



مدينة
السادات

تقرير دراسة سوق العمل:
تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات
الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز

إبريل/2018

فهرس المحتويات

5.....	فهرس الجداول.....
9.....	الملخص التنفيذي.....
12.....	مقدمة
16.....	أولاً- المسح الاستقصائي للمنشآت بالقطاعات المختارة
16.....	1. منهجية المسح الاستقصائي
17.....	2. نتائج المسح الاستقصائي.....
17.....	1. 1-2 قطاع تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات.....
17.....	1-1-2. قوة العمل بالمنشأة.....
21.....	2-1-2. تطور الأعمال.....
22.....	3-1-2. تطور التوظيف.....
24.....	4-1-2. الوظائف الخالية.....
25.....	5-1-2. الوظائف الأساسية في القطاع ومتطلباتها.....
27.....	6-1-2. علاقة المنشأة بالتعليم والتدريب.....
27.....	1-6-1-2. التدريب المستمر.....
28.....	2-6-1-2. فرص تدريب الطلبة.....
30.....	7-1-2. إدارة الموارد البشرية.....
31.....	8-1-2. دوران العمالة.....
35.....	9-1-2. الأشخاص ذوي الإعاقة.....
37.....	2. 2-2 قطاع الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز.....
37.....	1-2-2. خصائص المشتغلين في المنشأة.....
40.....	2-2-2. تطور الأعمال.....
41.....	3-2-2. تطور التوظيف.....
43.....	4-2-2. الوظائف الخالية.....
44.....	5-2-2. الوظائف الأساسية في القطاع ومتطلباتها.....
45.....	6-2-2. علاقة المنشأة بالتعليم والتدريب.....
45.....	1-6-2-2. التدريب المستمر.....
47.....	2-6-2-2. فرص تدريب الطلبة.....
50.....	8-2-2. دوران العمالة.....
53.....	9-2-2. الأشخاص ذوي الإعاقة.....
55.....	ثانياً- تحليل قوة العمل والفئات المستهدفة
55.....	1. قوة العمل في محافظة المنوفية.....
55.....	3. 1-1 خصائص قوة العمل.....
57.....	4. 2-1 المشتغلون والمتعطلون.....
60.....	2. قوة العمل في محافظة البحيرة.....
61.....	5. 1-2 خصائص قوة العمل.....
62.....	6. 2-2 المشتغلون والمتعطلون.....
65.....	3. مقابلات الإناث على رأس العمل والباحثات عن عمل.....
66.....	7. 1-3 الإناث على رأس العمل.....
66.....	3-1-1. خصائص المشاركات.....
67.....	3-1-2. أهم نتائج الاستبيان.....

67	دوافع الإناث للعمل
68	المشاكل التي تواجه الإناث على رأس العمل داخل المنشآت
68	الأسباب التي قد تدفع الإناث على رأس العمل لترك العمل بالمنشأة
69	المزايا الوظيفية التي تفضلها الإناث على رأس العمل
69	رؤية الإناث على رأس العمل للمستقبل
69	8. 2-3 الباحثات عن عمل
70	1-2-3 خصائص المشاركات
71	2-2-3 أهم النتائج الاستنباطية
71	دوافع الإناث للعمل
71	الأسباب التي قد تدفع الإناث لترك العمل
71	المدة الزمنية للبحث عن فرصة عمل وأماكن البحث
72	المزايا الوظيفية التي تفضلها الباحثات عن عمل
73	رؤية الإناث الباحثات عن العمل للمستقبل
73	الحد الأدنى للمرتب المقبول
73	9. 3-3 الملخص
74	4. مقابلات الباحثين عن عمل من ذوي الإعاقة
74	1-4 خصائص المشاركين
76	2-4 أهم نتائج الاستنباطية
76	اسباب ترك العمل
77	المزايا الوظيفية التي يفضلها الأشخاص ذوي الإعاقة
78	الاختيار بين قبول مرتب بالمنزل دون عمل والرغبة بالقيام بعمل
78	رؤية الأشخاص ذوي الإعاقة للمستقبل
79	المدة الزمنية للبحث عن فرصة عمل وأماكن البحث
79	المرتب المقبول من وجهة نظر الباحثين عن عمل من الأشخاص ذوي الإعاقة
80	3-4 الملخص
81	ثالثاً- تحليل خدمات سوق العمل والتعليم والتدريب
81	1. خدمات للأشخاص ذوي الإعاقة
81	2. خدمات التدريب والتأهيل
82	رابعاً- ملخص السياسات وبرامج سوق العمل النشطة والدراسات التفصيلية المقترحة
82	1. إنشاء مكتب التوظيف بجمعية مسنثمري مدينة السادات
84	2. دعم تشغيل ذوي الإعاقة بمدينة السادات في قطاعي تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات، وقطاع النسيج والصباغة والتجهيز
84	3. تحسين بيئة العمل بقطاعي التعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات، والغزل والنسيج والصباغة والتجهيز بمدينة السادات
86	4. زيادة مشاركة الإناث في قوة العمل بقطاعي تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات، والغزل والنسيج والصباغة والتجهيز
87	5. تبني أنظمة عمل مناسبة للعمالة الموسمية
90	6. التأكد من بناء المنشآت طبقاً لكود البناء المصري
90	7. دراسة تفصيلية عن العمل الحر للإناث، ينتج عنها تصميم وتنفيذ برنامج سوق عمل نشط يدعم العمل الحر للإناث. 90
91	8. دراسة التحديات التي تواجه المنشآت بالنسبة للتصدير
92	الملاحق

92	ملحق (1)- استبيان المسح الاستقصائي (نسخة إبريل 2017)	9
101	ملحق (2)- الإستبيان مع العاملات على رأس العمل	10
103	ملحق (3)- الإستبيان مع الباحثات عن عمل	11
104	ملحق (4)- الإستبيان مع ذوي الإعاقة الباحثين عن عمل	12

فهرس الأشكال

16	شكل 1- تحليل المحفظة للقطاعات الصناعية الفرعية بمدينة السادات (بيانات هيئة التنمية الصناعية)	16
19	شكل 3- التوزيع النسبي للعاملين حسب مكان الإقامة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)	19
24	شكل 4- وسائل الإعلان عن الوظائف الخالية (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)	24
25	شكل 5- التحديات التي تواجه المنشآت في تعيين الإناث (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)	25
26	شكل 6- الجهات التعليمية والتدريبية المفضلة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)	26
27	شكل 7- البرامج التدريبية التي توفرها المنشأة للعاملين فيها (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)	27
27	شكل 8- الجهات التي تقدم التدريب (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)	27
30	شكل 9- المزايا التي توفرها المنشآت (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)	30
31	شكل 10- أسس ترقية العاملين في الإنتاج (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)	31
31	شكل 11- معدل دوران العمالة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)	31
33	شكل 12- ارتباط دوران العمالة بمكان الإقامة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)	33
34	شكل 13- أسباب دوران العمالة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)	34
34	شكل 14- الإجراءات الناجحة في تخفيض معدل دوران العمالة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)	34
35	شكل 15- الوظائف المسندة للأشخاص ذوي الإعاقة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)	35
35	شكل 16- الإعاقات التي تعاملت معها المنشآت سابقاً (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)	35
38	شكل 18- التوزيع النسبي للعاملين حسب مكان الإقامة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)	38
42	شكل 19- سبب تغير حجم العمالة خلال العام الماضي (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)	42
43	شكل 20- وسائل الإعلان عن الوظائف الخالية (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)	43
44	شكل 21- التحديات التي تواجه المنشآت في تعيين الإناث (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)	44
45	شكل 22- الجهات التعليمية والتدريبية المفضلة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)	45
45	شكل 23- البرامج التدريبية التي توفرها المنشأة للعاملين فيها (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)	45
46	شكل 24- الجهات التي تقدم التدريب (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)	46
48	شكل 25- المزايا التي توفرها المنشآت (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)	48
49	شكل 26- أسس ترقية العاملين في الإنتاج (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)	49
50	شكل 27- معدل دوران العمالة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)	50
51	شكل 28- ارتباط دوران العمالة بمكان الإقامة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)	51
52	شكل 29- أسباب دوران العمالة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)	52
52	شكل 30- الإجراءات الناجحة في تخفيض معدل دوران العمالة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)	52
53	شكل 31- الوظائف المسندة للأشخاص ذوي الإعاقة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)	53
53	شكل 32- الإعاقات التي تعاملت معها المنشآت (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)	53
56	شكل 31- التوزيع النسبي لقوة العمل في المنوفية (2016) طبقاً لفئات العمر ومكان الإقامة والنوع	56

- شكل 32- التوزيع النسبي للمتطلين في المنوفية (2016) طبقاً لفئات العمر ومكان الإقامة والنوع 58
- شكل 33- معدلات البطالة في المنوفية (2016) طبقاً لمكان الإقامة والنوع والمستوى التعليمي 59
- شكل 34- التوزيع النسبي للمشتغلين في (أ) الريف و(ب) الحضر و(ج) الذكور و(د) الإناث في القطاعات الاقتصادية بالمنوفية لعام 2016 60
- شكل 35- التوزيع النسبي لقوة العمل في البحيرة (2016) طبقاً لفئات العمر ومكان الإقامة والنوع 61
- شكل 36- التوزيع النسبي لقوة العمل في البحيرة (2016) طبقاً للمستوى التعليمي ومكان الإقامة والنوع 62
- شكل 37- التوزيع النسبي للمشتغلين في البحيرة (2016) طبقاً لفئات العمر ومكان الإقامة والنوع 63
- شكل 38- التوزيع النسبي للمتطلين في البحيرة (2016) طبقاً لفئات العمر ومكان الإقامة والنوع 64
- شكل 39- معدلات البطالة في البحيرة (2016) طبقاً لمكان الإقامة والنوع والمستوى التعليمي 64
- شكل 40- التوزيع النسبي للمشتغلين في (أ) الريف و(ب) الحضر و(ج) الذكور و(د) الإناث في القطاعات الاقتصادية بمحافظة البحيرة لعام 2016 65
- شكل 41- تقسيم دوافع الإناث على رأس العمل التي تمت مقابلتهم 68
- شكل 42- المشاكل التي تواجه الإناث على رأس العمل 68
- شكل 42- الأسباب التي قد تدفع الإناث على رأس العمل لترك العمل بالمنشأة 68
- شكل 42- المزايا الوظيفية التي تفضلها الإناث 69
- شكل 45- رؤية الإناث على رأس العمل للمستقبل 69
- شكل 46- تقسيم دوافع الباحثات عن عمل التي تمت مقابلتهم 71
- شكل 47- الأسباب التي قد تدفع الباحثات عن عمل لترك العمل بالمنشأة 71
- شكل 48- المزايا الوظيفية التي تفضلها الإناث 72
- شكل 49- رؤية الإناث على رأس العمل للمستقبل 73
- شكل 50- أسباب ترك الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل بالمنشأة 76
- شكل 51- المزايا الزظيفية التي يفضلها الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل بالمنشأة 77
- شكل 52- رغبات الأشخاص ذوي الإعاقة بالنسبة للعمل 78
- شكل 53- رؤية الأشخاص ذوي الإعاقة للمستقبل 78
- شكل 54- الأماكن التي يبحث من خلالها الأشخاص ذوي الإعاقة عن عمل 79
- شكل 55- المراتب القبولية للأشخاص ذوي الإعاقة 79

فهرس الجداول

- جدول 1- نتيجة الزيارات الميدانية إلى المنشآت في القطاعات المدروسة 16
- جدول 2- عينة المنشآت التي تمت مقابلتها في القطاعات المدروسة موزعة وفقاً لحجم المنشأة 17
- جدول 3- توزيع العاملين حسب حجم المنشأة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 17
- جدول 4- توزيع العاملين حسب النوع (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 17
- جدول 5- توزيع العاملين حسب المستوى التعليمي (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 18
- جدول 6- توزيع العاملين حسب المستوى الوظيفي (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 18
- جدول 6- توزيع العاملين حسب الفئات العمرية (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 18
- جدول 7- العمالة الموسمية (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 19

- جدول 8- المواسم التي تحتاج فيها المنشآت لعمالة موسمية (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 19
- جدول 9- استخدام عمال الإنتاج الأجنبي (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 20
- جدول 10- استخدام الخبراء الأجانب (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 20
- جدول 11- مهام الخبراء الأجانب (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 20
- جدول 12- تطور الطلب على المنتجات خلال العام الماضي (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 21
- جدول 13- توقع الطلب على المنتجات العام القادم (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 21
- جدول 14- التطور المتوقع في خطوط الإنتاج خلال العام القادم (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 21
- جدول 15- تأثير التطور المتوقع بخطط الإنتاج على حجم العمالة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) .. 21
- جدول 16- تأثير التطور المتوقع بخطط الإنتاج على تأهيل العمالة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) . 22
- جدول 17- تطور الطلب على العمالة خلال العام الماضي (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 22
- جدول 18- سبب تغير حجم العمالة خلال العام الماضي (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 22
- جدول 19- التغير المتوقع بعدد العاملين خلال العام القادم (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 23
- جدول 20- أسباب توقع التغير في عدد العاملين العام القادم (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 23
- جدول 21- وجود وظائف خالية حالياً (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 24
- جدول 22- أهم الوظائف الخالية المطلوبة حالياً (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 25
- جدول 23- متطلبات الوظائف الأساسية التي تقوم عليها المنشآت (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 26
- جدول 24- توفير تدريب مستمر لرفع كفاءة العاملين (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 27
- جدول 25- وجود مركز تدريب داخل المنشأة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 28
- جدول 26- المدربون (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 28
- جدول 27- تدريب العاملين المعينين حديثاً قبل بدء العمل (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 28
- جدول 28- توفير فرص تدريب للطلبة والأفراد من خارج المنشأة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) ... 28
- جدول 29- الطلبة والمتدربون حسب الجهة التي يأتون منها (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 29
- جدول 30- توفير فرص تدريب للطلبة في المستقبل (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 29
- جدول 31- أماكن التدريب المتوفرة مستقبلاً حسب الجهة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 29
- جدول 32- إمكانية تدريب طلبة غير مصريين (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 29
- جدول 33- المزايا التي تقدمها المنشأة للعاملات الإناث (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 30
- جدول 34- وجود فرص ترقية للعاملين في الإنتاج (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 31
- جدول 35- ارتباط دوران العمالة بالنوع (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 32
- جدول 36- ارتباط دوران العمالة بالمستوى التعليمي (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 32
- جدول 37- ارتباط دوران العمالة بالمستوى الوظيفي (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 32
- جدول 38- المستوى الوظيفي ذو أعلى دوران عمالة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 33
- جدول 39- المنطقة ذات معدل الدوران الأعلى للعمالة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 33
- جدول 40- تجربة ناجحة في التغلب على مشكلة دوران العمالة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 34
- جدول 41- وجود ذوي الإعاقة في المنشأة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 35
- جدول 42- استعداد المنشآت لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 36
- جدول 43- مشاركة المنشأة ببرامج تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) .. 36

