرداً فأكثر). وتتوفر لدى المكتب بيانات المسجلين من ذوي القدرات الخاصة لكنها ليست للنشر.

2. الجمعيات الأهلية لذوي القدرات الخاصة

طبقاً لسجلات وزارة التضامن الاجتماعي فإن عدد هذه الجمعيات في محافظة المنوفية هو 12/ جمعية، وهي تقدم الخدمات التالية: توفير أطراف صناعية- توفير كرسي متحرك- توفير معاشات.

وفي لقاء مع رئيس وأعضاء مجلس إدارة إحدى هذه الجمعيات التي بدأت نشاطها منذ حوالي ثلاث سنوات في كفر داوود، حصل فريق المرصد على المعلومات التالية:

- يقدر عدد المعاقين في محافظة المنوفية بحوالي 10-15 ألف، وعدد المعاقين المسجلين بالجمعية 35/ معاق (34 ذكور، واحدة من الإناث وعمرها 32 سنة).
- الأعضاء في الجمعية يدفعون اشتراكاً رمزياً أول كل شهر.
- التوزيع العمري للمسجلين: 10/ أفراد من [20 لأقل من 30 عاماً]، 15/ فرداً [30 لأقل من 40 عاماً]، 10/ أفراد [40 لأقل من 55 عاماً].

- التوزيع حسب نوع الإعاقة: 75% إعاقة حركية، 15% إعاقة سمعية، 10% إعاقة بصرية.
- الخدمات التي تقدمها الجمعية: إعطاء شهادات تأهيل مهني- مساعدات مادية- حل المشاكل الخاصة للمعاقين مع الجهات الحكومية أو القطاع الخاص.
- المعاقين الذين حصلوا على شهادة تأهيل مهني (غير مسجلين بالجمعية) على مركز السادات حوالي 500، منهم حوالي 60% إناث. أما توزيعهم طبقاً للمستوى التعليمي فهو كما يلي: نحو الأمية 50%، دبلوم 40%، مؤهلات عليا 10%.
- أكثر المشاكل التي تواجه المعوقين هي: ارتداء ملابس الأمان والسلامة المهنية داخل المنشأة، الإحساس بإهانة أثناء التعامل مع صاحب العمل أو الرئيس المباشر.
- متطلبات ذوو الإعاقة الباحث عن عمل: توفير عمل مناسب لنوع الإعاقة- أخذ المؤهل الدراسي في الاعتبار- تخفيف العمل- وجود قانون يقيّد صاحب العمل في استبعاد ذوو الإعاقة- منح مرتب مساوي للشخص العادي بنفس الخبرة والتعليم- توفير مواصلات وخدمات للمعاق في مكان العمل- تسجيل بالتأمينات الاجتماعية من بداية التعاقد- توفير التأمين الصحي للمعاقين (في إعاقاتهم).
- هناك نوعين من ذوي الإعاقة (معاق طبيعي، ومعاق نتيجة تعرضه لحادث)، الأول يحب العمل وعنده إرادة وعفة نفس، لكن الثاني لا يرغب بالعمل بل بالحصول على مرتب.
- يتم تسكين ذوي الإعاقة عن طريق مكتب العمل (طبقاً للقانون 5% معاقين)، والمرتبات تتراوح بين 800 جنيه (وردية 8 ساعات) إلى 1200 جنيه (12 ساعة). يوجد ذوو إعاقة يحصلون على مرتبات وهم في بيوتهم، ومرتباتهم تتراوح بين 350 إلى 500 جنيه.
- ذوو الإعاقة على استعداد لحضور التدريب بشرط توفير وسيلة مواصلات.

ج. خدمات التوعية والتوجيه والإرشاد

1- مكتب تشغيل القوى العاملة بمدينة السادات

يرأى مدير عام مكتب القوى العاملة بمدينة السادات فإن السبب الأساسي لدوران العمالة راجع إلى الأجور. وللمساهمة في حل مشكلة دوران العمالة، يقوم المكتب بعمل ملتقيات لتوظيف الشباب. كما أن مكتب العلاقات العامة للعمل يقوم بعمل ندوات توعية للعمال وتشمل هذه الندوات الموضوعات: الإدمان- تنظيم الأسرة- التعريف بقوانين العمل- حقوق العمال وواجباتهم. ولكن للأسف فإن الحاضرين في مثل هذه الندوات يتحدثون عن مشاكل الأجور بدلاً من الاستماع لما يتم عرضه. ومن جانب الشباب الباحث عن عمل، يرى مدير عام مكتب القوى العاملة بأن الباحث عن عمل لا يحضر التدريب ولا يرغب فيه، وينحصر هدفه في الحصول على شهادة قياس مستوى المهارة فقط وبالتالي الحصول على ترخيص مزاوله حرفة.

2- وحدة الانتقال من المدرسة إلى العمل بوزارة التربية والتعليم

بيّنت مسؤولة وحدات الانتقال من المدرسة إلى العمل بالإدارة المركزية في وزارة التربية والتعليم بأن دور التوجيه والإرشاد هو توعية الطلبة تجاه العمل والانتماء له لتقليل نسبة دوران العمالة في الشركات. ومن جانب الطلبة فإن خدمة التوجيه والإرشاد تختص بتمكين الطالب لاتخاذ قرارات مهنية مبنية على معلومات سوق العمل وذلك من خلال ثلاثة وحدات تدريبية: إدراك الذات- إدراك الفرص في سوق العمل- إدراك إدارة الانتقال لسوق العمل. وتساعد هذه المناهج الطالب على:

- التعرف على مهاراته ونقاط القوة والضعف ودوافعه نحو العمل ومعايير لاختيار الوظائف.
- إمداده عن معلومات سوق العمل من خلال المرصد وأقسام التوظيف وتقارير منظمة العمل.
- مساعدته في تسويق نفسه، والعمل تحت الضغط كي يحقق النجاح له وللمنشأة.

وقد تم الانتشار بتوفير خدمة التوجيه والإرشاد لطلبة التعليم الفني في 12/ محافظة بالجمهورية، ويتم العمل الآن على التوسع التدريجي إلى 27 محافظة. وبالأخص سيتم الانتشار في إقليم السادات في حوالي 15/ مدرسة (لصفوف محدودة).

رابعاً- المقابلات التفصيلية

1. دراسة جانب الطلب على تخصص "فني تشغيل ماكينات بلاستيك" في مدينة السادات

- بيّنت نتائج المسح الاستقصائي بأن هناك /4/ من بين /19/ منشأة تمت مقابلتها توفر حالياً فرص تدريب للطلبة والأفراد من خارج المنشأة بإجمالي /30/ فرصة تدريب لطلبة التعليم المزدوج. وهناك /12/ منشأة (4 متناهية الصغر- 6 صغيرة- 2 متوسطة) مستعدة لتوفير /54/ فرصة تدريب لطلبة التعليم المزدوج، علماً بأن المنشآت التي تمت مقابلتها لا تتعاون مع الجهات التعليمية في أي مجال عدا تدريب الطلبة.
- لذلك توجّه فريق المرصد لدراسة كمية الطلب على تخصص "فني إنتاج بلاستيك" المتوفر في التعليم المزدوج بمدينة العاشر من رمضان والذي يتضمن المفردات التالية:
- اكتساب مهارات العمليات الهندسية الميكانيكية: الآلات والنظم والوظائف واستعاضة المواد الخام وتقنيك وتجميع وفصل وفرز وفحص وغريلة وتصنيف وترسيب الغبار.
 - اكتساب مهارات العمليات الهندسية الحرارية: التنقية والتكرير والامتصاص والاستخلاص والتبلور والتبادل الحراري والتجفيف وتوازن المواد والطاقة.
 - اكتساب مهارات العمليات الهندسية الكيماوية: نظم وأجهزة التفاعل وتفاعلات البلمرة وتطبيقات تولد الطاقة والتحلل الحراري والاحتراق.
 - أسس وأنواع الاستخلاص في محطات التنقية وإجراءاتها.
 - ضبط وتشغيل والتحكم في مجموعة من الماكينات وخطوط الإنتاج متمثلة في: ماكينات طباعة البلاستيك- ماكينات الدفع- ماكينات الحقن- ماكينات التجميع- ماكينات التشكيل الحراري- ماكينات الرقائق البلاستيكية (السحب)- ماكينات النفخ.
 - تجهيز القوالب الخاصة بمراحل الإنتاج المختلفة.
 - اختبار وصيانة خطوط الإنتاج المختلفة.
 - تخطيط مراحل الإنتاج والتحكم في تسلسل العمليات الصناعية.
 - ضمان الجودة وتحديد عيوب التصنيع في خطوط ومراحل الإنتاج المختلفة ومعالجتها.
 - إدارة ومعالجة المخلفات الناتجة عن عمليات التصنيع.
 - تطبيق قواعد السلامة البيئية والصحة المهنية.
- تمت زيارة /20/ منشأة بقطاع البلاستيك في مدينة السادات وملء الاستبيان² ثم تحليل البيانات، وكانت النتائج كالتالي:
- /19/ منشأة لديها الحاجة لإضافة هذا التخصص.
 - /17/ منشأة تفضل إضافة التخصص بنظام التعليم المزدوج (مبارك كول) للتعيين أو التدريب في الشركة. ومنشأتان تفضلان نظام التعليم الصناعي 3 سنوات.
 - إجمالي عدد الخريجين المتوقع توظيفهم بعد تخرج أول دفعة هو /68/ خريجاً.
 - المنشآت مستعدة لتوفير الفرص التالية لتدريب طلبة التعليم المزدوج:

2019-2018	2018-2017	2017-2016	العام الدراسي
48	48	40	مجموع فرص التدريب

² انظر الملحق (2).

2. دراسة تفصيلية لوظائف ذوي القدرات الخاصة

تبين من خلال المسح الاستقصائي بأنه من بين /48/ منشأة تمت مقابلتها هناك /15/ منشأة على استعداد لتوفير فرص عمل بالمستقبل لذوي الإعاقة بإجمالي /48/ فرصة عمل، وكان توزيع هذه المنشآت طبقاً للقطاع كما يلي:

القطاع الفرعي	مواد تشبيد وبناء	بلاستيك	كيماويات أساسية	أدوية	اسمدة	المجموع
المنشآت المستهدفة	4	5	3	3	0	15

قام فريق المرصد بتطويع استبيان الوظائف الخالية³ من الدورة الأولى بما يناسب وظائف ذوي الإعاقة، ثم قام بالاتصال مع جميع المنشآت وتمكن من زيارة /14/ منشأة وملء الاستبيان (تغيرت أرقام الاتصال لمنشأة).

من بين /14/ منشأة تمت زيارتها، أفادت /10/ منشآت بأنه لا توجد لديها حالياً وظائف خالية لذوي الإعاقة. وتوزعت الوظائف الخالية في المنشآت الباقية على خمس مهن كما يلي:

المهنة Occupation	عدد الوظائف الخالية
عامل عادي	1
تعبئة وتغليف	1
عامل إنتاج	4
خدمات	3
فني تشغيل ماكينات حقن	1

بالنسبة للنوع المفضل في التعيين، بينت إفادات المنشآت مايلي:

النوع المفضل في التعيين	عدد الوظائف الخالية
يفضل الذكور	4
لايهم	3
يفضل الاناث	3

تفضل المنشأة تعيين الذكور في /4/ وظائف، وتفضل الإناث في /3/ وظائف.

أما الفئات العمرية المطلوبة فهي كما يلي:

الفئة العمرية المطلوبة	عدد الوظائف الخالية
فوق 20 سنة	3
فوق 18 سنة	3
من 20 إلى 35	3
غير محددة	1

في وظيفة واحدة لايشترط سن معين. في /9/ من /10/ وظائف خالية يمكن التعاقد مع من تجاوز 18 سنة فقط.

لدى سؤال المنشآت عن الإعاقات المناسبة للوظائف الخالية بينت إفادات المنشآت مايلي:

المجموع	ذهنية	سمعية	أطراف سفلية	لا تتعدى 5%	بنسبة 1%	المجموع
عامل عادي	1	0	0	0	0	1
تعبئة وتغليف	1	0	0	0	0	1
عامل إنتاج	1	0	3	0	0	4
خدمات	0	0	0	3	0	3
فني تشغيل ماكينات حقن	0	0	0	0	1	1
المجموع	3	0	3	3	1	10

³ انظر الملحق (3)

يلاحظ بأنه لا توجد أية وظيفة لذوي الإعاقة السمعية. إن ما يناسب أغلبية الوظائف (7 وظائف) هي الإعاقات الخفيفة (طرف سفلي-لا تتعدى 5%).

أفادت المنشآت الأربعة التي تتوفر فيها الوظائف الخالية لذوي الإعاقة بأنه لا توجد لديها أية خدمات خاصة بهذه الفئة من العاملين. وجميع هذه المنشآت ليس لديها استعداد لتوفير خدمات مخصصة لذوي القدرات الخاصة.

بيّنت إفادات المنشآت بأن عدد ساعات العمل هو 8/ ساعات لجميع الوظائف، وهناك 3/ من 10/ وظائف تعمل بنظام وردية واحدة والباقي تعمل بأكثر من وردية.

بالنسبة لشروط التعيين:

- هناك مرحلة تعيين أولي في 4/ من الوظائف الخالية المتاحة في منشأة واحدة.
- مرحلة التعيين الأولي 3/ شهور والمكافأة المادية 1250 جنيه.
- ماتوفره المنشآت من مزايا خلال فترة التعيين الأولي هو:

المزايا	عدد الوظائف	ملاحظات
انتقالات	10	منشأة متناهية الصغر توفر بدل انتقالات
وجبة	6	
زي Uniform	6	
سكن	6	المنشآت توفران السكن لجميع العاملين

لدى السؤال عن نوع عقد العمل أفادت المنشآت بما يلي:

نوع العقد	عدد الوظائف
موسمي	0
سنوي/محدد المدة	7
غير محدد المدة	0
يومية	3
المجموع	10

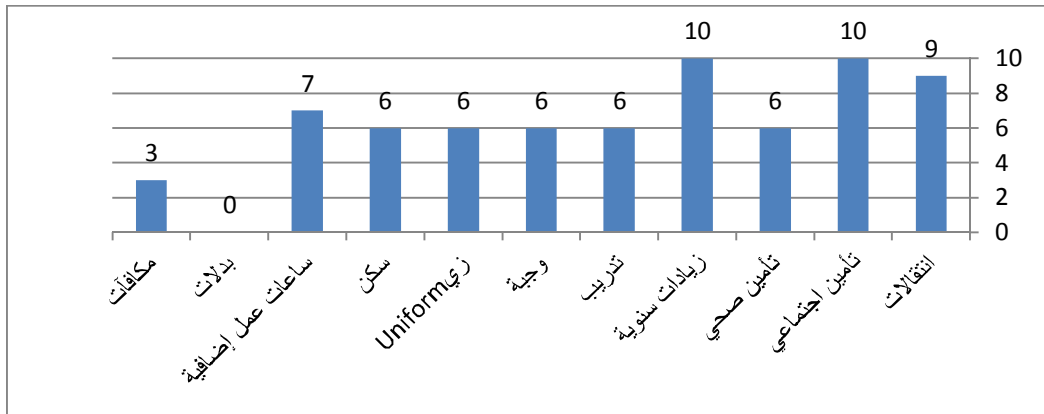
إن عقد التعيين "سنوي/محدد المدة" في 7/ وظائف وهو "يومية" في الوظائف الباقية.

أما فئة الأجور للتعين في الوظائف فهي كما يلي:

الوظيفة	من	إلى
عامل عادي	1000	1250
تعبئة وتغليف	1000	1250
عامل إنتاج	1050	1275
خدمات	1100	1300
فني تشغيل ماكينات حقن	1500	1800

إن الحد الأدنى للأجور هو 1000/ جنيه، وفي وظيفة "فني تشغيل ماكينات حقن" فإن المرتب يصل إلى 1800/ جنيه.

المزايا والبدلات:



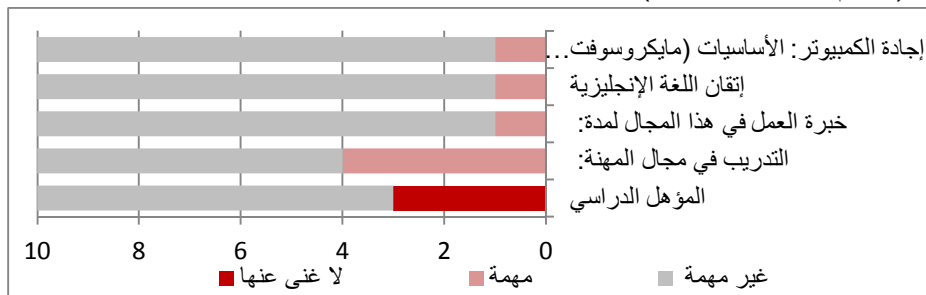
ستوفر المنشآت "تأمين اجتماعي" و"زيادات سنوية" في جميع الوظائف الخالية. كما أنها ستوفر "انتقالات" في 9/ وظائف (أنظر أعلاه- المنشأة الصغيرة ستوفر بدل انتقالات).