- جدول 44- الصعوبات في التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 36
- جدول 45- موافقة المنشأة على زيارة ثانية لمناقشة التفاصيل (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات) 36
- جدول 46- توزيع العاملين حسب حجم المنشأة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 37
- جدول 47- توزيع العاملين حسب النوع (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 37
- جدول 48- توزيع العاملين حسب المستوى التعليمي (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 37
- جدول 49- توزيع العاملين حسب المستوى الوظيفي (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 38
- جدول 6- توزيع العاملين حسب الفئات العمرية (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 38
- جدول 50- العمالة الموسمية (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 39
- جدول 51- استخدام عمال الإنتاج الأجانب (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 39
- جدول 52- استخدام الخبراء الأجانب (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 39
- جدول 53- مهام الخبراء الأجانب (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 40
- جدول 54- تطور الطلب على المنتجات خلال العام الماضي (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 40
- جدول 55- توقع الطلب على المنتجات العام القادم (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 40
- جدول 56- التطور المتوقع في خطوط الإنتاج خلال العام القادم (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 41
- جدول 57- تأثير التطور المتوقع بخطوط الإنتاج على حجم العمالة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 41
- جدول 58- تأثير التطور المتوقع بخطوط الإنتاج على تأهيل العمالة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 41
- جدول 59- تطور حجم العمالة خلال العام الماضي (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 41
- جدول 60- التغير المتوقع بعدد العاملين خلال العام القادم (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 42
- جدول 61- أسباب توقع التغير في عدد العاملين العام القادم (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 42
- جدول 62- وجود وظائف خالية حالياً (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 43
- جدول 63- أهم الوظائف الخالية المطلوبة حالياً (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 43
- جدول 64- متطلبات الوظائف الأساسية التي تقوم عليها المنشآت (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 44
- جدول 65- توفير تدريب مستمر لرفع كفاءة العاملين (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 45
- جدول 66- وجود مركز تدريب داخل المنشأة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 46
- جدول 67- المدربين (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 46
- جدول 68- تدريب العاملين المعيّنين حديثاً قبل بدء العمل (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 46
- جدول 69- توفير فرص تدريب للطلبة والأفراد من خارج المنشأة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 47
- جدول 70- توفير فرص تدريب للطلبة والأفراد من خارج المنشأة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 47
- جدول 71- توفير فرص تدريب للطلبة في المستقبل (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 47
- جدول 72- أماكن التدريب المتوفرة مستقبلاً حسب الجهة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 47
- جدول 73- إمكانية تدريب طلبة غير مصريين (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 48
- جدول 74- المزايا التي تقدمها المنشأة للعمليات الإنتاج (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 48
- جدول 75- وجود فرص ترقية للعاملين في الإنتاج (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 49
- جدول 76- ارتباط دوران العمالة بالنوع (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 50
- جدول 77- ارتباط دوران العمالة بالمستوى التعليمي (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 50
- جدول 78- ارتباط دوران العمالة بالمستوى الوظيفي (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 51

- جدول 79- المنطقة ذات معدل الدوران الأعلى للعمال (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 51
- جدول 80- تجربة ناجحة في التغلب على مشكلة دوران العمال (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 52
- جدول 81- وجود الأشخاص ذوي الإعاقة في المنشأة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 53
- جدول 82- استعداد المنشآت لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 54
- جدول 83- مشاركة المنشأة ببرامج تدريب لذوي الإعاقة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 54
- جدول 84- الصعوبات في التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 54
- جدول 85- موافقة المنشأة على زيارة ثانية لمناقشة التفاصيل (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز) 54
- جدول 88- قوة العمل في المنوفية (2016) طبقاً لمكان الإقامة والنوع وفئات العمر 55
- جدول 89- قوة العمل في المنوفية (2016) طبقاً لمكان الإقامة والنوع والمستوى التعليمي 57
- جدول 90- المشتغلون في المنوفية (2016) طبقاً لمكان الإقامة والنوع وفئات العمر 57
- جدول 91- قوة العمل في البحيرة (2016) طبقاً لمكان الإقامة والنوع وفئات العمر 61
- جدول 92- المشتغلون في البحيرة (2016) طبقاً لمكان الإقامة والنوع وفئات العمر 63
- جدول 93- تقسيم المشاركات حسب الفئة العمرية 66
- جدول 94- تقسيم المشاركات حسب الحالة الاجتماعية وعدد المعولين 66
- جدول 95- تقسيم المشاركات حسب الحالة التعليمية 67
- جدول 96- تقسيم المشاركات محل الإقامة 67
- جدول 97- تقسيم المشاركات حسب سنوات الخبرة والمستوى الوظيفي 67
- جدول 98- تقسيم المشاركات حسب الفئة العمرية 70
- جدول 99- تقسيم المشاركات حسب الحالة الاجتماعية وعدد المعولين 70
- جدول 100- تقسيم المشاركات حسب الحالة التعليمية 70
- جدول 101- تقسيم المشاركات حسب محل الإقامة 70
- جدول 102- تقسيم المشاركات حسب محل الإقامة 70
- جدول 103- تقسيم المشاركين حسب النوع 74
- جدول 104- تقسيم المشاركين حسب نوع الإعاقة 75
- جدول 105- تقسيم المشاركين حسب المؤهل التعليمي 75
- جدول 106- تقسيم المشاركين حسب الفئة العمرية 75
- جدول 107- تقسيم المشاركين حسب الحالة الاجتماعية 76

المخلص التنفيذي

هذا التقرير يلخص نتائج دراسة سوق العمل والمعلومات التي تم جمعها وملخص لبرامج وسياسات سوق العمل النشطة المقترحة من المرصد الإقليمي لسوق العمل في مدينة السادات والتي شملت قطاعي تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات، والغزل والنسيج والصباغة والتجهيز بالمدينة. هذه الدراسة هي الثالثة من نوعها التي يقوم بها فريق المرصد الإقليمي لسوق العمل في المدينة.

يستخدم المرصد نهج "بروسبكت Prospect" الذي يعتمد على الحوار المستمر بين جميع الشركاء والجهات المعنية الفاعلة في سوق العمل. وهو أحد وسائل التغلب على التحدي المتمثل في ربط منظومة التعليم بصفة عامة والتعليم الفني بصفة خاصة مع احتياجات القطاع الخاص والمستثمرين. لهذا تم اختيار فريق العمل بالمرصد مع مراعاة أن يكون ممثلاً لمزيج من الجهات المعنية وكذلك الأمر في لجنة التسيير التي توجّه عمل الفريق وتضم ممثلين من (وزارة التربية والتعليم ووزارة القوى العاملة والجهاز المركزي للتعبئة والأحصاء وجهاز مدينة السادات ومركز تحديث الصناعة وهيئة التنمية الصناعية). ويضم فريق عمل المرصد حالياً أعضاء منتدبين من وزارة التربية والتعليم وجمعية المستثمرين بمدينة السادات.

الدورة الأولى من بروسبكت (ديسمبر 2013 – فبراير 2015)

أجرى فريق العمل بالمرصد دراسة مكتبية حول القطاعات الصناعية بمدينة السادات متضمنة تحليل المحفظة للقطاعات الصناعية بالمدينة (اعتماداً على معدل نمو القطاع وحجم العمالة في كل قطاع). وقامت لجنة التسيير باختيار القطاعات الثلاثة (الهندسي- الملابس الجاهزة والغزل والنسيج- الزراعي والغذائي) بإجمالي 117/ منشأة صناعية مسجلة في جمعية المستثمرين وذلك لدراستها بشكل شامل وللخروج باستراتيجيات تطوير خلال الدورة الأولى من بروسبكت.

أهم النتائج التي تم التوصل إليها من الدراسة:

بناءً على الأدلة من الدراسة، وضع فريق عمل المرصد أفكاراً للتدخل من أجل تحسين الوضع الحالي في سوق العمل بمدينة السادات وهي كما يلي:

1. التدريب من أجل التشغيل: تدريب خريجي التعليم الفني طبقاً لاحتياجات سوق العمل وملء الوظائف الشاغرة في القطاعات الثلاثة المدروسة.
2. زيادة فرص تدريب طلبية التعليم الفني بالمنشآت وذلك من خلال تحسين جودة التعليم المزدوج ونشره في المدينة.
3. إنشاء منتدى للموارد البشرية يقدم الدعم للمنشآت بمدينة السادات في مجال إدارة الموارد البشرية وبخاصة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تفتقد غالباً وجود إدارة خاصة للموارد البشرية.
4. تطوير القدرات وجودة الخدمات بمكتب تشغيل القوى العاملة في مدينة السادات لتلبية احتياجات أصحاب الأعمال بشكل أفضل.
5. تحسين مطابقة الأشخاص ذوي الإعاقة مع الوظائف ودعم تشغيلهم في وظائف مختارة بمدينة السادات.

الدورة الثانية من بروسبكت (مارس 2015 حتى مايو 2016)

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.

أهم النتائج التي تم التوصل إليها من الدراسة:

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 أوصى 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
2. إدخال مهنة "فني تشغيل ماكينات بلاستيك" بمدينة السادات
3. خفض معدل دوران العمالة الراجع لسلوك الفرد بقطاعي الصناعات الكيماوية ومواد التشييد والبناء بمدينة السادات
4. دعم المنشآت متناهية الصغر والصغيرة بقطاعي الصناعات الكيماوية ومواد التشييد والبناء في مدينة السادات

الدورة الثالثة من بروسبكت (يونيو 2016 حتى إبريل 2018)

بعد نجاح الدراسة الأولى والثانية، اتخذت لجنة التسيير قرارها بدراسة قطاعي تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات، والغزل والنسيج والصباغة والتجهيز بالمدينة.

قام فريق العمل بالمرصد بعمل بحث استقصائي للمنشآت بالقطاعين شمل /32/ 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 قطاع طبقاً 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. 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. ثم تناولت الدراسة جانب العرض من العمالة لرسم صورة أشمل عن سوق العمل. صمم فريق المرصد استبيانات وعقد ورش عمل لجمع معلومات عن الباحثات عن عمل في مدينة السادات، وعن العاملات الإناث بخطوط الإنتاج في القطاعين، والباحثين عن عمل من الأشخاص ذوي الإعاقة. كما تم تحليل بيانات مسح القوى العاملة في المحافظتين التي تزود المدينة بالعمالة وهي: المنوفية والبحيرة. **أهم النتائج التي تم التوصل إليها:**

أولاً: جانب الطلب

- إجمالي عدد العاملين بقطاع تعليب وحفظ الفواكه والخضراوات والبقوليات في المنشآت التي تمت مقابلتها وعددها /19/ منشأة هو / 2139/ عامل. إجمالي عدد العاملين بقطاع صناعة الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز في المنشآت التي تمت مقابلتها وعددها /13/ منشأة هو /7668/ عامل.
- لا يوجد توظيف ملحوظ للإناث في القطاعين حيث أن نسبة الإناث العاملات في قطاع تعليب وحفظ الفواكه والخضراوات والبقوليات لا تتعدى 14% من إجمالي عدد العاملين بالقطاع ولا تتعدى (6%) في قطاع صناعة الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز.
- استحوذت فئة العاملين بمستوى التعليم المتوسط (الثانوي) على النسبة الأكبر من إجمالي العاملين لتصل إلى 70% بقطاع صناعة الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز، و(49%) في قطاع تعليب وحفظ الفواكه والخضراوات والبقوليات.
- هناك /330/ وظيفة خالية في /8/ منشآت بقطاع تعليب وحفظ الفواكه والخضراوات والبقوليات، و/82/ وظيفة خالية في /7/ منشآت بقطاع صناعة الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز.
- هناك /94/ وظيفة خالية للأشخاص ذوي الإعاقة /52/ منها بقطاع الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز. كما أضح من نتائج المسح الاستقصائي أن هناك صعوبات وتحديات في التعامل معهم أهمها صعوبة التواصل، وأن طبيعة العمل غير مناسبة، وعدم رغبتهم في العمل.

ثانياً: جانب العرض

- قام فريق المرصد بناء على ادله الدراسة بإعداد ورشتي عمل للوقوف على تحديات ووجهة نظر بعض الفئات المستهدفة (الإناث على رأس العمل – الإناث الباحثات عن عمل – الأشخاص ذوي الإعاقة الباحثين عن عمل)
- ورشة عمل لإناث الباحثات عن عمل بمقر جمعية مستثمري السادات بحضور عدد 35 باحثة عن عمل وتم ملأ استبيانات مع /25/ منهن.
 - ورشة عمل للباحثين عن عمل من الأشخاص ذوي الإعاقة بمقر المدرسة الثانوية للتعليم الصناعي بالسادات بحضور /45/ باحث من هذه الفئة وتم ملأ استبيانات معهم.
 - زيارات للمنشآت لعمل استبيان مع الإناث على رأس العمل وتم ملأ /25/ استبيان معهن.

تواجه الإناث بشكل عام العديد من التحديات التي تعيق مواصلتها للعمل أو التحاقها بسوق العمل من الأساس. ومن أهم هذه التحديات هي الصورة الذهنية لدى بعض الأسرة وبيعض المناطق حول دور المرأة في المجتمع وحصره بالاهتمام بالأسرة ورعاية الأطفال أو عدم قدرتها على العمل في قطاعات/صناعات معينة، علاوة على التمييز الذي يقع عليها جراء سياسات العمل المتبعة بالسوق، كعدم مراعاة بعض مؤسسات القطاع الخاص الظروف الأسرية والمسئوليات الاجتماعية للمرأة العاملة.

الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهوا تحدي في الانخراط في سوق العمل نظراً لصحابة الاعمال لهم كحالات انسانية وعدم النظر لهم كباحثين عن عمل بمؤهلات وامكانيات تتناسب مع بعض الوظائف المتاحة. مما يؤدي إلى تعيينهم في وظائف

غير ملائمة لهم او قبولهم بمرتب وهم بالمنزل، بالرغم من ان اغلبهم يفضلوا العمل عن قبول مرتب من المنزل ويتطلعوا إلى الاستمرار في العمل في السنين المقبلة.
اعتماداً على المعلومات التي تم جمعها من الدراسة المكتبية والبحث الاستقصائي الميداني بالإضافة إلى دراسة جانب العرض من سوق العمل، فإن فريق المرصد يوصي بتنفيذ السياسات المقترحة وبرامج سوق العمل النشطة التالية لتحسين الوضع الحالي والمستقبلي بالمدينة:

1- إنشاء مكتب التوظيف بجمعية مستثمري مدينة السادات

الهدف العام للبرنامج: إنشاء مكتب توظيف بجمعية مستثمري مدينة السادات لمطابقة الباحثين عن عمل بوظائف لائقة في مدينة السادات.

2- دعم تشغيل ذوي الاعاقة بمدينة السادات في قطاعي تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات، وقطاع الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز

الهدف العام للبرنامج: تعيين 20/ فرد من الباحثين عن عمل من ذوي الاعاقة في وظائف لائقة تلائم قدراتهم ومؤهلاتهم.

3- تحسين بيئة وجودة العمل بقطاعي تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات، والغزل والنسيج والصباغة والتجهيز

الهدف العام للبرنامج: تحسين بيئة وجودة العمل ببعض الشركات المختارة من القطاعين التي تمت دراستهم، لتقليل معدل دوران العمالة وتشجيع شمولية بيئة العمل للإناث.