تبين إفادات المنشآت عن المتطلبات الخاصة بالوظيفة بأن الانضباط السلوكي مطلوب في جميع الوظائف، والانضباط النفسي مطلوب في 4/ منها. أما المتطلبات البدنية فهي كما يلي:

عدد الوظائف	المتطلبات البدنية
3	إعاقة في الأطراف السفلية
3	إعاقة بنسبة 5%
1	إعاقة بنسبة 1%

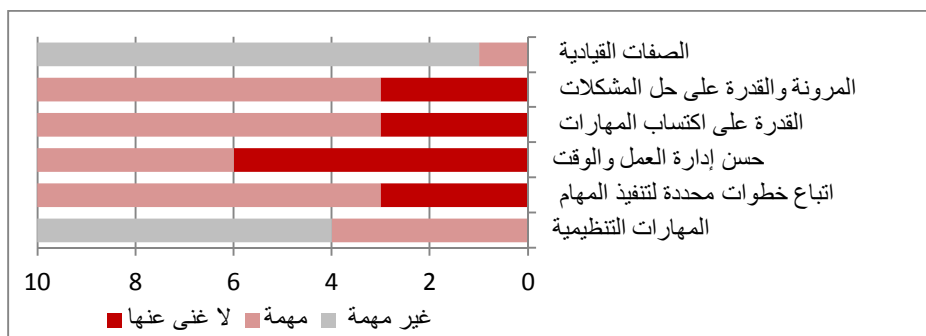
حددت المنشآت الكفاءات الهامة والتي لاغنى عنها في الوظائف الخالية، وكانت الإفادات كما يلي:

أ- الكفاءة المهنية (التعليم والتدريب والخبرة):



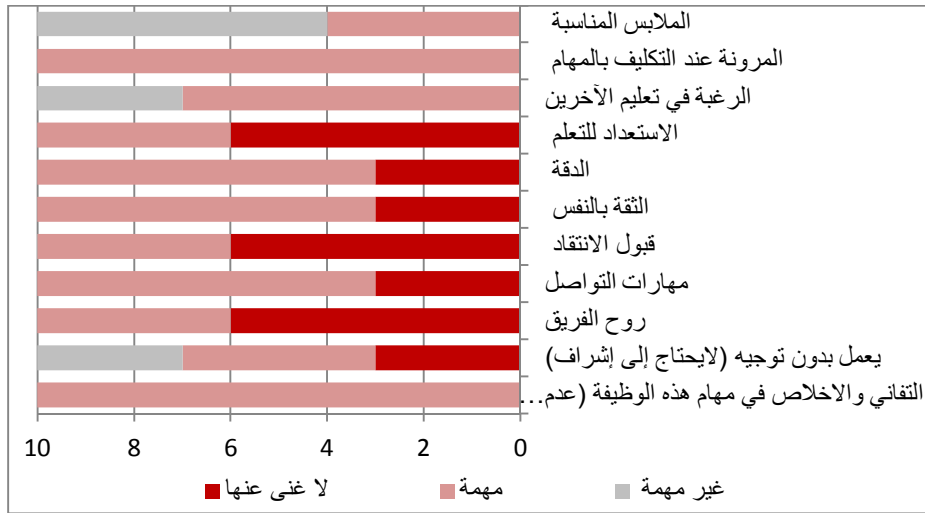
إن المؤهل الدراسي لاغنى عنه في 3/ وظائف فقط. والتدريب في مجال المهنة مهم في 4/ وظائف. في وظيفة واحدة هي "فني تشغيل ماكينات حقن" فإن خبرة العمل وإتقان اللغة الإنجليزية وإجادة الكمبيوتر مهارات مهمة.

ب- الكفاءة التنظيمية:



إن "حسن إدارة العمل والوقت" لاغنى عنها في 6/ وظائف، و"القدرة على اكتساب المهارات" و"المرونة والقدرة على حل المشكلات" و"اتباع خطوات محددة لتنفيذ المهام" مهارات هامة في 7/ وظائف

ج- الكفاءة الاجتماعية:



إن "التفاني والاحلاص في مهام الوظيفة" و"المرونة عند التكليف بالمهام" هي مهارات اجتماعية هامة في جميع الوظائف الخالية. لكن "الاستعداد للتعلم" و"قبول الانتقاد" و"روح الفريق" لا غنى عنها في 6/ من الوظائف.

3. دراسة تحديات المنشآت الصغيرة في مدينة السادات

تبين نتائج المسح الاستقصائي بأن 14/ من 34/ منشأة تمت مقابلتها صغيرة الحجم (عدد العاملين 10-49)، ومنها 7/ منشآت عانت من انخفاض في الطلب على منتجاتها خلال العام الماضي، و3/ منشآت تتوقع انخفاض الطلب على منتجاتها العام القادم.

تم ملء استبيان يناقش أسباب توقع انخفاض الطلب على المنتجات واحتياجات الدعم بمقابلات هاتفية مع 10/ منشآت صغيرة الحجم. تبين إفادات هذه المنشآت بأن أبرز أسباب إفادتها بانخفاض الطلب على منتجاتها خلال الفترة القادمة هو عدم قدرتها على المنافسة (انخفاض أسعار المنتجات وارتفاع تكاليف الإنتاج والمواد الخام).

ذكرت 6/ منشآت بأن انخفاض الطلب على المنتجات سيكون له تأثير على عدد العمال الحاليين لديها. بالمقابل فإن 9/ منشآت تطمح لزيادة الإنتاج ولديها استراتيجية محددة في حين أنها لم تحصل على استشارات في تطوير الأعمال.

من بين المنشآت التي تمت مقابلتها، طلبت 7/ منشآت الدعم، وبالأخص في التسويق (3 منشآت)، وتوفير السيولة المالية/القروض (منشأتان).

أفادت منشأتان فقط بأنهما تعتمدان على مؤسسات في خدمات تطوير الأعمال وهذه المؤسسات هي: مكاتب تصدير ووكلاء خارجيين في دول أخرى، ومركز تحديث الصناعة.

خامساً- برامج سوق العمل النشطة المقترحة للتنفيذ

اعتماداً على معلومات سوق العمل والأدلة التي تم جمعها، قام فريق المرصد الإقليمي لسوق العمل بمدينة السادات بتطوير برامج سوق عمل نشطة مقترحة (مجالات التداخل) لتحسين الوضع الحالي في سوق العمل بالمدينة.

1- دعم تشغيل ذوي القدرات الخاصة بقطاعي الصناعات الكيماوية وصناعة مواد التشييد والبناء في مدينة السادات

الوصف المختصر لبرنامج سوق العمل النشط	
المرصد	مدينة السادات
توصيف المشكلة (استناداً إلى دراسة سوق العمل)	<p>أظهرت دراسة سوق العمل التي قام بها فريق عمل المرصد الإقليمي لمعلومات سوق العمل بمدينة السادات أن عدد المنشآت التي يعمل بها ذوو القدرات الخاصة هو 13 منشأة من 34 منشأة شاركت في الدراسة من قطاع الصناعات الكيماوية و5 منشآت من 14 منشأة من قطاع مواد التشييد والبناء. وبالأخص فمن بين 218 وظيفة مسندة لذوي القدرات الخاصة في القطاعين فإن 157 موظفاً منهم يتقاضون راتبهم وهم بالمنزل. إلى جانب ذلك، فإن من بين 48 منشأة شاركت في الدراسة من القطاعين تبين أن 21% منها فقط تقدم تدريب لذوي القدرات الخاصة، وأن من بين الـ 18 شركة التي يعمل بها ذوو القدرات الخاصة 14 شركة تواجه صعوبات في التعامل معهم.</p> <p>كما تبين من الاستبيان التفصيلي - الذي تم إجراؤه في إبريل 2016 - وجود 10 وظائف متاحة لذوي القدرات الخاصة بقطاع الصناعات الكيماوية. علماً بأن المنشآت الأربعة التي توفر وظائف خالية لا توجد لديها أية خدمات خاصة بهذه الفئة من العاملين وليس لديها استعداد لتوفير خدمات مخصصة لهم. من جانب آخر، فمن بين الـ 6 منشآت متناهية الصغر التي شاركت في الدراسة من القطاعين منشأة واحدة فقط هي التي يعمل بها ذوو القدرات الخاصة، في حين أن من بين الـ 21 منشأة صغيرة التي شاركت في الدراسة من القطاعين منشأة واحدة فقط يعمل بها ذوو القدرات الخاصة.</p>
الهدف	<p>الهدف العام: دعم تشغيل ذوي القدرات الخاصة في قطاعي الصناعات الكيماوية ومواد التشييد والبناء في مدينة السادات عن طريق الآتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. تأهيل وتدريب ذوي القدرات الخاصة من العاملين بالقطاعين لممارسة مهامهم الوظيفية وكذلك الباحثين عن عمل لتسكينهم في الوظائف الخالية 2. توعية المنشآت بالقيمة المضافة التي يساهم بها العاملون من ذوي القدرات الخاصة في العمل والإنتاج 3. تهيئة بيئة العمل وتوفير خدمات مخصصة لذوي القدرات الخاصة بالمنشآت بما يتناسب مع طبيعة احتياجاتهم
المجموعة المستهدفة	<ul style="list-style-type: none"> - العاملين من ذوي القدرات الخاصة الذين يتقاضون راتبهم وهم بالمنزل بالمنشآت في قطاعي الصناعات الكيماوية ومواد التشييد والبناء - الباحثين عن عمل من ذوي القدرات الخاصة الراغبين في العمل بمدينة السادات - المنشآت العاملة بقطاعي الصناعات الكيماوية ومواد التشييد والبناء بمدينة السادات الراغبة في تهيئة بيئة العمل بما يتناسب مع طبيعة احتياجات ذوي القدرات الخاصة
مؤشرات النجاح	<ul style="list-style-type: none"> - عدد العاملين من ذوي القدرات الخاصة العائدين إلى ممارسة مهامهم الوظيفية - عدد الباحثين عن عمل من ذوي القدرات الخاصة الذين تم تدريبهم - عدد الباحثين عن عمل من ذوي القدرات الخاصة الذين تم تسكينهم بالوظائف الخالية المذكورة - نسبة المنشآت التي تعتبر أن خدمات التوعية قد ساهمت إيجابياً في تحسين فكرهم عن القيمة المضافة التي يمكن لذوي القدرات الخاصة أن يساهموا بها في العمل والإنتاج

- عدد المنشآت التي قامت بتهيئة بيئة العمل وتوفير خدمات مخصصة لذوي القدرات الخاصة	
مركز السادات	النطاق الجغرافي
12 شهراً	الإطار الزمني
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تأهيل ذوي القدرات الخاصة من العاملين لممارسة مهامهم الوظيفية وكذلك الباحثين عن عمل لتسكينهم في الوظائف الخالية عن طريق: - تحديد متطلبات الوظائف التي يتم تأهيل ذوي القدرات الخاصة من أجلها (المتطلبات الفنية والمهارات الحياتية) وتصميم المحتوى التدريبي بناءً عليه - الوصول للباحثين عن عمل الراغبين في شغل الوظائف الخالية والعاملين الذين يتقاضون راتبهم وهم بالمنزل وذلك من خلال المنشآت ومكتب التشغيل والجمعيات الأهلية العاملة في مجال دعم تشغيل ذوي القدرات الخاصة واستناداً على معلومات حول المناطق التي يأتون منها - تدريب وتأهيل الفئة المستهدفة بناءً على متطلبات الوظائف التي تم تحديدها - تسكين الباحثين عن عمل في الوظائف الخالية وإعادة العاملين بالقطاعات الذين يتقاضون راتبهم وهم بالمنزل إلى ممارسة عملهم ▪ توعية المنشآت وتهيئة بيئة العمل من خلال: - اختيار الجهة التي ستقوم بالتنسيق والوصول للمنشآت - عقد ورش عمل وندوات تثقيفية لتوعية المنشآت بالقيمة المضافة التي يساهم بها العاملون من ذوي القدرات الخاصة في العمل والإنتاج عن طريق عرض نماذج ناجحة - تقديم دعم فني للمنشآت حول كيفية توفير خدمات وتجهيزات تتناسب مع ذوي القدرات الخاصة ▪ المتابعة والتقييم: تتبع ذوي القدرات الخاصة الذين تم تسكينهم وكذلك العائدين لممارسة مهامهم الوظيفية، هذا إلى جانب المنشآت التي قامت بتهيئة بيئة العمل لتنماشى مع ذوي القدرات الخاصة (تضاف أنشطة أخرى خلال تصميم برنامج التداخل مع الشركاء) 	الأنشطة
<ul style="list-style-type: none"> - مكتب تشغيل مدينة السادات (وزارة القوي العاملة) - وزارة التضامن الاجتماعي - الجمعية الأهلية للمعاقين بكفر داوود مركز السادات - جمعية "حلم" لذوي القدرات الخاصة - جمعية مستثمري مدينة السادات (للوصول للمنشآت) - منظمة العمل الدولية 	الجهات المقترحة لتنفيذ المشروع
يتم القيام بعملية المتابعة والتقييم بما يتماشى مع متطلبات الجهة/الجهات المنفذة لبرنامج التداخل، ويتم توفير ملخص عن نتائج عملية المتابعة والتقييم لفريق المرصد	المتابعة والتقييم
يتم تحديدها مع الشركاء	التكلفة التقديرية

2- إدخال مهنة "فني تشغيل ماكينات بلاستيك" بمدينة السادات

الوصف المختصر لبرنامج سوق العمل النشط	
مدينة السادات	المرصد
أظهرت دراسة سوق العمل التي قام بها فريق عمل المرصد الإقليمي لمعلومات سوق العمل بمدينة السادات أن من بين 19/ منشأة شاركت في الدراسة من قطاع البلاستيك فإن 12/ منشأة لديها استعداد لتوفير 54/ فرصة تدريبية لطلاب التعليم والتدريب المزدوج في المستقبل، علماً بأنه لا يوجد تخصص أو مراكز تدريب تخدم مدينة السادات من حيث توفير فنيين في هذه المهنة.	توصيف المشكلة (استناداً إلى دراسة سوق العمل)

<p>ومن خلال الاستبيان التفصيلي لعدد 20/ منشأة متخصصة في صناعة البلاستيك، أقرت 19/ منشأة باحتياجها لمهنة "فني تشغيل ماكينات بلاستيك"، من بينها 17/ منشأة تفضل أن يتم إدخال التخصص بنظام التعليم والتدريب المزدوج وهي على استعداد لتوفير 45/ فرصة تدريب سنوياً، هذا أيضاً بالنظر إلى أن 84% من المنشآت التي شاركت في الدراسة تفضل خريجي التعليم والتدريب المزدوج لشغل الوظائف الأساسية لديها.</p>	
<p>إدخال مهنة "فني تشغيل ماكينات بلاستيك" بمدينة السادات لتلبية احتياج القطاع من الفنيين في هذا التخصص</p>	<p>الهدف</p>
<p>- المنشآت العاملة بقطاع صناعة البلاستيك بمدينة السادات - طلبة المرحلة التعليمية الأساسية (الإعدادية) الذين سوف يلتحقون بنظام التعليم والتدريب المزدوج بمدينة السادات</p>	<p>المجموعة المستهدفة</p>
<p>- إدخال مهنة "فني تشغيل ماكينات بلاستيك" بمدارس التعليم والتدريب المزدوج بمدينة السادات - تسكين طلبة التعليم والتدريب المزدوج الملحقين بالمدارس التي تم إدخال التخصص بها بفرص التدريب المتاحة بالمنشآت</p>	<p>مؤشرات النجاح</p>
<p>مدينة السادات ومراكز محافظة المنوفية</p>	<p>النطاق الجغرافي</p>
<p>من 1-5 أشهر: تصميم برنامج التداخل بما في ذلك تقييم المقومات المطلوبة لإدخال المهنة وعرضه على متخذي القرار بوزارة التربية والتعليم لاستخراج قرار وزاري بإدخال المهنة 3 سنوات دراسية: إدخال المهنة بمدارس التعليم والتدريب المزدوج بمدينة السادات</p>	<p>الإطار الزمني</p>
<p>- عرض نتائج دراسة سوق العمل على الوحدة الإقليمية للتعليم والتدريب المزدوج بخصوص احتياج منشآت صناعة البلاستيك لمهنة "فني تشغيل ماكينات بلاستيك" واستعدادها لتوفير عدد محدد من الفرص التدريبية كل عام - التعاقد بين منشآت صناعة البلاستيك بمدينة السادات والوحدة الإقليمية للتعليم والتدريب المزدوج لتحديد الفرص التدريبية - تقديم مذكرة طلب إدخال مهنة "فني تشغيل ماكينات بلاستيك" للمعنيين بوزارة التربية والتعليم من قبل الوحدة الإقليمية للتعليم والتدريب المزدوج تفيد بأن المنشآت على استعداد لتوفير عدد محدد من الفرص التدريبية للطلبة حين إدخال المهنة - إصدار القرار الوزاري بإدخال مهنة "فني تشغيل ماكينات بلاستيك" بناءً على تقرير اللجنة الفنية</p>	<p>الأنشطة</p>
<p>- الإدارة العامة للتعليم والتدريب المزدوج / وزارة التربية والتعليم - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية / الوحدة الإقليمية للتعليم والتدريب المزدوج - منشآت صناعة البلاستيك بمدينة السادات</p>	<p>الجهات المقترحة لتنفيذ المشروع</p>
<p>- مسؤول التخصص (المهنة) بالإدارة العامة للتعليم والتدريب المزدوج - اللجنة الفنية للمتابعة والتقييم بمديرية التربية والتعليم بمحافظة المنوفية - تقارير المتابعة الفنية - كراسة تقارير الطالب المتدرب</p>	<p>المتابعة والتقييم</p>
<p>يتم تحديدها من قبل الجهات المنفذة</p>	<p>التكلفة التقديرية</p>
<p>- الإدارة العامة للتعليم والتدريب المزدوج بوزارة التربية والتعليم - جمعية مستثمري مدينة السادات</p>	<p>معلومات الاتصال بالأشخاص المسؤولين</p>

3- خفض معدل دوران العمالة الراجع لسلوك الفرد بقطاعي الصناعات الكيماوية ومواد التشييد والبناء بمدينة السادات