4- زيادة مشاركة الإناث في قوة العمل بقطاعي تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات، والغزل والنسيج والصباغة والتجهيز

الهدف العام للبرنامج: زيادة مشاركة الإناث في قوة العمل بالقطاعين التي تمت دراستهم، من خلال زيادة الوعي الخاص بأهمية تمكين المرأة اقتصادياً، وحقوق المرأة المنصوص عليها بقانون العمل المصري. بالإضافة الي دعم توظيف (50%) من الفئة المستهدفة من الإناث في شركات مختارة بوظائف ملائمة.

5- تبني أنظمة عمل مناسبة للعمالة الموسمية

السياسة المقترحة: تبني أنظمة عمل مناسبة للعمالة الموسمية من أجل خلق وابقاء شروط تحفظ حقوق، واجبات واهتمامات العمالة الموسمية واصحاب الاعمال/المنشآت.

6- التأكد من بناء المنشآت طبقاً لكود البناء المصري

السياسة المقترحة: التأكد من بناء المنشآت طبقاً لكود البناء المصري، الذي يحتوي على كود خاص لإنشاء المباني لتكون مناسبة لاستخدام ذوي الإعاقة.

7- دراسة تفصيلية عن العمل الحر للإناث، ينتج عنها تصميم وتنفيذ برنامج سوق عمل نشط يدعم العمل الحر للإناث.

الدراسة التفصيلية المقترحة: دراسة تفصيلية للعمل الحر للإناث، ينتج عنها تصميم وتنفيذ برنامج سوق عمل نشط يدعم العمل الحر للإناث.

8- دراسة تفصيلية عن التحديات التي تواجه المنشآت بالنسبة التصدير

الدراسة التفصيلية المقترحة: دراسة لأهم التحديات التي تواجه المنشآت في التصدير

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. وقد بلغ عدد سكان مدينة السادات حوالي /250,000/ نسمة في عام 2016. كما أنها ثاني مدن الجيل الأول التي قامت هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة بإنشائها عام 1976 لتصبح مجتمعاً عمرانياً جديداً يرتكز 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 داوود 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 يقوم 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 القسمين الأوسط والغربي فمعظمهم أراضي صحراوية مستصلحة تعتمد فيها 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 الخضروات بمركز السادات 13,8% من إجمالي زراعة الخضروات 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 7 مناطق صناعية، تضم 316 مشروعاً منتجاً و75 مشروعاً متوقفاً و26 مشروعاً تحت الإنشاء، بإجمالي 417 مشروعاً. كما يوجد بالمدينة مجمعان للصناعات الصغيرة ومجمع هناجر تابع لوزارة التجارة والصناعة. وقد تم إضافة 5 مليون متر مربع على الطريق الإقليمي لمواكبة متطلبات الاستثمار بالمدينة، والانتهاج من البنية الأساسية متمثلة 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.

ونعرض فيما يلي بعض القطاعات الصناعية التي تم توصيفها¹ من قبل فريق المرصد في الدورة الثالثة من بروسبكت: قطاع الأسمدة والمبيدات:

- أعداد المنشآت المرخصة من هيئة التنمية الصناعية حتى 2016 هو 23/ وهي ستشغل 3.3% من إجمالي العاملين المزمع تشغيلهم في جميع المنشآت المرخصة لدى الهيئة بالقطاعات الصناعية المختلفة في مدينة السادات.
- متوسط نمو هذا القطاع (مقاساً بعدد المنشآت) خلال الأعوام 2011-2016 هو 19% وهو مرتفع جداً مقارنة بمتوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية البالغ 8%.
- سيبلغ حجم الاستثمار المقدر للمنشآت المرخصة بهذا القطاع 290,938/ ألف جنيه.
- يبلغ عدد المنشآت المسجلة بدليل المنشآت في مدينة السادات 7/ منشآت بهذا القطاع الفرعي علماً بأن 5/ من هذه المنشآت أعضاء في جمعية المستثمرين.
- لا يوجد بمحافظة المنوفية تخصص يخدم القطاع بالتعليم الفني
- أكد خبير بالقطاع (نائب رئيس جمعية مستثمري السادات) بأن جميع منشآت مدينة السادات لا تصدر عدا واحدة وأن القطاع يتوجه للتصدير وبخاصة بعد تحرير سعر الصرف كما أن القطاع يستخدم تكنولوجيا ألمانية علماً بأن القطاع غير كثيف العمالة ويعتمد أكثر على العمالة الفنية المدربة تدريب جيد وتعمل الشركات على ارسال الفنيين الي ألمانيا للتدريب على التكنولوجيا الجديدة.
- أوضح الخبير ان هناك فرق بين عملية "تصنيع الأسمدة" التي تعتمد على البحث واستحداث معادلات جديدة وعملية "الخلط" التي تعتمد على خلط المواد فقط. يوجد بالمدينة حوالي 6/ منشآت تقوم بعملية التصنيع، أما الباقي (في منطقة الهناجر) فهي تقوم بالخلط فقط.

قطاع صناعة الحديد والصلب الأساسية:

- عدد المنشآت المرخصة من الهيئة حتى 2016 هو 15/ وهي ستشغل 10% من إجمالي العاملين المزمع تشغيلهم في جميع المنشآت المرخصة لدى الهيئة بالقطاعات الصناعية المختلفة في مدينة السادات.
- متوسط نمو هذا القطاع (مقاساً بعدد المنشآت) خلال الأعوام 2011-2016 هو 0% وهو منخفض جداً مقارنة بمتوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية البالغ 8%.
- سيبلغ حجم الاستثمار المقدر للمنشآت المرخصة بهذا القطاع 6181239/ ألف جنيه.
- يبلغ عدد المنشآت المسجلة بدليل المنشآت في مدينة السادات 7/ منشآت بهذا القطاع الفرعي علماً بأن 4/ من هذه المنشآت أعضاء في جمعية المستثمرين.
- من واقع بيانات لجنة النظام والمراقبة للمدارس الثانوية الصناعية نظام الثلاث سنوات تبين انه لا يوجد إناث في تخصصي تشكيل المعادن وسباكة المعادن في المحافظة.
- طبقاً لبيانات موقع الأمم المتحدة للتجارة الدولية فإن نسبة مساهمة القطاع في قيمة الصادرات الإجمالية من جمهورية مصر العربية يتناقص منذ عام 2011 وبلغ 1% في عام 2015.
- افاد خبير القطاع مدير أحد المصانع الرائدة لهذه الصناعة بأن المنشآت تستخدم أحدث تكنولوجيا في العالم من إيطاليا وألمانيا. وان الشركات الثلاثة الكبرى في مدينة السادات تقوم بالتصدير وجاذبه للعمال حيث العائد المادي والمزايا كبيرة.

¹ اعتمد فريق المرصد في توصيفه للقطاعات على البيانات المنشورة عن القطاع بالنسبة لمدينة السادات وبعض المقالات مع خبراء القطاعات.

- بينما افاد الخبير بأن أسباب انخفاض نسبة التصدير هي ارتفاع تكلفة الإنتاج في مصر وانخفاض سعر المنتج المنافس.
- القطاع كثيف العمالة ويعتمد على الذكور وتعمل الإناث بالوظائف الإدارية بنسبه بسيطة جدا وذلك لصعوبة العمل بالقطاع وان هناك على الأقل /3/ منشآت كبيرة جداً وتقدر أعداد العمال بمدينة السادات حوالي /8000/ عامل تقريبا.
- يعتمد القطاع على خريجي التعليم الفني في الإنتاج ويفضل حالياً نظام الخمس سنوات وفي حالة الاعتماد على التعليم المزدوج يقوم المصنع بإرسال العامل للاستكمال الدراسة لمدة سنتين بمعهد الدراسات المتطورة حتى يلم بكل المعلومات الخاصة بالقطاع.

قطاع صناعة مواد التشييد والبناء من الطين:

- عدد المنشآت المرخصة من الهيئة حتى 2016 هو /12/ وهي ستشغل 10.7% من إجمالي العاملين المزمع تشغيلهم في جميع المنشآت المرخصة لدى الهيئة بالقطاعات الصناعية المختلفة في مدينة السادات.
- معدل نمو هذا القطاع (مقاساً بعدد المنشآت) خلال الأعوام 2011-2016 هو 9% وهو أعلى بقليل من المتوسط لجميع القطاعات الصناعية البالغ 8%.
- سيبلغ حجم الاستثمار المقدر للمنشآت المرخصة بهذا القطاع /1,137,833/ ألف جنيه
- يبلغ عدد المنشآت المسجلة بدليل جمعية المستثمرين في مدينة السادات /10/ منشآت
- خلال الدورة الثانية من بروسبكت، قام الفريق بمقابلة منشأة واحدة بهذا القطاع الفرعي وكان لديها /1280/ عاملاً منهم /16/ فقط إناث. تقوم هذه المنشأة بتدريب /38/ طالب من طلاب التعليم المزدوج (تخصص كهرباء وميكانيكا).
- افاد الخبير بهذا القطاع بأنه كثيف العمالة وجميع المنشآت الكبيرة تقوم بالتصدير وتصل النسبة من 15% إلى 20% من حجم الإنتاج.
- تستخدم المنشآت أحدث تكنولوجيا لمواكبة التطور العالمي حيث يؤثر التأخر في استخدام التكنولوجيا على الجودة وإمكانية التصدير. ويرى الخبير أن القوة الشرائية للمستهلك هي المؤشر المحرك للسوق في ظل ارتفاع تكاليف الإنتاج نتيجة لارتفاع أسعار (الكهرباء – الغاز – المياه). وأن تحرير سعر الصرف أدى إلى تقليل نسبة الاستيراد وزيادة الفرص في السوق المحلي.

قطاع حفظ وتعبئة وتعليب الخضر والفاكهة والبقوليات:

- عدد المنشآت المرخصة من الهيئة حتى 2016 هو /17/ وهي ستشغل 3.3% من إجمالي العاملين المزمع تشغيلهم في جميع المنشآت المرخصة لدى الهيئة بالقطاعات الصناعية المختلفة في مدينة السادات.
- إن متوسط نمو هذا القطاع (مقاساً بعدد المنشآت) خلال الأعوام 2011-2016 هو 14% وهو مرتفع مقارنة بمتوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية البالغ 8%.
- يبلغ عدد المنشآت المسجلة بدليل جمعية المستثمرين في مدينة السادات /17/ منشأة بهذا القطاع الفرعي علماً بأن /7/ من هذه المنشآت أعضاء في جمعية المستثمرين.
- لا يوجد تخصص تعليمي في مدينة السادات يلبي احتياجات المنشآت في قطاع تعليب وحفظ الخضر والفاكهة والبقول
- أفاد خبير القطاع بان المنشآت تؤهل العاملين داخلها حيث تستعين في التدريب بالعاملين ذوي الخبرة لتدريب العمال الجدد.
- إن معظم المنشآت في مدينة السادات تقوم بالتصدير وهي جاذبة للعمالة حيث أن العائد المادي والمزايا كبيرة.

- القطاع كثيف العمالة ويعتمد على الذكور والاناث بشكل متقارب حيث نسبة الذكور حوالي 52% والاناث حوالي 48% وهناك اوقات في العام يكون فيها نسبة الاناث تفوق نسبة الذكور.
- يعتمد القطاع على خريجي التعليم الفني في الإنتاج (يفضل خريجي التعليم الزراعي قسم التصنيع الغذائي) والكيميائيين كما يفضل خريجي التعليم المزدوج ولكنه يواجه مشكلة رغبة خريجي هذا النظام في استكمال دراستهم الجامعية.

قطاع الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز:

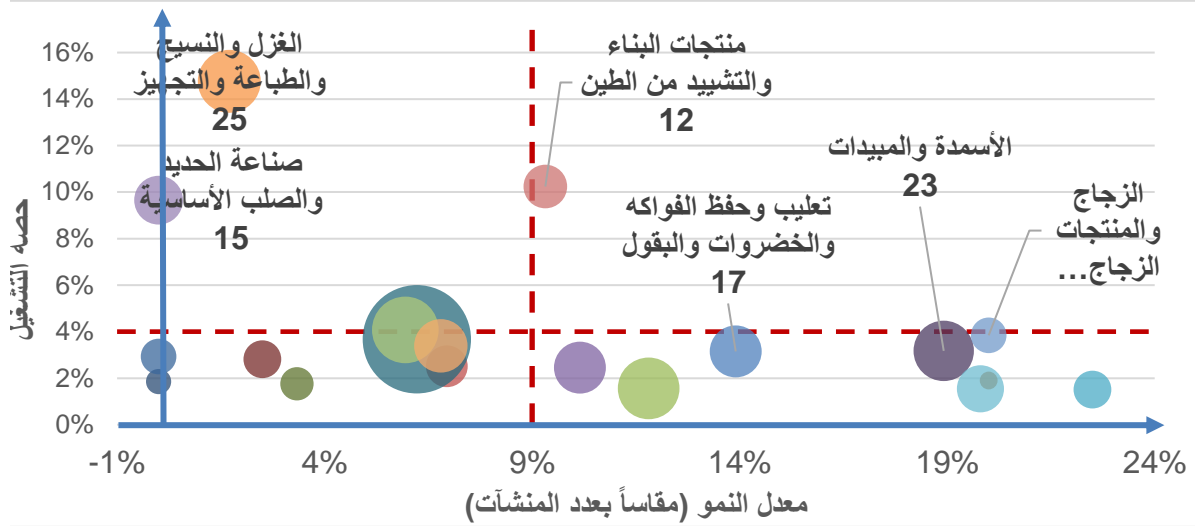
- عدد المنشآت المرخصة من الهيئة حتى 2016 هو 25/ وهي ستشغل 15.4% (7113 عامل) من إجمالي العاملين المزمع تشغيلهم في جميع المنشآت المرخصة لدى الهيئة بالقطاعات الصناعية المختلفة في مدينة السادات.
- متوسط نمو هذا القطاع (مقاساً بعدد المنشآت) خلال الأعوام 2011-2016 هو 2% وهو منخفض مقارنة بمتوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية البالغ 8%.
- يبلغ عدد المنشآت المسجلة بدليل جمعية المستثمرين في مدينة السادات 15/ منشأة بهذا القطاع الفرعي واحدة فقط في إنتاج الغزل و5/ في إنتاج النسيج و9/ في الغزل والنسيج. علماً بأن 10/ من هذه المنشآت أعضاء في جمعية المستثمرين.
- طبقاً لبيانات الوحدة الإقليمية لنظام التعليم والتدريب المزدوج بالسادات كانت أعداد الخريجين من قسم "النسيج" بالمدرسة الفنية للتعليم والتدريب المزدوج بالمنطقة 11 عام 2013 /12/ طالب وعام 2014 /16/ كلهم من الذكور كما توقف القبول في التخصص عام 2015-2016 مؤقتاً.
- وفي مقابلة مع مدير المدرسة الثانوية الفنية للتعليم والتدريب المزدوج م11، تبين بأن أعداد الطلاب المقيدين بالمدرسة للعام الدراسي 2016-2017 هم 36/ ذكور و43/ إناث.
- طبقاً لبيانات موقع الأمم المتحدة للتجارة الدولية فإن نسبة مساهمة القطاع في قيمة الصادرات الإجمالية من الجمهورية يتناقص منذ عام 2011، وبلغ في عام 2015 الى 5%. ومن خلال فصل إنتاج الغزل عن النسيج تبين ان صادرات النسيج هي الأعلى ما بين العام 2011 وحتى العام 2015.
- أكد خبير بالقطاع (رئيس الاتحاد العربي للصناعات النسيجية) أن القطاع يتوجه للتصدير وبخاصة بعد تحرير سعر الصرف كما أن القطاع يستخدم أحسن تكنولوجيا كي يصدر
- القطاع كثيف العمالة وهناك 6 منشآت كبيرة جداً (أكثر من 500 عامل) في مدينة السادات.
- أشار خبير القطاع إلى أن منظومة تدريب الداخلين لسوق العمل غير فعالة وأن هناك معوقات في بيئة الأعمال والاستثمار لذلك تحتاج الحكومة لضبط آلية السوق والتعاون مع أصحاب الأعمال بشكل لصيق.
- أفاد خبير آخر بأن القطاع العام كان مزدهراً في صناعة الغزل حتى عام 2005 ولكنه بدء في التراجع بسبب الاضطرابات العمالية والاختلاف على الاجور وسياسة الدورة الزراعية لمحصول القطن بالجمهورية وارتفاع تكلفة انتاج القطن ومن ثم انتقل الدور إلى القطاع الخاص لينموا ويتطور.
- ويرى تراجع الصادرات الي تأثر الصناعة بالثورات والأزمات الاقتصادية والسياسات المالية الاخيرة وارتفاع تكلفة الانتاج من كهرباء وغاز واجور عمال وغير ذلك.

التعليم والتدريب بمدينة السادات

يوجد بالمدينة عدد كبير من المدارس الابتدائية 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

قام فريق مرصد سوق العمل الإقليمي بمدينة السادات بجمع البيانات² المتوفرة لدى هيئة التنمية الصناعية ثم وضع تحليل المحفظة الموضح في الشكل أدناه طبقاً للمعيارين: (1) حصة القطاع في سوق التشغيل، و(2) معدل نمو القطاع (مقاساً بعدد المنشآت). وتجدر الإشارة إلى أن القطاعات التي تم تحليلها خلال هذه الدورة هي قطاعات فرعية وذلك بناءً على توصية من لجنة التسيير بالدورة السابقة.



شكل 1- تحليل المحفظة للقطاعات الصناعية الفرعية بمدينة السادات (بيانات هيئة التنمية الصناعية)

بعد ذلك، تم توصيف القطاعات ذات حصة التشغيل أعلى من المتوسط من خلال جمع بيانات خاصة بالقطاع في الإقليم (أو المحافظة)، ومن خلال مقابلات مع خبراء بالقطاع في مدينة السادات. وعرضت الدراسة الأولية على لجنة تسيير المرصد في اجتماعها بتاريخ 2017/03/07. اتخذت لجنة التسيير قرارها باختيار قطاعي: "تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات"، و"الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز" لدراستهما في الدورة الثالثة.

1. منهجية المسح الاستقصائي

بعد اختيار القطاعين، قام فريق المرصد (بدعم من الوكالة الألمانية للتعاون الدولي) بتجميع قائمة معلومات وعاوين المنشآت التي سيتم ملء الاستبيان³ معها، وتم الاعتماد على قاعدة بيانات جمعية مستثمري مدينة السادات الخاصة بالمنشآت الأعضاء المسجلة في الجمعية في القطاعات المستهدفة.

قدمت الوكالة الألمانية للتعاون الدولي الدعم من خلال توفير كل الوسائل المادية لتنفيذ الزيارات الميدانية، وساهمت جمعية مستثمري مدينة السادات في التواصل مع المنشآت وتسهيل عمل أعضاء فريق المرصد خلال الزيارات.

بالمجمل، تم التواصل مع 52/ منشأة بالقطاعين قيد الدراسة في مدينة السادات. وتم تنفيذ المقابلة وملء الاستبيان في 32/ منشأة منها (62%) وإدخالها لقاعدة البيانات.

يبين الجدول التالي نتائج الزيارات الميدانية خلال فترة المسح الاستقصائي:

إجمالي	لديها إضراب	خارج القطاع	مغلقة	رفضت	تم ملء الاستبيان	
35	0	7	4	5	19	تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات
17	1	0	2	1	13	الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز
52	1	7	6	6	32	إجمالي

جدول 1- نتيجة الزيارات الميدانية إلى المنشآت في القطاعات المدروسة

² سلسلة زمنية للبيانات مصنفة طبقاً للقطاعات الفرعية تتضمن: عدد المنشآت المرخص لها حتى تاريخه، عدد العاملين المتوقع تشغيلهم، حجم الاستثمار المتوقع.

³ انظر استمارة الاستبيان في الملحق

تم تحليل البيانات وفقاً للقطاع وحجم المنشأة؛ وتم تعريف حجم المنشأة كما يلي:

- 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]

يبين الجدول التالي توزيع عينة المنشآت التي تمت مقابلتها وفقاً للقطاع وحجم المنشأة:

إجمالي	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
19	0	2	11	5	1	تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات
13	5	4	3	1	0	الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز

جدول 2- عينة المنشآت التي تمت مقابلتها في القطاعات المدروسة موزعة وفقاً لحجم المنشأة

2. نتائج المسح الاستقصائي

1. 1-2 قطاع تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات

تم التواصل مع 35/ منشأة في قطاع تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات واستجاب منها 19/ منشأة لاستيفاء الاستبيان. وفيما يلي نتائج المقابلات.

1-1-2 قوة العمل بالمنشأة

السؤال- ما هو إجمالي عدد العاملين الدائمين لديك في المنشأة دي حالياً (في الشهر الحالي)؟

إجمالي	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
19	0	2	11	5	1	العينة
2139	0	708	1329	98	4	مجموع العاملين

جدول 3- توزيع العاملين حسب حجم المنشأة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

بلغ إجمالي عدد العاملين في 19/ منشأة تمت مقابلتها 2139/ فرداً. منشأتان كبيرتا الحجم تشغلان 33% من إجمالي العمالة بالمنشآت التي تمت مقابلتها.

السؤال- من الـ..... دول، إيه عدد العاملين الذكور بالمنشأة؟ وإيه عدد العاملات الإناث بالمنشأة؟

إجمالي	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
19	0	2	11	5	1	عدد الإجابات
1832	0	703	1049	76	4	عدد الذكور
307	0	5	280	22	0	عدد الإناث
2139	0	708	1329	98	4	المجموع

جدول 4- توزيع العاملين حسب النوع (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

بلغ عدد الإناث في المنشآت التي تمت مقابلتها 307/ بنسبة 14% من إجمالي العاملين، وهي تعد نسبة مرتفعة مقارنة بقطاع الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز (6%). وقد أوضح الخبراء بالقطاع أن قطاع التعبئة وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات ينقسم إلى قسمين وهما: (1) التعبئة والتغليف (2) الحفظ؛ حيث أن لكل قسم خصائص تختلف عن الآخر. فعلى سبيل المثال، قسم "الحفظ" يعتمد بشكل أكبر على الذكور وذلك لأن طبيعة العمل به تحتاج إلى العمل ورديات ليلية والتي لا تتناسب مع الإناث ومن ثم أوضحوا أن نسبة الإناث 14% المشار إليها تعتبر معبره إلى حد كبير. أما فيما يتعلق بقسم "التعبئة والتغليف" إنه يعتمد على الإناث بشكل أكبر وأن هذه النسبة تعتبر قليلة نسبياً، وبشكل عام أشاروا إلى أنه يعتمد على الإناث في الأعمال التي تتطلب الذوق، والنظافة، والتدقيق.

السؤال- ال..... دول، ممكن حضرتك توزعهم على حسب المستوى التعليمي؟ يعني كام؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	%
1	5	11	2	0	19	
1	42	377	134	0	554	26%
0	20	222	29	0	271	12.7%
3	32	602	411	0	1048	49%
0	3	93	82	0	178	8.3%
0	1	35	52	0	88	4%
4	98	1329	708	0	2139	

جدول 5- توزيع العاملين حسب المستوى التعليمي (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

يشكل العاملون بمستوى التعليم المتوسط/الثانوي النسبة الأكبر من إجمالي العاملين 49%، ويليه العاملون بمستوى التعليم جامعي فما فوق 26%. اللافت للنظر بأن نسبة العاملين بمؤهل تعليمي أدنى من الثانوي أقل من 13%. وأوضح الخبراء أن نسبة العمالة المصنفة "فوق المتوسط" قد تكون في الواقع مرتفعة نسبياً عن المذكور 12.7%، كما أن نسبة العمالة المصنفة "أمي" 4% فتعتبر منخفضة كثيراً عن الواقع حيث يضم القطاع نسبة كبيرة من الأميين.

السؤال- ال..... اللي عند حضرتك، نقدر نقسمهم حسب المستوى الوظيفي؟ يعني كام؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	%
1	5	11	2	0	19	
1	13	111	30	0	155	7%
0	38	177	66	0	281	13%
1	9	122	44	0	176	8%
2	15	473	326	0	816	38%
0	23	446	242	0	711	33%
4	98	1329	708	0	2139	100%

جدول 6- توزيع العاملين حسب المستوى الوظيفي (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

استحوذت فئة "عامل فني" على النسبة الأكبر من إجمالي العاملين حيث بلغت 38% مقابل 33% لفئة "عامل عادي" و13% لفئة "أخصائي".

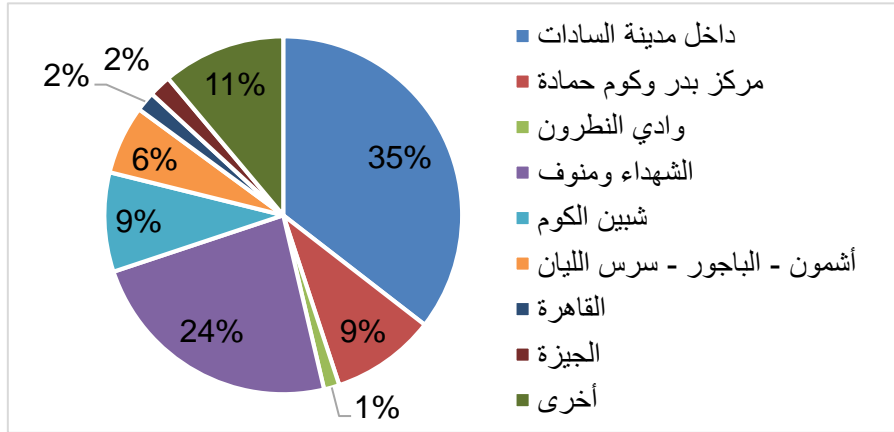
السؤال- ال..... عامل اللي عند حضرتك، إيه توزيعهم حسب فئات العمر؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	%
1	5	11	2	0	19	
0	3	35	43	0	81	3.8%
0	29	191	163	0	383	17.9%
1	34	407	298	0	740	34.6%
3	32	687	202	0	924	43.2%
0	0	9	2	0	11	0.5%
4	98	1329	708	0	2139	

جدول 7- توزيع العاملين حسب الفئات العمرية (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

استحوذت الفئة العمرية [20 إلى أقل من 30 سنة] على النسبة الأكبر من العاملين وبلغت 43%، يليها الفئة العمرية [30 إلى أقل من 40 سنة] والتي بلغت 35%. اللافت للنظر بأن هناك 3.8% فقط في الفئة العمرية [55 سنة فأكثر]، وأن هناك 11/ فرداً فقط [أقل من 20 سنة].

السؤال- الب..... عامل، عابزين نصف الناس حسب المكان اللي ببيجوا منه؟



شكل 2- التوزيع النسبي للعاملين حسب مكان الإقامة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

تأتي النسبة الأكبر 39% من العمالة في المنشآت التي تمت مقابلتها من مراكز محافظة المنوفية (أشمون- الباجور- منوف- الشهداء- شبين الكوم)، بينما يأتي 35% فقط من العاملين بالمنشآت من داخل مدينة السادات. وجدير بالذكر أن 11% من العاملين قادمون من محافظات ومناطق أخرى⁴. أكد الخبراء أن نسبة العمالة القادمة من محافظات أخرى 11% تعتبر واقعية حيث لا يوجد عمالة ذات كفاءه وخبرة جيدة متوفرة داخل المحافظة.

السؤال- بخلاف العمالة الدائمة /هل بتشغل عمالة موسمية/أو مؤقتة؟ عددهم كام تقريباً؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	19	0	2	11	5	1	عدد الإجابات
89%	17	0	1	10	5	1	نعم
11%	2	0	1	1	0	0	لا
	1251	0	6	755	482	8	عدد العمال الموسمين

جدول 8- العمالة الموسمية (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

إن 17/ منشأة 89% لديها عمالة موسمية بإجمالي 1251/ عامل مما يشير إلى أن القطاع يعتمد على العمالة الموسمية بشكل كبير. أوضح الخبراء أن غالبية العمالة الموسمية من الإناث، وأنه بشكل عام لا يوجد مشكلة في توفير العمالة الموسمية حيث يقوم مقاولين الأنفار بتوفيرهم، إلا أن المشكلة هي توفير عمالة مدربة.

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

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	17	0	1	10	5	1	عدد الإجابات
53%	9	0	0	6	3	0	لا يوجد موسم محدد
47%	8	0	1	4	2	1	يوجد موسم محدد

جدول 9- المواسم التي تحتاج فيها المنشآت لعمالة موسمية (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

من بين 17/ منشأة تستخدم عمالة موسمية، أفادت 8/ منشآت بأنها تحتاج للعمالة الموسمية في موسم محدد (وهي الفصول التي تنتج بها المزروعات).

⁴ المحافظات: الاسكندرية- أسبوط- سوهاج- الفيوم - بني سويف. المناطق: قليوب (القليوبية) - إتاي البارود، وأبو المطامير، وشبرا خيت (البحيرة)- قويسنا (المنوفية).

السؤال- هل بتشغل دلوقتي حد غير مصري على خط الإنتاج سواء عمالة دائمة من ال..... أو عمالة موسمية /أو مؤقتة من ال.....؟

	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	%
عدد الإجابات	1	5	11	2	0	19	
نعم	0	0	0	0	0	0	0%
لا	1	5	11	2	0	19	100%

جدول 10- استخدام عمال الإنتاج الأجنبي (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

أفادت جميع المنشآت التي تمت مقابلتها بأنها لا تعتمد على عمال إنتاج أجنبي.

السؤال- هل حضرتك بتستعين بخبراء غير مصريين في بعض الأحيان؟ عددهم كام؟

	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	%
عدد الإجابات	1	5	11	2	0	19	
نعم	0	1	7	1	0	9	47%
لا	1	4	4	1	0	10	53%
مجموع الخبراء الأجانب	0	2	18	1	0	21	

جدول 11- استخدام الخبراء الأجانب (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

من بين /19/ منشأة تمت مقابلتها، أفادت /9/ منشآت بأنها تستعين بخبراء غير مصريين أحياناً وعددهم /21/.