الوصف المختصر لبرنامج سوق العمل النشط	
المرصد	مدينة السادات
توصيف المشكلة (استناداً إلى دراسة سوق العمل)	أظهرت دراسة سوق العمل التي قام بها فريق عمل المرصد الإقليمي لمعلومات سوق العمل أن 50% من المنشآت بقطاع الصناعات الكيماوية و28.5% من المنشآت بقطاع صناعة مواد التشييد والبناء التي شاركت في الدراسة تعاني من مشكلة دوران العمالة. وقد أرجعت 16/ من 17/ منشأة بقطاع الصناعات الكيماوية، ومنشأتان من 4/ منشآت بقطاع صناعة مواد التشييد والبناء هذه المشكلة بدوران العمالة إلى السلوك الخاص بالفرد.
الهدف	خفض دوران العمالة بقطاعي الصناعات الكيماوية ومواد التشييد والبناء الراجع للسلوك الخاص بالفرد عن طريق إعداد خريجي التعليم الثانوي الفني للعمل وتحسين سلوك العاملين الجدد بالمنشآت في القطاعين
المجموعة المستهدفة	- خريجو التعليم الثانوي الفني - العاملين الجدد بالمنشآت في قطاعي الصناعات الكيماوية وصناعة مواد التشييد والبناء
مؤشرات النجاح	- نسبة انخفاض معدل دوران العمالة في المنشآت في القطاعين - عدد خريجي التعليم الثانوي الفني الذين أتموا تدريب "الإعداد للعمل" بنجاح
النطاق الجغرافي	محافظة المنوفية
الإطار الزمني	12 شهراً
الأنشطة	<ul style="list-style-type: none"> ▪ خريجو التعليم الثانوي الفني: <ul style="list-style-type: none"> - تصميم محتوى تدريبي عن "الإعداد للعمل" يبني على منهج التوجيه والإرشاد الذي تقدمه وحدة تيسير الانتقال لسوق العمل بوزارة التربية والتعليم - التواصل مع خريجي التعليم الثانوي الفني الجدد بمدينة السادات ودعوتهم للمشاركة في الدورات التدريبية - عقد الدورات التدريبية عن "الإعداد للعمل" ▪ العاملين الجدد بالمنشآت في القطاعين: <ul style="list-style-type: none"> - تصميم محتوى تدريبي عن "الإعداد للعمل" قد يكون مشابهاً إلى حد كبير للمحتوى التدريبي الخاص بخريجي التعليم الثانوي الفني ومتصدياً للتحديات التي تواجه المنشآت المشاركة الخاصة بدوران العمالة - التواصل مع العاملين الجدد بالمنشآت التي تعاني من دوران عمالة في القطاعين من خلال جمعية مستثمري مدينة السادات - تدريب المدربين الذين سوف يقدمون التدريب للعاملين الجدد بالمنشآت على المحتوى التدريبي - عقد الدورات التدريبية ▪ المتابعة والتقييم: تتبع السلوك الخاص بالعاملين الجدد الحاصلين على الدورات التدريبية بالمنشآت التي تعاني من دوران عمالة (كما هو موضح أدناه) (تضاف أنشطة خلال تصميم برنامج التداخل مع الشركاء)
الجهات المقترحة لتنفيذ المشروع	<ul style="list-style-type: none"> - وحدة تيسير الانتقال لسوق العمل ب مديرية التربية والتعليم بمحافظة المنوفية - جمعية مستثمري مدينة السادات - المنشآت بقطاعي الصناعات الكيماوية ومواد التشييد والبناء التي تعاني من دوران عمالة - مركز تحديث الصناعة - مجلس التدريب الصناعي
المتابعة والتقييم	- يفضل إجراء دراسة لمقارنة أداء وسلوك العاملين الجدد قبل وبعد إتمام الدورات التدريبية

- يقترح إجراء دراسة لمقارنة أداء وسلوك خريجي التعليم الثانوي الفني الحاصلين على الدورات التدريبية بهؤلاء غير الحاصلين عليها (طبقاً لمعايير يتم تحديدها)	
يتم تحديدها مع الشركاء	التكلفة التقديرية
- مسئول وحدة تيسير الانتقال إلي سوق العمل بمديرية التربية والتعليم بمحافظة المنوفية - جمعية مستثمري مدينة السادات	معلومات الاتصال بالأشخاص المسئولين

4- دعم المنشآت متناهية الصغر والصغيرة بقطاعي الصناعات الكيماوية وصناعة مواد التشييد والبناء في مدينة السادات

الوصف المختصر لبرنامج سوق العمل النشط	
المرصد	مدينة السادات
توصيف المشكلة (استناداً إلى دراسة سوق العمل)	تبين دراسة سوق العمل لقطاعي الصناعات الكيماوية وصناعة مواد التشييد والبناء التي نفذها فريق المرصد الإقليمي لمعلومات سوق العمل بأن المنشآت متناهية الصغر والصغيرة (عدد العمال أقل من 50) تأثرت أكثر من غيرها بالتقهقر في عالم الأعمال. وتظهر إفادات المنشآت التي تمت مقابلتها بأن هناك تفاؤل بالتطورات في بيئة الأعمال بشكل عام، مع ذلك فإن المنشآت متناهية الصغر والصغيرة تعاني من انخفاض الطلب على منتجاتها وتراجع في النمو. هناك /14/ من /34/ منشأة صغيرة تمت مقابلتها بقطاع الصناعات الكيماوية. وقد شهدت /7/ منشآت منها انخفاضاً في الطلب على منتجاتها خلال العام الماضي، بالمقابل /3/ منشآت فقط شهدت زيادة بالطلب خلال نفس الفترة. إضافة لذلك فإن /3/ منشآت من بين /5/ منشآت أفادت بأنها تتوقع انخفاضاً في الطلب على العمالة خلال العام القادم هي منشآت صغيرة الحجم. هناك /7/ من /14/ منشأة صغيرة الحجم تمت مقابلتها في قطاع صناعة مواد البناء والتشييد. منها شهدت /4/ منشآت انخفاضاً في الطلب على منتجاتها، ومنشأة واحدة شهدت زيادة على الطلب خلال العام الماضي. إضافة لذلك فإن منشأتين من /7/ منشآت شهدت كذلك تناقصاً في حجم عمالتها.
الهدف	دعم في تطوير أعمال المنشآت الالصغيرة في القطاعين كي تتمكن من تحقيق النمو والمحافظة على العاملين لديها وذلك من خلال: - ربط هذه المنشآت مع مقدمي خدمات دعم تطوير الأعمال ومؤسسات التمويل الصغير. - تحسين خدمات دعم تطوير الأعمال التي تقدمها الجهات المختلفة في مدينة السادات لتلبية احتياجات المنشآت متناهية الصغر والصغيرة.
المجموعة المستهدفة	• المنشآت متناهية الصغر والصغيرة في القطاعين التي تمت مقابلتها والتي تحتاج لدعم في تطوير الأعمال • مقدمي خدمات دعم تطوير الأعمال في مركز السادات
مؤشرات النجاح	• تشهد المنشآت المشاركة نمواً في أعمالها • توفر الجهات التي تقدم دعم في تطوير الأعمال خدمات لتلبية احتياجات المنشآت متناهية الصغر والصغيرة

النطاق الجغرافي	مركز السادات
الإطار الزمني	<ul style="list-style-type: none"> - 8-4 أسابيع: اختيار الشركاء وتوقيع الاتفاقيات - 3-2 أشهر: تقييم المنشآت الراغبة وتوفير استشارات في مجال تطوير الأعمال لها (خطط) - 8-3 أشهر: تنفيذ خطط تطوير الأعمال في المنشآت - 4 أسابيع: متابعة
الأنشطة	<ul style="list-style-type: none"> - جمع معلومات عن مقدمي خدمات تطوير الأعمال ومؤسسات التمويل الصغير في الإقليم والعملاء الذين تستهدفهم. - ربط المنشآت متناهية الصغر والصغيرة بمقدمي خدمات تطوير الأعمال ومؤسسات التمويل الصغير في الإقليم (توعية حول ماتوفره هذه الجهات) - دعم مقدمي خدمات تطوير الأعمال ومؤسسات التمويل الصغير في الإقليم في توفير خدمات للمنشآت متناهية الصغر والصغيرة الراغبة بالقطاعين. - تقييم احتياجات المنشآت متناهية الصغر والصغيرة وتقديم استشارات مصممة لكل منها لمواجهة التحديات في تطوير الأعمال. - متابعة أثر خدمات تطوير الأعمال على المنشآت متناهية الصغر والصغيرة المستفيدة وجودة الخدمات التي تقدمها هذه الجهات
الجهات المقترحة لتنفيذ المشروع	<ul style="list-style-type: none"> • مجلس التدريب الصناعي • مركز تحديث الصناعة • الصندوق الاجتماعي للتنمية • مقدمي خدمات دعم تطوير الأعمال في إقليم السادات • جمعية مستثمري مدينة السادات • البنك الأوربي لإعادة الإعمار والتنمية • التعاون الألماني الدولي
المتابعة والتقييم	يتم تحديد المتطلبات من قبل الجهات المنفذة
التكلفة التقديرية	يتم تحديدها بالتعاون مع الشركاء في التنفيذ
معلومات الاتصال بالأشخاص المسؤولين	

الملاحق

ملحق (1) - استبيان المسح الاستقصائي (نسخة سبتمبر 2015)



استمارة استبيان دراسة سوق العمل لبعض القطاعات الصناعية بمدينة السادات
سبتمبر 2015

كود القطاع:

رقم الاستبيان

اسم الباحث

تاريخ المقابلة / / 2015

كود الباحث

جميع البيانات سرية ولا تستخدم في غير أغراض البحث العلمي

ملاحظات	الأكواد	بيانات تعريفية خاصة بالمنشأة
		اسم الشركة:
		بيانات الاتصال
		تليفون
		فاكس
		بريد الكتروني
		عنوان الشركة
		المنتجات
		القائم بالإجابة
	1	صاحب عمل / شريك
	2	رئيس مجلس الإدارة
	3	المدير العام
	4	تم تكليفه من قبل المدير العام
	5	مدير الموارد البشرية / شئون العاملين
	<input type="text"/>	أخرى (تذكر)
	1	حضرتك شركتكم قطاع خاص؟
	<input type="text"/>	نعم/ قطاع خاص
	<input type="text"/>	لا/ أخرى:

قوة العمل بالمنشأة: دلوقت إحنا هنبتدي الاستمارة ونسأل عن العاملين بالمنشأة وبعض البيانات التفصيلية عن العاملين. المعلومات ديه بتقيدنا كثير في التحليل بتاعنا.			
م	السؤال	الإجابة	الأكواد
1	إجمالي عدد العاملين بالمنشأة؟ <input type="text"/>	من 1- 9	1
		من 10 - 49	2
		من 50 - 249	3
		من 250- 499	4
		500 فما فوق	5
2	عدد العاملات الإناث بالمنشأة؟	عدد <input type="text"/> أو <input type="text"/> %	
3	عدد العاملين الذكور بالمنشأة؟	عدد <input type="text"/> أو <input type="text"/> %	
4	دلوقت هاسأل حضرتك عن العاملين حسب المؤهل الدراسي	1- جامعي فما فوق عدد <input type="text"/> أو <input type="text"/> %	
		2- فوق متوسط عدد <input type="text"/> أو <input type="text"/> %	
		3- متوسط/ثانوي عدد <input type="text"/> أو <input type="text"/> %	
		4- أقل من المتوسط عدد <input type="text"/> أو <input type="text"/> %	
		5- أمي عدد <input type="text"/> أو <input type="text"/> %	
5	دلوقت هاسأل حضرتك عن العاملين حسب وظيفتهم	1- مدير عدد <input type="text"/> أو <input type="text"/> %	
		2- أخصائي عدد <input type="text"/> أو <input type="text"/> %	
		3- مشرف/أسطى عدد <input type="text"/> أو <input type="text"/> %	
		4- عامل فني عدد <input type="text"/> أو <input type="text"/> %	
		5- عامل عادي عدد <input type="text"/> أو <input type="text"/> %	
6	دلوقت هاسأل حضرتك عن العاملين حسب فئات العمر؟	1- 55 فأكثر عدد <input type="text"/> أو <input type="text"/> %	
		2- من 40 لأقل من 55 عدد <input type="text"/> أو <input type="text"/> %	
		3- من 30 لأقل من 40 عدد <input type="text"/> أو <input type="text"/> %	
		4- من 20 لأقل من 30 عدد <input type="text"/> أو <input type="text"/> %	
		5- أقل من 20 عدد <input type="text"/> أو <input type="text"/> %	
7	دلوقت عايزين العاملين حسب المنطقة اللي جاينين منها	المنطقة	
		1. مركز السادات	
		2. مركز بدر-كوم حماده	
		3. وادي النطرون	
		4. الشهداء-منوف	
		5. شبين الكوم	
		6. أشمون -الباجور	
		7. أخرى:	
8. أخرى:			
8	هل بتشغل عمالة موسمية أحياناً؟	نعم. 1	1
		لا. <0	
9	عددهم كام تقريباً؟	<input type="text"/>	
10	إيه المواسم اللي بتشغلهم فيها؟	1- لا يوجد موسم محدد	
		2- يوجد موسم محدد: أ- ب-	<input type="text"/>

11	هل بتشغل دلوقت عمال إنتاج أجنبية؟	1 نعم 0 لا 2 لا أعرف 3 لاتوجد إجابة.....	انتقل إلى 13 انتقل إلى 13 انتقل إلى 13
12	عددهم كام تقريبا؟		
13	هل تستعين بخبراء أجنبية بعض الأحيان؟	1 نعم 0 لا 2 لا أعرف 3 لاتوجد إجابة.....	انتقل إلى 16 انتقل إلى 16 انتقل إلى 16
14	عددهم كام؟		
15	إمتى بتجيب الخبراء الأجنبي (مهامهم) (يمكن اختيار أكثر من إجابة)	المهام 1- إنشاء خط إنتاج جديد 2- تطوير خط إنتاج 3- إصلاح عطل/صيانة في خط إنتاج 4- استشارات في تطوير الأعمال 5- أخرى	لا نعم 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1
تطور الأعمال: دلوقت هسأل حضرتك بعض الأسئلة عن تطور الطلب على المنتجات في المنشأة.			
م	السؤال	الإجابة	الأكواد ملاحظات
16	ياترى كان الطلب على المنتجات خلال السنة اللي فاتت عامل إيه؟	1 في زيادة..... 2 ثابت..... 3 في انخفاض..... 4 لا أعرف..... 5 لاتوجد إجابة.....	
17	طب السنة اللي جاية حضرتك تتوقع إيه؟	1 هيزيد 2 يفضل زي ماهو..... 3 هيقل 4 لا أعرف..... 5 لاتوجد إجابة.....	
18	حضرتك بتتوقع إنه خطوط الإنتاج أو التكنولوجيا المستخدمة حالياً هيحصل فيها أي تطوير السنة الجاية؟	1 نعم 0 لا 2 لا أعرف 3 لاتوجد إجابة.....	انتقل إلى 20 انتقل إلى 20 انتقل إلى 20
19	طب تأثير التطور ده على العمالة إيه؟	1 يقل عدد الوظائف المتاحة 2 يزيد عدد الوظائف المتاحة..... 3 تاهيل العاملين على خطوط الإنتاج..... أخرى (تذكر)	
تطور التوظيف: هنكلم دلوقت على تطور التوظيف عندك.			
م	السؤال	الإجابة	الأكواد ملاحظات
20	هل اتغير عدد العاملين دلوقت عن السنة اللي فاتت؟	1 زاد 2 ثابت 3 قل 4 لا أعرف .. 5 لاتوجد إجابة.....	انتقل إلى 22 انتقل إلى 22
21	ليه؟		
22	تتوقع يتغير عدد العاملين السنة اللي جاية؟	1 يزيد بمقدار أو % 2 يفضل زي ماهو..... 3 يقل 4 لا أعرف.....	انتقل إلى 24 انتقل إلى 24

انتقل إلى 24	← 5	لا توجد إجابة			
				ليه؟	23
الوظائف الخالية: دلوقت هسأل حضرتك عن الوظائف الخالية بالمنشأة.					
ملاحظات	الأكواد	الإجابة	السؤال	م	
		لا نعم			
		0 1	1- المعارف والأصدقاء	إزاي بتعلن عن الوظيفة الخالية؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)	24
		0 1	2- العاملين بالشركة		
		0 1	3- الإعلان في مناطق محيطة بالشركة		
		0 1	4- الاتصال بشركات التشغيل الخاصة		
		0 1	5- الاتصال بمكتب القوى العاملة		
		0 1	6- التواصل عبر الرسائل النصية		
		0 1	7- الإعلان بالصحف		
		0 1	8- من خلال مواقع التواصل الاجتماعي		
		0 1	9- من خلال الجمعيات الأهلية		
		0 1	10- من خلال معارض التوظيف		
		0 1	11- أخرى		
انتقل إلى 28	← 0	1 نعم 0 لا	هل عندكم دلوقت وظائف خالية؟		25
		العدد	1 وظيفة:	إي أهم 3/ وظائف خالية دلوقت؟ وعددهم كام؟	26
		العدد	2 وظيفة:		
		العدد	3 وظيفة:		
	1 0	1 نعم 0 لا	عندك استعداد لزيارة أخرى لمناقشة تفاصيل الوظائف ديه؟		27
علاقة المنشأة بالتعليم والتدريب: دلوقت ممكن نسأل بعض الأسئلة عن علاقة المنشأة بالتعليم والتدريب					
ملاحظات	الأكواد	الإجابة	السؤال	م	
		1- 2- 3-	عابزة أهم 3 وظائف عندك اللي من غيرها الشركة ماتشغلش؟		28
		متطلبات الوظيفة الأولى	في شروط معينة لازم تكون متوفرة في وظيفة -1 (بدنية أو سلوكية أو فنية)	29	
		-1			
		-2			
		-3			
		-4			
		-5			
		متطلبات الوظيفة الثانية	في شروط معينة لازم تكون متوفرة في وظيفة -2 (بدنية أو سلوكية أو فنية)	30	
		-1			
		-2			
		-3			
		-4			
		-5			
		متطلبات الوظيفة الثالثة	في شروط معينة لازم تكون متوفرة في وظيفة -3 (بدنية أو سلوكية أو فنية)	31	
		-1			
		-2			
		-3			
		-4			
		-5			