السؤال- وبستفيد منهم في إيه (مهامهم)؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	%
عدد الإجابات	0	1	7	1	0	9	
إنشاء خط إنتاج جديد	0	0	2	0	0	2	15%
تطوير خط إنتاج	0	1	3	0	0	4	31%
إصلاح عطل/صيانة في خط إنتاج	0	0	3	1	0	4	31%
استشارات في تطوير الأعمال	0	0	2	0	0	2	15%
فنيات تصنيع المنتجات	0	0	1	0	0	1	8%

جدول 12- مهام الخبراء الأجانب (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

من بين /9/ منشآت تستعين بخبراء أجنبي فإن منشأتان تستعينان بهم في "إنشاء خط إنتاج جديد"، و/4/ منشآت تستعين بهم في "إصلاح عطل/صيانة في خط إنتاج"، و/4/ منشآت تستعين بهم في "تطوير خط إنتاج جديد"، ومنشأتان تستعينان بهم في "استشارات في تطوير الأعمال". هناك منشأة متوسطة الحجم تستعين بالخبراء الأجانب في فنيات تصنيع المنتجات. أي أن معظم المنشآت تستعين بخبراء أجنبي في مجالي تطوير خط الإنتاج وإصلاح عطل/صيانة في خط الإنتاج. أكد الخبراء أنه يتم شراء غالبية الماكينات من الخارج وبالتالي يتم الاستعانة بالخبراء الأجانب، إلا أنهم فرقوا بين نوعان من التعاقدات مع الشركات الموردة للماكينات. فهناك شركات تشتتر عند التعاقد الاحتفاظ بحق الصيانة وشراء قطع الغيار منها، وشركات أخرى تشتتر فترة زمنية محددة لتدريب أحد العاملين بالمنشأة لنقل الخبرة لهم حتى تتمكن المنشأة من القيام بأعمال الصيانة بمفردها والرجوع لهم فقط في حالات محددة كاستشاريين.

2-1-2. تطور الأعمال

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

	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	%
عدد الإجابات	1	5	11	2	0	19	
في زيادة	0	3	6	1	0	10	53%
ثابت	1	1	2	0	0	4	21%
في انخفاض	0	0	2	1	0	3	16%
لا أعرف	0	1	1	0	0	2	11%

جدول 13- تطور الطلب على المنتجات خلال العام الماضي (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

من بين /19/ منشأة تمت مقابقتها، أفادت /10/ منشآت بأن الطلب ازداد على منتجاتها خلال العام الماضي وأفادت /4/ منشآت بأن الطلب كان ثابتاً، وعانت /3/ منشآت من انخفاض الطلب على منتجاتها.

السؤال- طب السنة اللي جاية حضرتك تتوقع إيه؟

	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	%
عدد الإجابات	1	5	11	2	0	19	
هيزيد	0	2	10	1	0	13	68%
يفضل زي ما هو	0	1	0	0	0	1	5%
هيفل	0	1	1	0	0	2	11%
لا أعرف	1	1	0	1	0	3	16%

جدول 14- توقع الطلب على المنتجات العام القادم (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

من بين /19/ منشأة تمت مقابقتها توقعت /13/ منشأة أن الطلب على منتجاتها سيزيد خلال العام القادم، وتوقعت منشأتان بأن الطلب سيبقى ثابتاً، في حين أفادت منشأتان بأنهما تتوقعان أن ينخفض الطلب على منتجاتهما، ولم تتمكن /3/ 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	%
عدد الإجابات	1	5	11	2	0	19	
نعم	0	3	8	0	0	11	58%
لا	1	2	3	1	0	7	37%
لا أعرف	0	0	0	1	0	1	5%

جدول 15- التطور المتوقع في خطوط الإنتاج خلال العام القادم (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

تتوقع /11/ منشأة تطوير خطوط الإنتاج أو التكنولوجيا المستخدمة حالياً خلال العام القادم.

السؤال- طب تأثير التطور ده على حجم العمالة إيه؟

	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	%
عدد الإجابات	0	3	8	0	0	11	
يقل عدد الوظائف المتاحة	0	1	3	0	0	4	36%
يزيد عدد الوظائف المتاحة	0	2	4	0	0	6	55%
يفضل زي ما هو	0	0	1	0	0	1	9%

جدول 16- تأثير التطور المتوقع بخطوط الإنتاج على حجم العمالة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

دراسة سوق العمل بمدينة السادات لقطاعي:
تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات، والغزل والنسيج والصباغة والتجهيز

من بين /11/ منشأة تتوقع تطوير التكنولوجيا المستخدمة، أفادت /6/ منشآت بأن هذا التطور سيؤثر إيجابياً على زيادة عدد الوظائف المتاحة، بينما أوضحت /4/ منشآت أن هذا التطور سيؤثر سلباً على عدد الوظائف المتاحة. وقد أوضح الخبراء أنه في حالة التأثير السلبي على عدد الوظائف المتاحة غالباً ما يتم إعادة تسكين تلك العمالة بأقسام أخرى بالمنشأة.

السؤال- طب تأثير ده على تأهيل العمالة إيه؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	11	0	0	8	3	0	عدد الإجابات
%91	10	0	0	7	3	0	تأهيل داخل الشركة على خطوط الإنتاج
%9	1	0	0	1	0	0	تأهيل خارج البلاد

جدول 17- تأثير التطور المتوقع بخطوط الإنتاج على تأهيل العمالة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

من بين /11/ منشأة تتوقع تطوير التكنولوجيا المستخدمة خلال العام القادم، أفادت /10/ منشآت بأن هذا التطور سوف يتطلب تأهيل العاملين داخل الشركة على خطوط الإنتاج، وذكرت منشأة واحدة بأن تطوير التكنولوجيا المستخدمة سوف يتطلب تأهيل بعض العاملين بالخارج.

3-1-2. تطور التوظيف

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

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	19	0	2	11	5	1	عدد الإجابات
%37	7	0	1	4	2	0	زاد
%42	8	0	1	3	3	1	ثابت
%21	4	0	0	4	0	0	قل

جدول 18- تطور الطلب على العمالة خلال العام الماضي (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

أفادت /7/ منشآت بأن عدد العاملين لديها زاد خلال العام الماضي، وأفادت /8/ منشآت بأن حجم العمالة لديها ظل ثابتاً، بينما انخفض عدد العاملين في /4/ منشآت خلال نفس الفترة.

السؤال- ليه؟

قل	ثابت	زاد	
4	8	7	عدد الإجابات
0	0	6	زيادة الإنتاج
0	6	0	الإنتاج ثابت
0	2	0	نقص المواد الخام
1	1	0	الحالة الاقتصادية
2	4	0	سياسة الشركة
0	1	0	أول سنة عمل
1	0	0	تطوير تكنولوجيا الإنتاج
0	0	1	زيادة أقسام إدارية
0	0	1	زيادة وريديات

جدول 19- سبب تغير حجم العمالة خلال العام الماضي (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

بيّنت إجابات المنشآت أن أهم أسباب زيادة عدد العاملين خلال العام الماضي هي: زيادة الإنتاج (/6/ منشآت) أو زيادة أقسام إدارية (منشأة)، أو زيادة وريديات (منشأة). كما أوضحت الإجابات أن أسباب ثبات عدد العاملين هي: ثبات الإنتاج (/6/ منشآت)، أو سياسة الشركة (منشأتان)، أو نقص الماد الخام (منشأتان). أما فيما يتعلق بانخفاض عدد العاملين فيرجع إلى: سياسة الشركة (منشأتان)، أو الحالة الاقتصادية (منشأة)، أو تطوير تكنولوجيا الإنتاج (منشأة).

السؤال- تتوقع يتغير عدد العاملين السنة التي جاية؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
19	0	2	11	5	1	عدد الإجابات
8	0	0	6	2	0	يزيد
7	0	1	2	3	1	يفضل زي ما هو
2	0	0	2	0	0	يقل
1	0	0	1	0	0	لا أعرف
1	0	1	0	0	0	لا توجد إجابة
898	0	0	895	3	0	مقدار الزيادة
31	0	0	31	0	0	مقدار الانخفاض

جدول 20- التغير المتوقع بعدد العاملين خلال العام القادم (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

تتوقع /8/ منشآت زيادة عدد العاملين لديها خلال العام القادم بإجمالي /898/ فرداً، وتتوقع /7/ منشآت ثبات عدد العاملين لديها، بينما تتوقع منشأتان أن عدد العاملين لديها سوف ينخفض بإجمالي /31/ فرداً.

السؤال- ليه؟

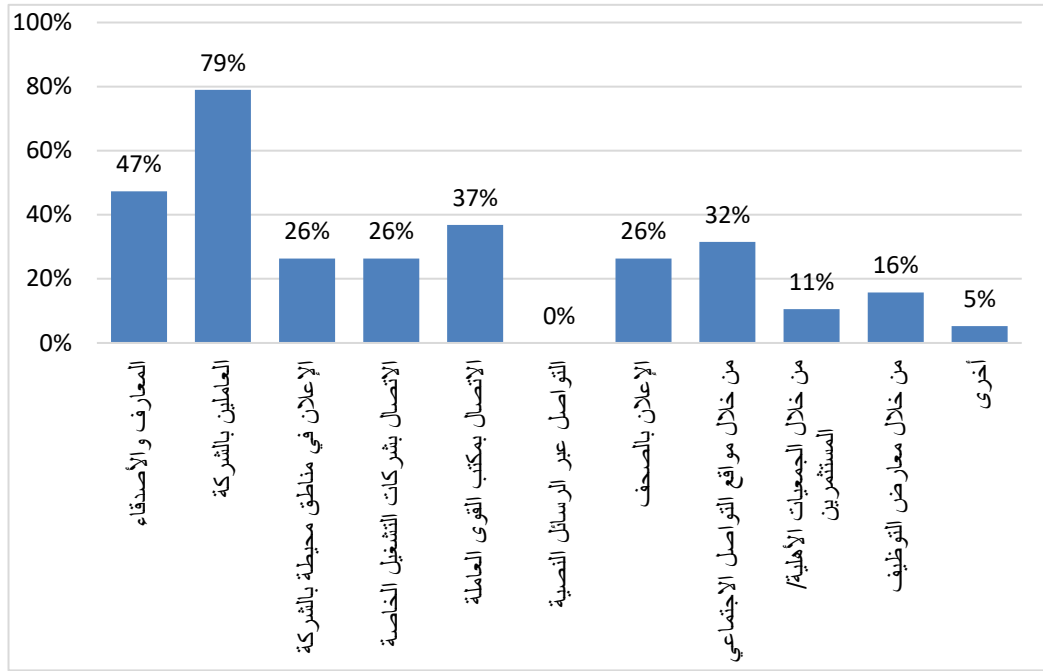
	يزيد	يفضل زي ما هو	يقل
عدد الإجابات	8	7	2
زيادة خطوط الإنتاج	7	1	0
زيادة وردية	2	0	0
ثبات خطوط الإنتاج	0	6	0
المشروعات الجديدة	2	0	0
أخرى	1	0	2

جدول 21- أسباب توقع التغير في عدد العاملين العام القادم (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

ترجع زيادة عدد العاملين المتوقعة بشكل رئيسي إلى زيادة خطوط الإنتاج (/7/ منشآت) أو زيادة الورديات (منشأتان) أو إقامة مشروعات جديدة (منشأتان). أما المنشآت التي تتوقع ثبات العاملين فترجع بشكل رئيسي إلى ثبات خطوط الإنتاج (/6/ منشآت). وبالنسبة لانخفاض عدد العاملين المتوقع، فإن ذلك يرجع بشكل أساسي إلى تطوير تكنولوجيا الإنتاج وتعويض المتسربين للعمل لدى المنافسين.

4-1-2. الوظائف الخالية

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



شكل 3- وسائل الإعلان عن الوظائف الخالية (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

من بين /19/ منشأة تمت مقابلتها هناك /15/ منشأة 79% تعتمد على العاملين لديها في الإعلان عن الوظائف الخالية، و/9/ منشآت 47% تعتمد على المعارف والأصدقاء، و/6/ منشآت 32% تعتمد على مواقع التواصل الاجتماعي، بينما تلجأ /6/ منشآت 26% إلى الإعلان بالصحف أو في المناطق المحيطة بالشركة. وتجدر الإشارة هنا أن هناك /7/ منشآت فقط تتواصل مع مكتب تشغيل القوى العاملة للإعلان عن الوظائف الخالية. أوضح الخبراء أن أصحاب المنشآت غالباً ما يفضلوا جلب العمالة من مسقط رأسهم وذلك لعدة أسباب: أن تلك العمالة تعتبر أهل ثقة، قدرة صاحب العمل في السيطرة عليهم لوجود سابق معرفة بالعائلات، بالإضافة إلى أخذ بعض الجوانب الاجتماعية والإنسانية في الاعتبار ومنها خدمة أهالي منطقتهم.

وعلى الرغم من ذلك، إلا أن الخبراء أوضحوا أن بعض أصحاب الأعمال لا يفضلوا أن يزيد عدد العمالة القادمة من نفس المنطقة عن ثلاثة عاملين حتى لا يقوموا بالتكثف وتحريض بعضهم أو الإضراب عن العمل وتعطيل عملية الإنتاج. وقد ذكر أحد الخبراء أنه بالفعل قام بعض المنافسين بإقناع بعض رؤساء الورديات بترك المنشأة التي يعمل بها وبعدها يقوم بإقناع باقي العاملين بالوردية بالانتقال معه للمنشأة الأخرى بحكم أنهم جميعاً من نفس القرية/المنطقة.

السؤال- هل عندكم دلوقت وظائف خالية؟

المتناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
1	5	11	2	0	19
0	1	6	1	0	8
1	4	5	1	0	11

جدول 22- وجود وظائف خالية حالياً (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

أفادت /8/ من المنشآت التي تمت مقابلتها بأن لديها وظائف خالية حالياً.

السؤال- إيه أهم وظائف خالية دلوقت؟ وعدادهم كام؟

النوع	المستوى الوظيفي	
	ذكور	إناث
الإدارة العليا	0	0
الأخصائيين	3	0
مشرف/أسطى	11	0
الفنيين	29	0
عامل عادي	99	130
الخدمات	29	1
المجموع	171	131

جدول 23- أهم الوظائف الخالية المطلوبة حالياً (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

بالمجمل فإن هناك /330/ وظيفة خالية حالياً في /8/ منشآت. إن غالبية الوظائف الخالية المتاحة للذكور /171/. وبالنسبة للمستوى الوظيفي فإن غالبية الوظائف الخالية المتاحة بمستوى "عامل عادي" بإجمالي /229/ وظيفة (منها 130 للإناث). هناك /29/ وظيفة خالية بمستوى "الفنيين" جميعها للذكور. وقد أوضح الخبراء أنه يوجد بعض الوظائف الفنية التي تشغلها بالفعل إناث إلا أنها نسبة ضئيلة جداً وذلك لأن ظروف العمل غير الملائمة لهم.

السؤال- هل تواجه تحديات في تعيين الإناث؟ ماهي أهم هذه التحديات؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

عدم وجود أوراق رسمية	1
زواج الإناث	3
بعد مكان العمل عن السكن	1

شكل 4- التحديات التي تواجه المنشآت في تعيين الإناث (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

أفادت /4/ منشآت بأنها تواجه تحديات في تعيين الإناث، ومن أهمها: زواج الإناث، وبعد مكان العمل عن السكن، وعدم وجود أوراق رسمية. أكد الخبراء أن هذه التحديات بالفعل أكبر التحديات التي يواجهها أصحاب الأعمال مع الإناث مضيفين أن الإناث أيضاً يفضلن العمل في وظائف معينة والتي غالباً لا تتطلب مجهود بدني كبير أو بها نسبة خطورة عالية.

5-1-2. الوظائف الأساسية في القطاع ومتطلباتها

استخرج فريق المرصد أهم ثلاثة وظائف لخط الإنتاج في القطاع من التصنيف المصري الموحد للمهن المستخدم في جمهورية مصر العربية لعام 2017 وكانت كالتالي:

1. عمال تصنيع وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات (الكود 7514)

2. مشغلو آلات تصنيع منتجات الفواكه والخضروات والبقوليات (الكود 8160)

3. مشغلو آلات تصنيع الزيوت النباتية (الكود 8160)

وخلال المقابلة لملء الاستبيان، طرح فريق المرصد الأسئلة على ممثل المنشأة وتم تجميع الإجابات في فئات من المتطلبات (مع إمكانية إضافة وظيفة أساسية أخرى).

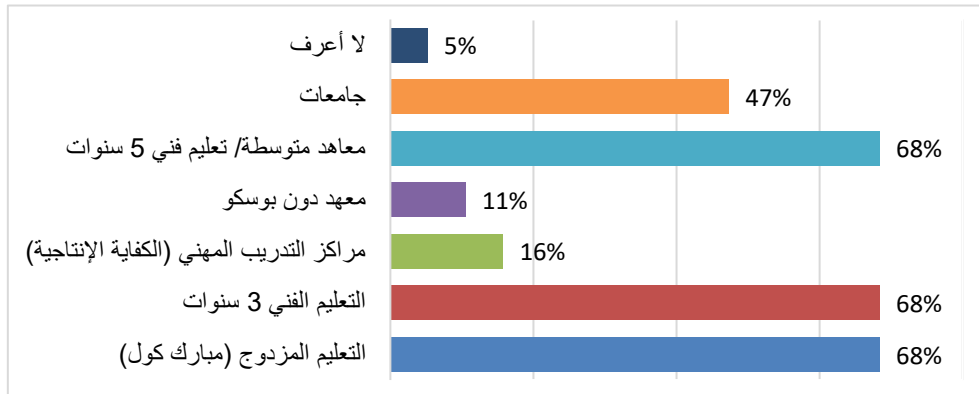
السؤال- في شروط معينة (بدنية- شخصية- أكاديمية- تواصل في مكان العمل- فنية) لازم تكون متوفرة في الوظيفة

الفئة	المطلب	عمال تصنيع وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات	مشغلو آلات تصنيع منتجات الفواكه والخضروات والبقوليات	مشغلو آلات تصنيع الزيوت النباتية	أخرى	التكرار
بدنية	لائق بدنياً وصحياً	8	7	3	3	21
	قوة التحمل	0	0	0	1	1
شخصية	حسن السير والسلوك	5	4	1	4	14
	الجدية	3	1	2	0	6
	الالتزام	0	0	1	0	1
	سرعة البديهة	0	0	0	1	1
	الأمانة	1	0	0	0	1
	قادر على التعلم	2	0	0	0	2
	حسن التصرف	0	0	1	0	1
	النظافة الشخصية	0	1	0	0	1
	القراءة	1	0	0	0	1
	الكتابة	1	0	0	0	1
أكاديمية	مؤهل	5	9	3	4	21
	بدون مؤهل	1	1	0	0	2
	إجادة اللغة الإنجليزية	1	2	0	0	3
مهارات تواصل	التواصل مع الزملاء	1	0	0	0	1
	خبرة	6	7	3	2	18
متطلبات أخرى	بدون خبرة	1	0	0	0	1
	قرب مكان السكن	2	1	1	0	4
	السن	4	4	1	0	9
	قابلية العمل بنظام الورديات	0	0	1	0	1

جدول 24- متطلبات الوظائف الأساسية التي تقوم عليها المنشآت (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

طبقاً لإفادات المنشآت التي تمت مقابلتها (32 وظيفة أساسية) فإن أبرز المتطلبات للوظائف الأساسية هي: لائق بدنياً وصحياً، المؤهل الأكاديمي، الخبرة، حسن السير والسلوك.

السؤال- حضرتك بتفضل خريجين من جهة معينة للوظائف السابقة أو بتحب تتعاون معاها في مجال التدريب؟



شكل 5- الجهات التعليمية والتدريبية المفضلة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

بالنسبة للتعيينات في الوظائف الأساسية لدى المنشآت فإنها تفضل التعليم المزدوج، والتعليم الفني (بنوعيه 3 سنوات و5 سنوات) ويليه الجامعات. أكد الخبراء أن نسب تفضيل المنشآت من الخريجين من جهات معينة واقعي باستثناء نسبة الخريجين من الكفاية الإنتاجية والتي تعد ضئيلة نسبياً مقارنة بالواقع.

6-1-2. علاقة المنشأة بالتعليم والتدريب

1-6-1-2. التدريب المستمر

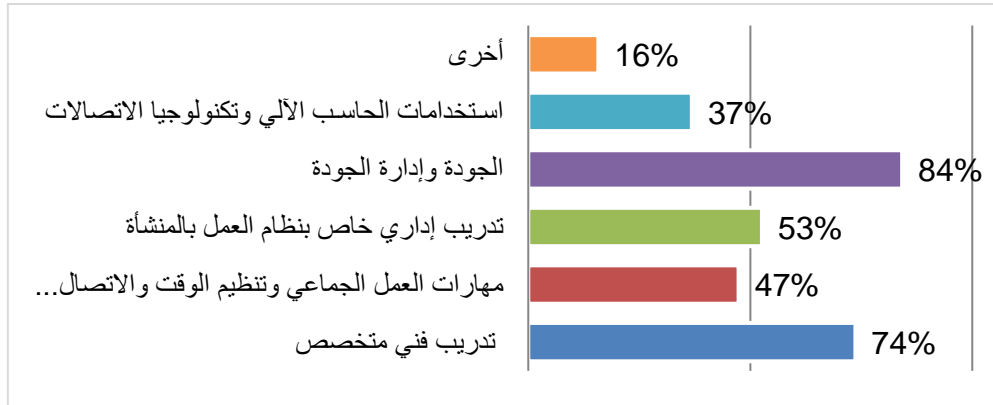
السؤال- هل بتوفر المنشأة تدريب مستمر لرفع كفاءة العاملين؟

عدد الإجابات	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
1	5	11	2	0	19	
1	4	8	1	0	14	
0	0	0	0	0	0	
0	1	3	1	0	5	

جدول 25- توفير تدريب مستمر لرفع كفاءة العاملين (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

أفادت 14/ منشأة 74% بأنها توفر فرص تدريب لجميع العاملين لديها، بالمقابل فإن 5/ منشآت توفر التدريب للعاملين في بعض الوظائف فقط.

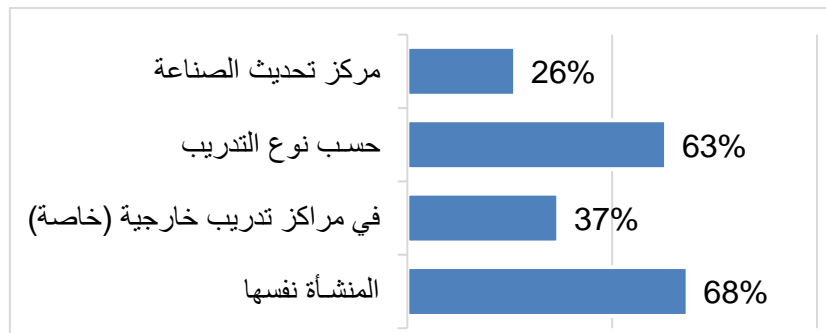
السؤال- إيه البرامج التدريبية اللي بتقدمها؟ يمكن اختيار أكثر من إجابة



شكل 6- البرامج التدريبية التي توفرها المنشأة للعاملين فيها (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

تبين إفادات المنشآت بأنها تركز على التدريب في مجال الجودة وإدارة الجودة والتدريب الفني المتخصص، إضافة للتدريب على نظام العمل بالمنشأة.

السؤال- مين الجهة اللي بتقدم التدريب؟



شكل 7- الجهات التي تقدم التدريب (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

معظم المنشآت تقدم التدريب بنفسها، ويتم اختيار مقدم التدريب حسب نوع التدريب غالباً، كما أن ثلث المنشآت تتعاقد مع مراكز تدريب خارجية خاصة.

السؤال- فيه بالمنشأة مركز تدريب/مكان مجهز مخصص للتدريب؟

	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	%
عدد الإجابات	1	5	11	2	0	19	
نعم	0	2	7	2	0	11	58%
لا	1	3	4	0	0	8	42%

جدول 26- وجود مركز تدريب داخل المنشأة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

أفادت 11/ 58% بأن لديها مكان مخصص للتدريب داخل المنشأة. اللافت للنظر بأن المنشأتان كبيرتا الحجم ليس لديهما مركز مخصص للتدريب.

السؤال- من يقوم بالتدريب: مدربين متخصصين من المنشأة أم الأخصائيين والفنيين من ذوي الخبرة أم يتم الاستعانة بمدربين خارجيين؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
عدد الإجابات	1	5	11	2	0	19
مدربين متخصصين	0	2	8	2	0	12
يتم الاعتماد على العاملين القدامى	1	3	8	2	0	14
يتم الاعتماد على مدربين خارجيين	0	1	7	1	0	9

جدول 27- المدربون (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

أفادت 14/ منشأة بأنها تعتمد على العاملين القدامى في تدريب العاملين لديها، بينما تعتمد 12/ منشأة على مدربين متخصصين. وهناك 9/ منشآت تعتمد على مدربين خارجيين.

السؤال- هل يتم تدريب العاملين المُعينين حديثاً قبل بدء العمل؟

	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	%
عدد الإجابات	1	5	11	2	0	19	
نعم	1	5	10	2	0	18	95%
لا	0	0	1	0	0	1	5%

جدول 28- تدريب العاملين المُعينين حديثاً قبل بدء العمل (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

أفادت 18/ منشأة 95% بأنها تقوم بتدريب الأفراد المعينين حديثاً لديها قبل بدء العمل.

2-6-1-2. فرص تدريب الطلبة

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

	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	%
عدد الإجابات	1	5	11	2	0	19	
نعم	0	0	7	1	0	8	42%
لا	1	5	3	1	0	10	53%
لا أعرف	0	0	1	0	0	1	5%

جدول 29- توفير فرص تدريب للطلبة والأفراد من خارج المنشأة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

أفادت 8/ منشآت 42% بأن لديها طلاب وأفراد متدربين من خارج المنشأة.

السؤال- طب اللي بتدربهم دول، جاينين منين و عددهم كام؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
8	0	1	7	0	0	المنشآت التي توفر فرص تدريب
17	0	11	6	0	0	عدد الطلبة من التعليم المزدوج
13	0	0	13	0	0	عدد المتدربين من الجامعات
10	0	0	10	0	0	طلاب الأزهر
40	0	11	29	0	0	إجمالي المتدربين

جدول 30- الطلبة والمتدربون حسب الجهة التي يأتون منها (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

إن إجمالي المتدربين في 8/ منشآت تمت مقابلتها هو 40/ متدرب. منهم 17/ من طلبة التعليم المزدوج، و13/ من الجامعات، و10/ من طلاب الأزهر.

السؤال- عندك استعداد لتدريب الطلبة في المستقبل؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	19	0	2	11	5	1	عدد الإجابات
63%	12	0	1	8	2	1	نعم
21%	4	0	0	1	3	0	لا
16%	3	0	1	2	0	0	لا أعرف

جدول 31- توفير فرص تدريب للطلبة في المستقبل (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

هناك 12/ منشأة 63% مستعدة لتقديم فرص تدريب للطلبة في المستقبل.

السؤال- طب منين و عددهم كام تقريباً؟

لم تجب منشأة متناهية الصغر على هذا السؤال.

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	12	0	1	8	2	1	المنشآت التي لديها استعداد للتدريب
63%	60	0	10	50	0	0	التعليم المزدوج
6%	6	0	0	0	6	0	التلمذة الصناعية
2%	2	0	0	2	0	0	المعاهد
29%	28	0	0	28	0	0	الجامعات
	96	0	10	80	6	0	إجمالي فرص التدريب

جدول 32- أماكن التدريب المتوفرة مستقبلاً حسب الجهة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

من 96/ فرصة تدريب ستوفرها 12/ منشأة فإن 60/ هي لطلبة التعليم المزدوج، و28/ لطلبة الجامعات.

السؤال- طب ممكن تدربوا طلبة أجنبي (غير مصريين)؟

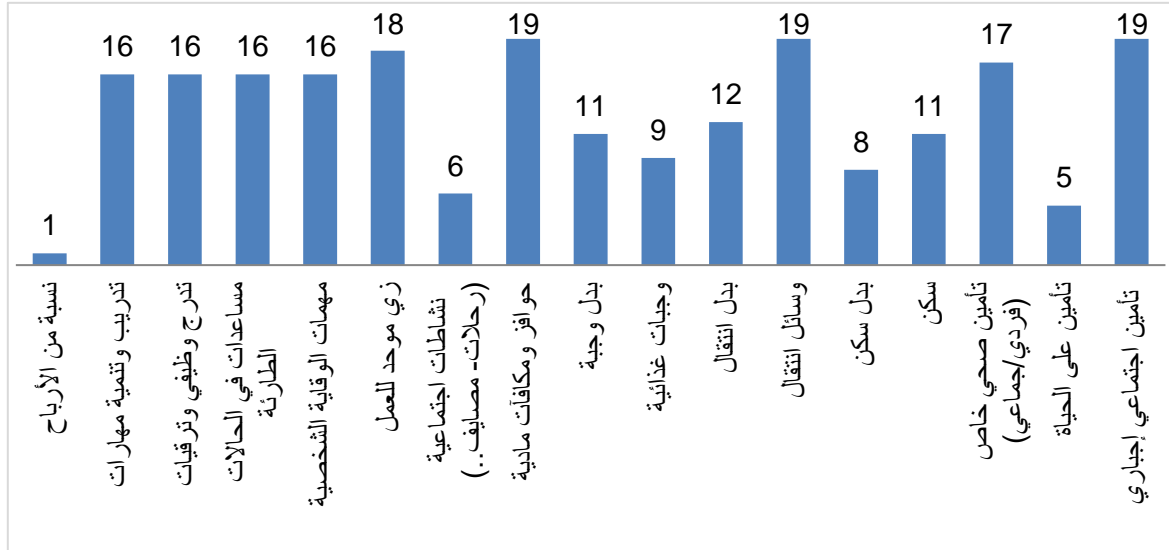
المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
12	0	1	8	2	1	عدد الإجابات
1	0	0	1	0	0	نعم
11	0	1	7	2	1	لا

جدول 33- إمكانية تدريب طلبة غير مصريين (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

من بين 12/ منشأة لديها استعداد لتدريب الطلبة في المستقبل، منشأة واحدة فقط مستعدة لتقديم فرص تدريب للطلاب الأجانب (السوريين والسودانيين). بالنسبة للأوضاع القانونية للأجانب، أوضح الخبراء أن تدريب الأجانب يتم بما يتوافق مع القانون، إلا أن رأي البعض أن تدريب الطلبة الأجانب يُعد جهد ضائع لأن هناك احتمالية أن يعود ذلك الطالب إلي وطنه في أي وقت.