	<input type="checkbox"/>	الجهات	لا	نعم		32	حضرتك بتفضل خريجين من جهة معينة للوظيفة -1 أو بتحب تتعاون معاها في مجال التدريب
		1- التعليم المزدوج (مبارك كول)	0	1			
		2- التعليم الفني 3 سنوات	0	1			
		3- مصلحة الكفاية الإنتاجية	0	1			
		4- معهد دون بوسكو	0	1			
		5- معاهد متوسطة/ تعليم فني 5 سنوات	0	1			
		6- جامعات	0	1			
		7- لأعرف	0	1			
		8- أخرى	0	1			
	<input type="checkbox"/>	الجهات	لا	نعم		33	حضرتك بتفضل خريجين من جهة معينة للوظيفة -2 أو بتحب تتعاون معاها في مجال التدريب
		1- التعليم المزدوج (مبارك كول)	0	1			
		2- التعليم الفني 3 سنوات	0	1			
		3- مصلحة الكفاية الإنتاجية	0	1			
		4- معهد دون بوسكو	0	1			
		5- معاهد متوسطة/ تعليم فني 5 سنوات	0	1			
		6- جامعات	0	1			
		7- لأعرف	0	1			
		8- أخرى	0	1			
	<input type="checkbox"/>	الجهات	لا	نعم		34	حضرتك بتفضل خريجين من جهة معينة للوظيفة -3 أو بتحب تتعاون معاها في مجال التدريب
		1- التعليم المزدوج (مبارك كول)	0	1			
		2- التعليم الفني 3 سنوات	0	1			
		3- مصلحة الكفاية الإنتاجية	0	1			
		4- معهد دون بوسكو	0	1			
		5- معاهد متوسطة/ تعليم فني 5 سنوات	0	1			
		6- جامعات	0	1			
		7- لأعرف	0	1			
		8- أخرى	0	1			
فرص تدريب الطلبة							
37 إلى 37	انتقل إلى 37	1	نعم	هل بتدربوا طلبة أو أي حد ثاني من برة المنشأة؟	35	
		0	لا			
		2	لا أعرف			
	<input type="checkbox"/>	الجهة	العدد		36	طب اللي بتدربهم دول، جايبين منين وعددهم كام؟	
		1- التعليم المزدوج (مبارك كول)					
		2- الشراكات (التعليم التبادلي)					
		3- مصلحة الكفاية الإنتاجية (تلمذة صناعية)					
		4- المعاهد (تدريب صيفي)					
		5- الجامعات (تدريب صيفي)					
		6- أخرى (تذكر):					
39 إلى 39	انتقل إلى 39	1	نعم	عندك استعداد لتدريب الطلبة في المستقبل؟	37	
		0	لا			
		2	لا أعرف			

م	السؤال	الإجابة		ملاحظات																																	
		نعم	لا																																		
38	طب منين وعددهم كام تقريبا؟	<table border="1"> <thead> <tr> <th>الجهة</th> <th>العدد</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1- التعليم المزدوج (مبارك كول)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2- الشراكات (التعليم التبادلي)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3- مصلحة الكفاية الإنتاجية (تلمذة صناعية)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4- المعاهد (تدريب صيفي)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5- الجامعات (تدريب صيفي)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>6- أخرى (تذكر):</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		الجهة	العدد	1- التعليم المزدوج (مبارك كول)		2- الشراكات (التعليم التبادلي)		3- مصلحة الكفاية الإنتاجية (تلمذة صناعية)		4- المعاهد (تدريب صيفي)		5- الجامعات (تدريب صيفي)		6- أخرى (تذكر):																					
الجهة	العدد																																				
1- التعليم المزدوج (مبارك كول)																																					
2- الشراكات (التعليم التبادلي)																																					
3- مصلحة الكفاية الإنتاجية (تلمذة صناعية)																																					
4- المعاهد (تدريب صيفي)																																					
5- الجامعات (تدريب صيفي)																																					
6- أخرى (تذكر):																																					
39	في تعاون بمجالات ثانية غير تدريب الطلبة؟	<table border="1"> <thead> <tr> <th>نعم</th> <th>لا</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		نعم	لا	1	0	انتقل إلى 41																													
نعم	لا																																				
1	0																																				
40	في إيه؟	<table border="1"> <thead> <tr> <th>المجال</th> <th>نعم</th> <th>لا</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1- بناء أو تطوير مناهج</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2- تدريب المدرسين</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>3- أخرى:</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		المجال	نعم	لا	1- بناء أو تطوير مناهج	1	0	2- تدريب المدرسين	1	0	3- أخرى:	1	0																						
المجال	نعم	لا																																			
1- بناء أو تطوير مناهج	1	0																																			
2- تدريب المدرسين	1	0																																			
3- أخرى:	1	0																																			
دوران العمالة: دلوقت حنتكلم عن مشكلة بتواجه قطاعات كثيرة وهية دوران العمالة																																					
41	إيه معدل دوران العمالة السنة اللي فاتت؟	<table border="1"> <thead> <tr> <th>نعم</th> <th>لا</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		نعم	لا	1	0	انتقل إلى 51																													
نعم	لا																																				
1	0																																				
42	هل دوران العمالة مرتبط بالمستوى الوظيفي؟	<table border="1"> <thead> <tr> <th>نعم</th> <th>لا</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		نعم	لا	1	0	انتقل إلى 44																													
نعم	لا																																				
1	0																																				
43	يعني أي مستوى وظيفي فيه دوران عمالة أعلى واحد؟ ومعدل دورانه أد إيه؟	<table border="1"> <thead> <tr> <th>السبب</th> <th>نعم</th> <th>لا</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1- عامل عادي</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2- عامل فني</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3- أسطى/مشرف</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4- أخصائي</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5- مدير</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		السبب	نعم	لا	1- عامل عادي			2- عامل فني			3- أسطى/مشرف			4- أخصائي			5- مدير																		
السبب	نعم	لا																																			
1- عامل عادي																																					
2- عامل فني																																					
3- أسطى/مشرف																																					
4- أخصائي																																					
5- مدير																																					
44	هل دوران العمالة يرتبط بالمكان اللي بيجي منه العمال؟	<table border="1"> <thead> <tr> <th>نعم</th> <th>لا</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		نعم	لا	1	0	انتقل إلى 46																													
نعم	لا																																				
1	0																																				
45	إيه أعلى مكان فيه دوران عمالة؟																																				
46	هل دوران العمالة يرتبط بالنوع؟	<table border="1"> <thead> <tr> <th>نعم</th> <th>لا</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		نعم	لا	1	0	انتقل إلى 48																													
نعم	لا																																				
1	0																																				
47	إيه النوع اللي معدل دورانه أعلى؟	<table border="1"> <thead> <tr> <th>نمات</th> <th>ذكور</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		نمات	ذكور	1	2																														
نمات	ذكور																																				
1	2																																				
48	حقول لحضرتك بعض الأسباب وتقول لي لو كانت بتأثر على دوران العمالة أو لا (يمكن اختيار أكثر من إجابة)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>السبب</th> <th>نعم</th> <th>لا</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1- اشتراط فترة تدريب قبل التعيين</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2- بعد المسافة عن مكان العمل</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>3- ضعف المكافآت والبدلات</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>4- العمل في منشأة منافسة</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>5- عدم التسجيل بالتأمينات</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>6- تخوف من الالتزام بتوقيع عقد</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>7- ضعف المرتب</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>8- سلوك خاص بالفرد</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>9- طبيعة العمل الشاقة</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>10- أخرى (تذكر):</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		السبب	نعم	لا	1- اشتراط فترة تدريب قبل التعيين	1	0	2- بعد المسافة عن مكان العمل	1	0	3- ضعف المكافآت والبدلات	1	0	4- العمل في منشأة منافسة	1	0	5- عدم التسجيل بالتأمينات	1	0	6- تخوف من الالتزام بتوقيع عقد	1	0	7- ضعف المرتب	1	0	8- سلوك خاص بالفرد	1	0	9- طبيعة العمل الشاقة	1	0	10- أخرى (تذكر):	1	0	
السبب	نعم	لا																																			
1- اشتراط فترة تدريب قبل التعيين	1	0																																			
2- بعد المسافة عن مكان العمل	1	0																																			
3- ضعف المكافآت والبدلات	1	0																																			
4- العمل في منشأة منافسة	1	0																																			
5- عدم التسجيل بالتأمينات	1	0																																			
6- تخوف من الالتزام بتوقيع عقد	1	0																																			
7- ضعف المرتب	1	0																																			
8- سلوك خاص بالفرد	1	0																																			
9- طبيعة العمل الشاقة	1	0																																			
10- أخرى (تذكر):	1	0																																			
49	هل عملت أي حاجة قبل كده ونجحت في حل المشكلة؟	<table border="1"> <thead> <tr> <th>نعم</th> <th>لا</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		نعم	لا	1	0	انتقل إلى 51																													
نعم	لا																																				
1	0																																				
50	إيه هية؟																																				