7-1-2. إدارة الموارد البشرية

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



شكل 8- المزايا التي توفرها المنشآت (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

توفر جميع المنشآت "تأمين اجتماعى إجبارى" و"وسائل انتقال" و"حوافز ومكافآت مادية". كما أن معظم المنشآت توفر "تأمين صحي خاص" و"زبي موحد للعمل" و"مهمات الوقاية الشخصية" و"مساعدات في الحالات الطارئة" و"تدرج وظيفي وترقيات" و"تدريب وتنمية مهارات".

السؤال- طيب إيه المزايا اللي حضرتك بتقدمها مخصوص للعاملات للإناث؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	%
0	2	10	2	0	14	
0	0	1	0	0	1	7%
0	2	6	2	0	10	71%
0	1	3	2	0	6	43%
0	0	2	0	0	2	14%
0	0	1	0	0	1	7%

جدول 34- المزايا التي تقدمها المنشأة للعاملات للإناث (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

توفر /10/ منشآت إجازة وضع مدفوعة الأجر، وتتيح /6/ منشآت "ساعة روضة للأمهات". جدير بالملاحظة أن هاتان الميزتان مكفولتان بموجب قانون العمل المصري. توفر منشأتان ميزة "العمل لبعض الوقت"، ومنشأة واحدة "حضانة للأطفال".

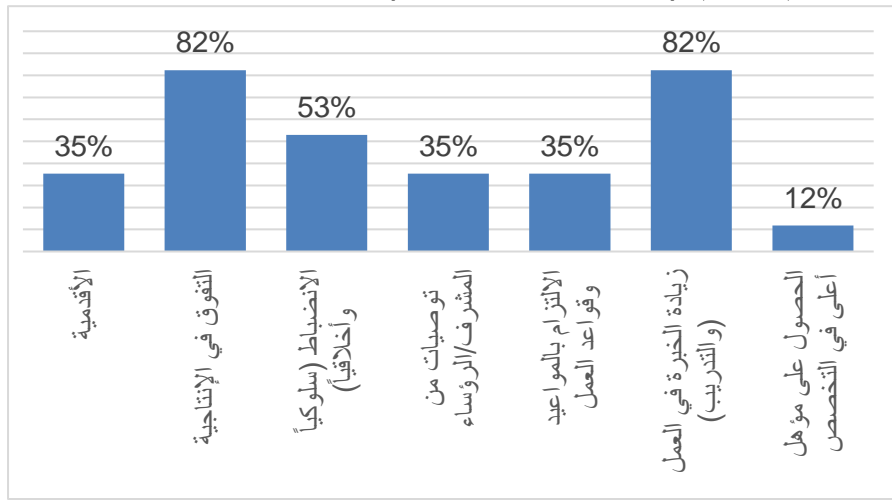
السؤال- بالنسبة للعاملين على خطوط الإنتاج، هل في فرص ترقيات ليهم؟ كام واحد إترقى خلال الخمس سنين اللي فاتت؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
عدد الإجابات	0	2	11	5	1	19
نعم	0	2	11	4	0	17
لا	0	0	0	1	1	2
عدد العاملين الذين حصلوا على ترقية خلال الأعوام الخمسة الماضية	0	7	115	7	0	129

جدول 35- وجود فرص ترقيات للعاملين في الإنتاج (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

17/ منشأة لديها فرص ترقيات للعمال على خطوط الإنتاج حيث تم ترقية 129/ فرداً خلال الخمس سنوات السابقة.

السؤال- على أي أساس تم ترفيتهم؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

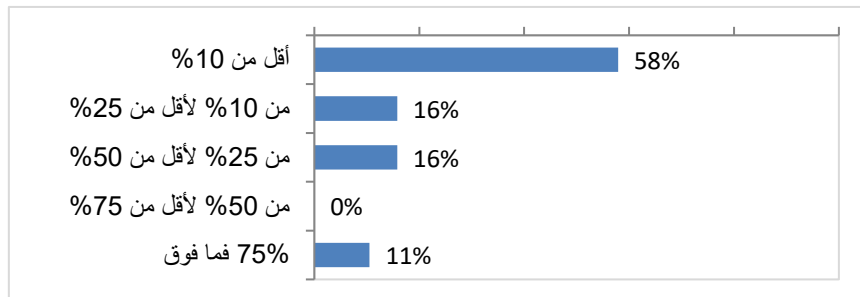


شكل 9- أسس ترقية العاملين في الإنتاج (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

أفادت 35% من المنشآت التي لديها فرص ترقية بأن "الأقدمية" هي أحد الأسس لترقية العاملين في الإنتاج. وعلى عكس الفكرة السائدة في المجتمع فإن 82% من المنشآت ترى "زيادة الخبرة في العمل (والتدريب)" و"التفوق في الإنتاجية" أهم شروط للترقية.

8-1-2. دوران العمالة

السؤال- من سنة فاتت كان في كام حد يشتغل بصفة دائمة في المنشأة؟ وخلال 12 شهر اللي فاتوا، في كام واحد من اللي كانوا شغالين عند حضرتك سابوا الشغل (مابدخلش فيهم اللي تحت التدريب والاختبار)؟



شكل 10- معدل دوران العمالة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

بناءً على المعطيات من المنشآت لهذين السؤالين، تم حساب معدل دوران العمالة⁵ لكل منشأة، ثم توزيع المنشآت طبقاً لفئات معدل دوران العمالة. ويتبين بأن 58% من المنشآت التي تمت مقابلتها لا تعاني من ارتفاع معدل دوران العمالة. اللافت للنظر بأن هناك 11% من المنشآت يتجاوز معدل دوران العمالة فيها 75%.

السؤال- هل برأيك دوران العمالة يرتبط بالنوع (إناث/ذكور)؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	19	0	2	11	5	1	عدد الإجابات
37%	7	0	1	5	1	0	نعم
63%	12	0	1	6	4	1	لا

جدول 36- ارتباط دوران العمالة بالنوع (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

بالنسبة لـ 7/ منشآت 37% فإن دوران العمالة مرتبط بالنوع (الذكور في 3 منشآت والإناث في 4 منشآت متوسطة وصغيرة) علماً بأن نسبة الإناث في المنشآت التي تمت مقابلتها هي 14%.

ولدى سؤال المنشآت التي ربطت دوران العمالة بالإناث عن الحلول المقترحة أو التي نفذتها لمعالجة المشكلة، ذكرت المنشآت الإجراءات: زيادة الأجور (4 منشآت)، مكافآت للزواج (منشأة).

السؤال- برأيك دوران العمالة مرتبط بالمستوى التعليمي؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	19	0	2	11	5	1	عدد الإجابات
53%	10	0	2	6	2	0	نعم
47%	9	0	0	5	3	1	لا

جدول 37- ارتباط دوران العمالة بالمستوى التعليمي (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

بالنسبة لـ 10/ منشآت 53% فإن دوران العمالة يرتبط بالمستوى التعليمي كما يلي:

- متوسط/ثانوي 7 منشآت
- جامعي منشأتان
- أمي منشأة

السؤال- برأيك دوران العمالة مرتبط بالمستوى الوظيفي؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	19	0	2	11	5	1	عدد الإجابات
79%	15	0	2	8	5	0	نعم
21%	4	0	0	3	0	1	لا

جدول 38- ارتباط دوران العمالة بالمستوى الوظيفي (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

بالنسبة لـ 15/ منشأة 79% فإن دوران العمالة يرتبط بالمستوى الوظيفي.

⁵ معدل دوران العمالة = عدد من تركوا العمل خلال العام الماضي ÷ متوسط عدد العاملين خلال العام

السؤال- يعني أي مستوى وظيفي فيه دوران عمالة أعلى واحد؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	15	0	2	8	5	0	عدد الإجابات
60%	9	0	1	6	2	0	عامل عادي
20%	3	0	1	1	1	0	عامل فني
13%	2	0	0	1	1	0	أسطى/مشرف
7%	1	0	0	0	1	0	أخصائي
0%	0	0	0	0	0	0	مدير

جدول 39- المستوى الوظيفي ذو أعلى دوران عمالة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

أفادت 9/ منشآت من 15/ تربط دوران العمالة بالمستوى الوظيفي بأن دوران العمالة مرتفع في مستوى "عامل عادي". هناك 3/ منشآت تربط دوران العمالة المرتفع بمستوى "عامل فني". اللافت للنظر بأن بعض المنشآت تربط الدوران الأعلى بمستوى أسطى/مشرف (منشأتان) ومستوى أخصائي (منشأة). أوضح الخبراء أن غالباً ما يقوم "العامل العادي" بالعمل بالمنشأة حتى يكتسب المهارات اللازمة ثم يبدأ في البحث عن وظيفة في مكان آخر بأجر أعلى.

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

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	19	0	2	11	5	1	عدد الإجابات
32%	6	0	2	4	0	0	نعم
68%	13	0	0	7	5	1	لا

شكل 11- ارتباط دوران العمالة بمكان الإقامة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

هناك 6/ منشآت تربط دوران العمالة بمكان الإقامة للعاملين.

السؤال- إيه أعلى مكان فيه دوران عمالة؟

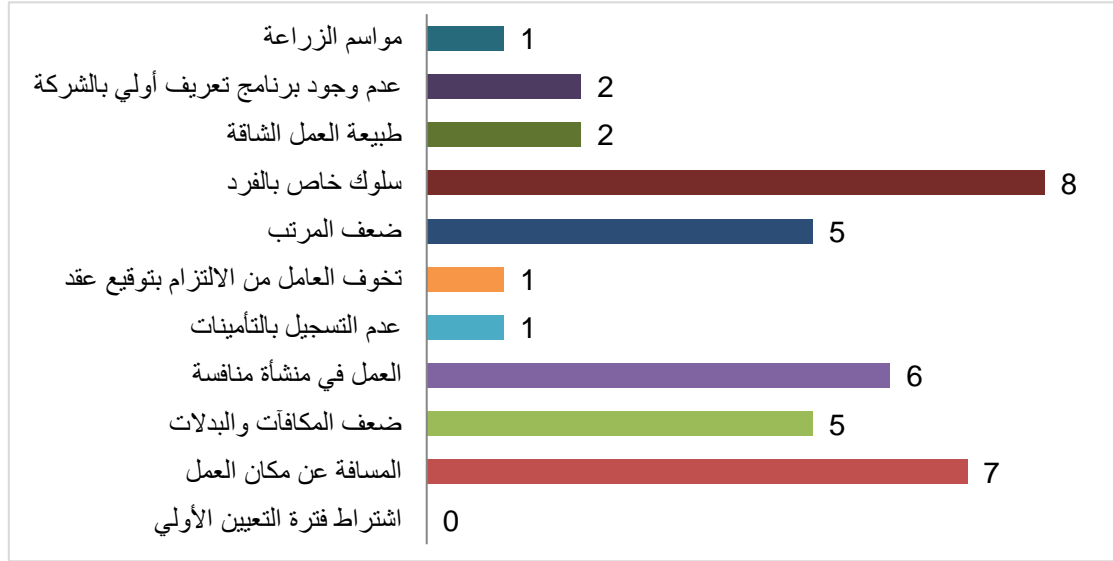
المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
6	0	2	4	0	0	عدد الإجابات
2	0	1	1	0	0	داخل مدينة السادات
1	0	0	1	0	0	مركز بدر وكوم حمادة
1	0	0	1	0	0	الشهداء ومنوف
2	0	1	1	0	0	شبين الكوم

جدول 40- المنطقة ذات معدل الدوران الأعلى للعمالة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

يرتبط دوران العمالة الأعلى بمناطق مختلفة للمنشآت:

- داخل مدينة السادات منشأتان
- شبين الكوم منشأتان
- مركز بدر وكوم حمادة منشأة
- الشهداء ومنوف منشأة

السؤال- حقول لحضرتك بعض الأسباب وتقول لي لو كانت بتأثر في زيادة دوران العمالة (يمكن اختيار أكثر من إجابة)



شكل 12- أسباب دوران العمالة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

طبقاً لإفادات المنشآت التي تمت مقابلتها فإن أكبر عامل مؤثر بدوران العمالة هو "سلوك خاص بالفرد" ويليه "المسافة عن مكان العمل". العوامل الأخرى المؤثرة هي: "العمل في منشأة منافسة" و"ضعف المرتب" و"ضعف المكافآت والبدلات". اللافت للنظر بأن منشأتان تعتبران "عدم وجود برنامج تعريف أولي بالشركة" أحد العوامل المؤثرة بدوران العمالة.

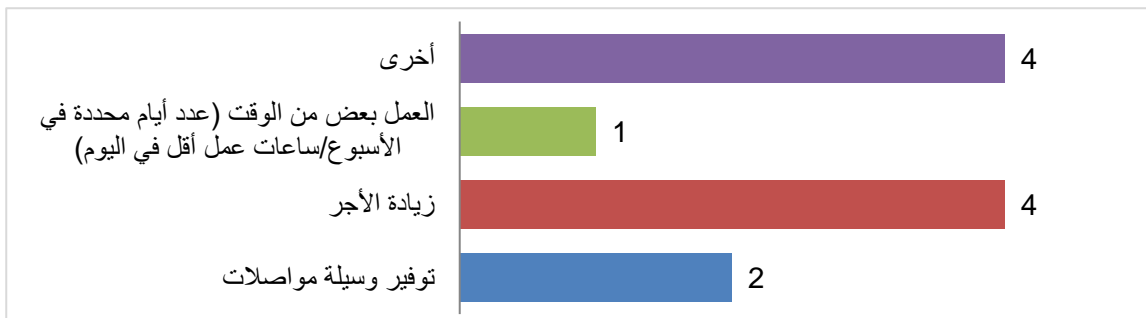
السؤال- من الأسباب التي حضرتك قلتها: هل عملت أي حاجة قبل كده ونجحت في تقليل معدل دوران العمالة؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	عدد الإجابات
	19	0	2	11	5	1	
42%	8	0	2	5	1	0	نعم
58%	11	0	0	6	4	1	لا

جدول 41- تجربة ناجحة في التغلب على مشكلة دوران العمالة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

أفادت 8/ منشآت (42%) بأنها اتخذت بعض الإجراءات الناجحة في خفض معدل دوران العمالة.