المزايا والخدمات المقدمة للعاملين: دلوقت هنسأل حضرتك عن بعض المزايا والخدمات اللي بتوفرها للعاملين عندك			
م	السؤال	الإجابة	ملاحظات
		لا نعم	
51	حقوق لحضرتك بعض المزايا وحضرتك تقول لي لو بتوفرها أو لا؟	1- تأمين اجتماعي إجباري	0 1
		2- تأمين على الحياة	0 1
		3- تأمين صحي خاص (فردى/جماعى)	0 1
		4- سكن	0 1
		5- وسائل انتقال	0 1
		6- بدلات انتقال	0 1
		7- وجبات غذائية/بدل وجبة	0 1
		8- حوافز ومكافآت مادية	0 1
		9- نشاطات اجتماعية (رحلات- مصايف..)	0 1
		10- حضانة أطفال	0 1
		11- زي موحد للعمل	0 1
		12- مهمات الوقاية الشخصية	0 1
		13- مساعدات في الحالات الطارئة	0 1
		14- تدرج وظيفي وترقيات	0 1
		15- تدريب وتنمية مهارات	0 1
		16- أخرى (تذكر):	0 1
52	هل في علاقة بين الميزات دي ودوران العمالة؟	نعم..... لا.....	1 0
53	إزاي؟		
54	عند حضرتك أي مقترحات؟	1..... 2..... 3.....	
ذوي القدرات الخاصة: دلوقت بعض الأسئلة عن ذوي القدرات الخاصة			
55	عندكو ذوي القدرات الخاصة؟	نعم..... لا..... لا أعرف..... لا توجد إجابة.....	1 0 2 3 انتقل إلى 58 انتقل إلى 58 انتقل إلى 58
56	بيشتغلوا إيه؟ وعددهم أد إيه؟	1- بياخد مرتب وهو في البيت العدد 2- وظيفة: العدد 3- وظيفة: العدد 4- وظيفة: العدد	1 انتقل إلى 58
57	حقوقك بعض الإعاقات وتقول لي حضرتك اتعاملت معاها أو لا؟	نوع الإعاقة 1. إعاقة سمعية 2. إعاقة بصرية 3. إعاقة في الأطراف العليا 4. إعاقة في الأطراف السفلية 5. أخرى (تذكر).....	لا نعم 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1
58	عندكو استعداد توظفو ذوي القدرات الخاصة؟	نعم..... لا..... لا أعرف..... لا توجد إجابة.....	1 0 2 3 انتقل إلى 60 انتقل إلى 60 انتقل إلى 60
59	إيه الوظائف اللي ممكن تعينهم فيها؟ وعددهم كام؟	وظيفة: العدد 2 وظيفة: العدد	

		3 وظيفة: العدد		
62 إلى	انتقل إلى	1	نعم.....	60
62 إلى	انتقل إلى	0 ←	لا.....	
62 إلى	انتقل إلى	2 ←	لا أعرف.....	
62 إلى	انتقل إلى	3 ←	لا توجد إجابة.....	
		1	لصالح الغير.....	61
		2	للتعيين بالمنشأة.....	
			أخرى (تذكر).....	
64 إلى	انتقل إلى	1	نعم.....	62
64 إلى	انتقل إلى	0 ←	لا.....	
64 إلى	انتقل إلى	2 ←	لا أعرف.....	
64 إلى	انتقل إلى	3 ←	لا توجد إجابة.....	
			-1.....	63
			-2.....	
			-3.....	
التعاون المستقبلي				
		1	نعم.....	64
		0	لا.....	

ملحق (2) - استبيان الطلب على مهنة "فني تشغيل ماكينات بلاستيك"

بيانات تعريفية خاصة بالمنشأة
تليفون:
فاكس:
بريد الكتروني:
عنوان الشركة:
المنتجات:
القائم بالإجابة:
الوظيفة:

في إطار التعاون بين المرصد وجمعية المستثمرين بمدينة السادات، نحيط سيادتكم علماً أننا بصدد إضافة مهنة جديدة في مجال صناعة البلاستيك تتضمن ما يلي:

- اكتساب مهارات العمليات الهندسية الميكانيكية: الآلات والنظم والوظائف واستعاضة المواد الخام وتفكيك وتجميع وفصل وفرز وفحص وغرلة وتصنيف وترسيب الغبار
- اكتساب مهارات العمليات الهندسية الحرارية: التنقية والتكرير والامتصاص والاستخلاص والتبلور والتبادل الحراري والتجفيف وتوازن المواد والطاقة
- اكتساب مهارات العمليات الهندسية الكيماوية: نظم واجهزة التفاعل وتفاعلات البلمرة وتطبيقات تولد الطاقة والتحلل الحراري والاحتراق
- اسس وانواع الاستخلاص في محطات التنقية واجراءاتها
- ضبط وتشغيل والتحكم في مجموعة من الماكينات وخطوط الإنتاج متمثلة في: ماكينات الدفع- ماكينات الحقن- ماكينات التجميع- ماكينات التشكيل الحراري- ماكينات الرقائق البلاستيكية (السحب)- ماكينات النفخ- ماكينات طباعة البلاستيك.
- تجهيز القوالب الخاصة بمراحل الانتاج المختلفة
- اختبار وصيانة خطوط الانتاج المختلفة
- تخطيط مراحل الانتاج والتحكم في تسلسل العمليات الصناعية
- ضمان الجودة وتحديد عيوب التصنيع في خطوط ومراحل الانتاج المختلفة ومعالجتها
- ادارة ومعالجة المخلفات الناتجة عن عمليات التصنيع
- تطبيق قواعد السلامة البيئية والصحة المهنية

وبناءً على ما سبق هل لدى سيادتكم الحاجة لإضافة هذه المهنة (برجاء وضع إشارة)؟

نعم لا

في حال الإجابة بنعم:

أي أنواع التعليم الفني تفضل للتعيين أو التدريب بالشركة؟

نظام التعليم المزدوج (مبارك كول) نظام التعليم الصناعي 3 سنوات

ما هو عدد الخريجين المتوقع توظيفهم بعد تخرج أول دفعة؟

ما هو عدد الطلاب المتوقع تدريبهم (نظام التعليم المزدوج) في العام الدراسي 2016-2017

ما هو عدد الطلاب المتوقع تدريبهم (نظام التعليم المزدوج) في العام الدراسي 2017-2018

ما هو عدد الطلاب المتوقع تدريبهم (نظام التعليم المزدوج) في العام الدراسي 2018-2019

ملحق (3)- الدراسة التفصيلية لوظائف ذوي القدرات الخاصة (نسخة أبريل 2016)

جميع البيانات الواردة بالاستمارة لها سرية خاصة ولا تستخدم إلا لأغراض التحليل الإحصائي

أ- البيانات الأساسية
اسم الشركة:
المنتجات:
عنوان الشركة:
اسم ممثل الشركة:
وظيفته: <input type="checkbox"/> المالك <input type="checkbox"/> رئيس مجلس الإدارة <input type="checkbox"/> رئيس شئون العاملين <input type="checkbox"/> غير ذلك:
الهاتف والموبايل:

توصيف الوظيفة الشاغرة

المهنة / العمل / الوظيفة:	العدد :
1- النوع المفضل للتعين في الوظيفة: <input type="checkbox"/> ذكور فقط <input type="checkbox"/> يفضل الذكور <input type="checkbox"/> لا يهتم <input type="checkbox"/> يفضل الإناث <input type="checkbox"/> إناث فقط	
2- الفئة العمرية المطلوبة: أ- غير محددة ب- محددة (تذكر):	
3- أنواع الإعاقات المناسبة:	
4- هل لديكم خدمات خاصة لذوي القدرات الخاصة؟ <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا في حالة الإجابة بنعم ما هي الخدمات المقدمة؟	
5- هل لديكم استعداد لتوفير خدمات مخصصة لذوي القدرات الخاصة؟ <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	
6- عدد ساعات العمل:	
7- الورديات (توصيف- مواعيد- مع ملاحظة ربط الانتقالات بالورديات):	
8- هل توجد مرحلة تعيين أولي (فترة تدريبية): <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	
9- المدة والمكافأة المادية	
10- المزايا والفوائد: <input type="checkbox"/> انتقالات <input type="checkbox"/> وجبة <input type="checkbox"/> زي uniform <input type="checkbox"/> سكن <input type="checkbox"/> أخرى (تذكر):	
11- نوع عقد العمل: أ- موسمي ب- سنوي/محدد المدة ج- غير محدد المدة د- أخرى (يذكر):	
12- فئة الأجور للتعين في هذه الوظيفة: يتراوح من إلى	

13- المزايا والبدلات:

انتقالات تأمين اجتماعي تأمين صحي زيادات سنوية: بنسبة (.....) تدريب

وجبة زي uniform سكن ساعات عمل إضافية

بدلات (تذكر):

مكافآت (تذكر):

غير ذلك:

14- متطلبات خاصة بالوظيفة:

بدنية (تذكر):

سلوكية ونفسية (تذكر):

15- المؤهلات المطلوبة للوظيفة:

عوامل الكفاءة	لا غنى عنها	مهمة	غير مهمة
<input type="checkbox"/> المؤهل الدراسي:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> التدريب في مجال المهنة:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> خبرة العمل في هذا المجال لمدة:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> إتقان اللغات			
- الانجليزية	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- أخرى (تذكر):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> إجادة الكمبيوتر			
- الأساسيات (مايكروسوفت أوفيس، إنترنت)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- مواضيع متخصصة (تذكر):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> المهارات التنظيمية	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> اتباع خطوات محددة لتنفيذ المهام	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> حسن إدارة العمل والوقت	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> القدرة على اكتساب المهارات	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> المرونة والقدرة على حل المشكلات	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> الصفات القيادية	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> أخرى (تذكر):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> التفاني والاحلاص في مهام هذه الوظيفة (عدم الكروتة)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> يعمل بدون توجيه (لايحتاج إلى إشراف)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> روح الفريق	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> مهارات التواصل	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> قبول الانتقاد	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> الثقة بالنفس	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> الدقة	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> الاستعداد للتعلم	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> الرغبة في تعليم الآخرين	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> المرونة عند التكليف بالمهام	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> الملابس المناسبة	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> أخرى (تذكر):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>