السؤال- إيه هية؟



شكل 13- الاجراءات الناجحة في تخفيض معدل دوران العمالة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

إن "زيادة الأجر" في مقدمة الإجراءات الناجحة في تقليل معدل دوران العمالة. وتضمنت فئة "أخرى" المقترحات التالية: تثبيت مواعيد العمل، التوظيف من الأماكن القريبة، التوعية والتفاوض، رفع معدلات الأمان في المواصلات. أكد الخبراء أن زيادة الأجر تعد من أهم طرق التي تم تطبيقها للتغلب على معدل دوران العمالة، كما أوضحوا أن معدل دوران العمالة بالمنشآت الكبيرة ليس مرتفعاً ويوجد بها استقرار نسبي لقدرتها على تقديم مزايا جيدة للعاملين ومن ثم تستطيع الاحتفاظ بهم.

9-1-2. الأشخاص ذوي الإعاقة

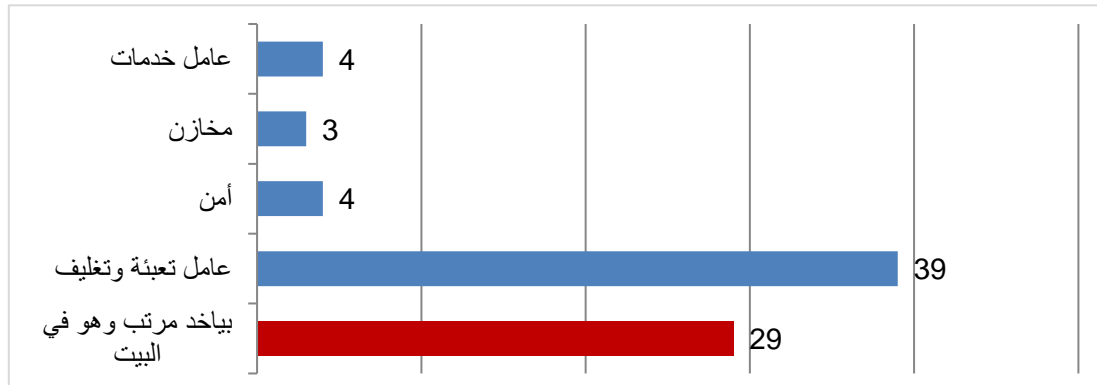
السؤال- عندكوا ذوي الاحتياجات الخاصة؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	عدد الإجابات
	19	0	2	11	5	1	
%58	11	0	2	9	0	0	نعم
%42	8	0	0	2	5	1	لا

جدول 42- وجود ذوي الإعاقة في المنشأة (تغليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

أفادت 11/1 منشأة من بين 19/ تمت مقابلتها بأن لديها عاملين من ذوي الإعاقة.

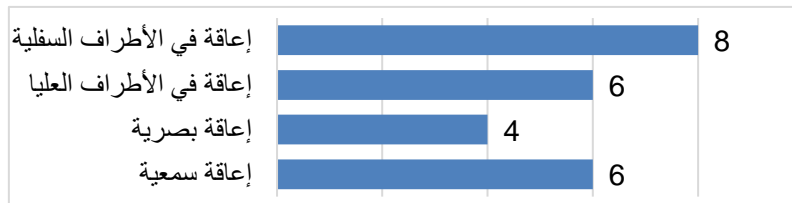
السؤال- بيشغلوا إيه؟ وعددهم أد إيه؟



شكل 14- الوظائف المسندة للأشخاص ذوي الإعاقة (تغليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

إجمالي العاملين من ذوي الإعاقة هو 90/ عامل، منهم 29/ "بياخذ مرتب وهو في البيت". تسند المنشآت وظيفة "عامل خدمات" لـ 39/ من ذوي الإعاقة، ولم تسند لأي منهم عمل في خط الإنتاج. أوضح الخبراء أن تعيين ذوي الإعاقة غالباً ما يأخذ في الاعتبار الجانب الإنساني لهم وليس بالضرورة أخذ الجانب المهني أو المهارة عند التعيين. كما أن ترشيحات مكاتب العمل لهم (والتي غالباً تكون إلزامية لاستيفاء نسبة الـ 5% التي يحددها القانون) غير متناسبة مع ظروف العمل إلا أنه يتم قبولهم وتعيينهم، وبالتالي من لا تتناسب نوع إعاقته مع ظروف العمل يتم منحهم الراتب وهم بالمنزل.

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



شكل 15- الإعاقات التي تعاملت معها المنشآت سابقاً (تغليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

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

السؤال- عندكوا استعداد توظفوا ذوي الاحتياجات الخاصة؟ إيه الوظائف اللي ممكن تعينهم فيها؟ وعددهم كام؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	
0	0	8	1	0	9	عدد المنشآت المستعدة لتوظيف هؤلاء
0	0	19	0	0	19	عامل تعبئة وتغليف
0	0	0	0	0	0	أمن
0	0	8	1	0	9	عامل خدمات
0	0	7	1	0	8	إداري
0	0	5	1	0	6	عامل إنتاج
0	0	39	3	0	42	مجموع الوظائف

جدول 43- استعداد المنشآت لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

أبدت /9/ منشآت استعدادها لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بإجمالي /42/ وظيفة منها /19/ وظيفة "عامل تعبئة وتغليف".

السؤال- حضرتك بتدربوا ناس من ذوي الاحتياجات الخاصة؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	%	
1	5	11	2	0	19		عدد الإجابات
0	0	4	1	0	5	26%	نعم
1	5	7	1	0	14	74%	لا

جدول 44- مشاركة المنشأة ببرامج تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

إن /5/ منشآت فقط ممن تمت مقابلتها تشارك في برامج تدريب لذوي الإعاقة.

السؤال- عندكوا صعوبات بالتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة؟ إيه أهم الصعوبات ديه؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	
0	1	2	0	0	3	المنشآت التي تواجه صعوبة
0	0	1	0	0	1	عدم الانضباط
0	1	0	0	0	1	طبيعة العمل لا تسمح

جدول 45- الصعوبات في التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

من بين /19/ منشأة تمت مقابلتها فإن منشأتان واجهت صعوبات بالتعامل مع ذوي الإعاقة. وإن أبرز الصعوبات في التعامل معهم هي "طبيعة العمل لا تسمح" و"عدم الانضباط".

السؤال- هل ممكن نזור حضرتك مرة ثانية لو احتجنا نناقش بعض التحديات أو الوظائف الخالية أو المهارات المطلوبة؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	
1	5	11	2	0	19	عدد الإجابات
1	5	11	2	0	19	نعم
0	0	0	0	0	0	لا

جدول 46- موافقة المنشأة على زيارة ثانية لمناقشة التفاصيل (تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات)

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

2. 2-2. قطاع الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز

تم التواصل مع 17/ منشأة في قطاع الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز واستجاب منها 13/ منشأة لاستيفاء الاستبيان. وفيما يلي نتائج المقابلات مع ملاحظة بأن العينة لم تشمل أية منشأة متناهية الصغر.

1-2-2. خصائص المشتغلين في المنشأة

السؤال- ما هو إجمالي عدد العاملين الدائمين لديك في المنشأة دي حالياً (في الشهر الحالي)؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	إجمالي
0	1	3	4	5	13
0	35	538	1296	5799	7668

جدول 47- توزيع العاملين حسب حجم المنشأة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

بلغ إجمالي عدد العاملين في 13/ منشأة تمت مقابلتها /7668/. إن 76% من العاملين في المنشآت التي تمت مقابلتها يعملون في 5/ منشآت كبيرة جداً.

السؤال- من الـ..... دول إيه عدد العاملين الذكور بالمنشأة؟ وإيه عدد العاملات الإناث بالمنشأة؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	إجمالي
0	1	3	4	5	13
0	33	470	1211	5497	7211
0	2	68	85	302	457
0	35	538	1296	5799	7668

جدول 48- توزيع العاملين حسب النوع (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

بلغ عدد الإناث في المنشآت التي تمت مقابلتها 457/ بنسبة 6% من إجمالي عدد العاملين، وهذه نسبة منخفضة مقارنة بقطاع تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات 14%. أوضح الخبراء أن نسبة مشاركة الإناث المذكورة هي نسبة مناسبة حيث أن طبيعة العمل تحتاج إلى قدرات بدنية لنقل الأدوات الخاصة بالعمل وتحريك المعدات الثقيلة والتي تناسب الذكور أكثر من الإناث، وبالتالي يُفضل عمل الإناث بأقسام الجودة والأقسام التي تعتمد على الأعمال البسيطة.

السؤال- الـ..... دول، ممكن حضرتك توزعهم على حسب المستوى التعليمي؟ يعني كام؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	%
0	1	3	4	5	13	
0	6	67	194	665	932	12%
0	0	9	57	254	320	4%
0	22	426	948	3935	5331	70%
0	0	6	48	741	795	10%
0	7	30	49	204	290	4%
0	35	538	1296	5799	7668	

جدول 49- توزيع العاملين حسب المستوى التعليمي (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

استحوذت فئة العاملين بمستوى التعليم المتوسط /الثانوي على النسبة الأكبر من إجمالي العاملين لتصل إلى 70% بمقابل 12% بمستوى التعليم الجامعي فما فوق. هناك 4% فقط من الأميين.

السؤال- ال..... اللي عند حضرتك، نقدر نقسمهم حسب المستوى الوظيفي؟ يعني كام؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	13	5	4	3	1	0	عدد الإجابات
%2	159	90	49	17	3	0	مدير
%4	327	200	85	38	4	0	أخصائي
%12	929	800	80	48	1	0	مشرف/أسطى
%41	3137	2075	646	396	20	0	عامل فني
%41	3116	2634	436	39	7	0	عامل عادي
	7668	5799	1296	538	35	0	المجموع

جدول 50- توزيع العاملين حسب المستوى الوظيفي (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

استحوذت فئتي "عامل فني" و"عامل عادي" على النسبة الأكبر (82%) من إجمالي العاملين بالمنشآت التي تمت مقابلتها.

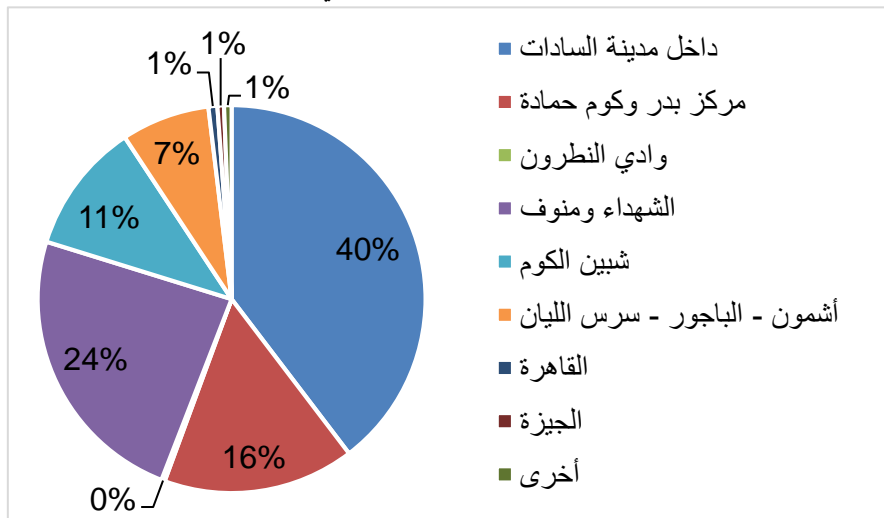
السؤال- من ال..... عامل اللي عند حضرتك، إيه توزيعهم حسب فئات العمر؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	13	5	4	3	1	0	عدد الإجابات
%2	120	93	21	3	3	0	55 فأكثر
%13	982	623	309	44	6	0	من 40 لأقل من 55
%26	1975	1417	373	175	10	0	من 30 لأقل من 40
%57	4385	3489	586	296	14	0	من 20 لأقل من 30
%3	206	177	7	20	2	0	أقل من 20
	7668	5799	1296	538	35	0	المجموع

جدول 51- توزيع العاملين حسب الفئات العمرية (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

استحوذت الفئة العمرية [20 إلى أقل من 30 سنة] على النسبة الأكبر من العاملين لتصل إلى 57%. ويليهما الفئة العمرية [30 إلى أقل من 40 سنة] التي بلغت 26%. اللافت للنظر بأن نسبة الفئة العمرية [55 سنة فأكثر] لا تتجاوز 2%، وأن هناك 206/ فرداً فقط [أقل من 20 سنة].

السؤال- من ال..... عامل، عايزين نصنف الناس حسب المكان اللي بييجوا منه؟



شكل 16- التوزيع النسبي للعاملين حسب مكان الإقامة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

يأتي ما نسبته 40% من العمالة بالمنشآت التي تمت مقابلتها من داخل مركز السادات. بالنسبة للقادمين من خارج المدينة، فإن ما نسبته 35% من العاملين يأتي من مراكز في محافظة المنوفية (الشهداء ومنوف، شبين الكوم)، ومناصبته 16% من

دراسة سوق العمل بمدينة السادات لقطاعي:
تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات، والغزل والنسيج والصباغة والتجهيز

مراكز محافظة البحيرة (مركز بدر وكوم حمادة). أوضح الخبراء أن العمالة القادمة من وادي النطرون منخفضة مقارنة بالمناطق الأخرى على الرغم من قرب المسافة من السادات، وذلك لعدم وجود وسائل نقل متاحة ببعض المنشآت لهذه المنطقة، علاوة على أن وادي النطرون تقع على الطريق الصحراوي ويوجد رسوم للكارتة مما يؤدي إلى ارتفاع تكاليف النقل.

السؤال- بخلاف العمالة الدائمة، هل بتشغل عمالة موسمية أو مؤقتة؟ عددهم كام تقريباً؟ إيه المواسم اللي بتشغلهم فيها؟

عدد الإجابات	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
0	1	3	4	5	13	
0	0	1	1	1	3	
0	0	70	10	92	172	

جدول 52- العمالة الموسمية (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

أفادت 3/ منشآت بأنها تعتمد على العمالة الموسمية أحياناً بإجمالي 172/ عامل. ولدى سؤالها عن المواسم التي تحتاج العمالة فيها أفادت بأنه لا يوجد موسم محدد.

السؤال- هل بتشغل دلوكتي حد غير مصري على خط الإنتاج سواء عمالة دائمة من ال..... أو عمالة موسمية/مؤقتة؟

%	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
0	1	3	4	5	13	
0	0	0	1	3	4	
0	1	3	3	2	9	
0	0	0	30	11	41	

جدول 53- استخدام عمال الإنتاج الأجانب (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

أفادت 4/ منشآت بأنها تستعين بعمال أجانب على خط الإنتاج وعددهم 41/. أوضح الخبراء أن نسبة العمال الأجانب (غير المصريين) بالقطاع أقل من الواقع موضحين أن هناك العديد من المنشآت التي لا تقوم بإصدار تراخيص عمل للأجانب وذلك لاستيفائهم النسبة القانونية المسموحة لهم 10%.

السؤال- هل حضرتك بتستعين بخبراء غير مصريين في بعض الأحيان؟ عددهم كام؟

عدد الإجابات	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
0	1	3	4	5	13	
0	0	2	1	3	6	
0	1	1	3	2	7	
0	0	10	3	3	16	

جدول 54- استخدام الخبراء الأجانب (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

أفادت 6/ منشآت بأنها تستعين بخبراء أجانب. وطبقاً لتقدير 4/ من هذه المنشآت فإن عدد الخبراء الأجانب 16/ حيث لم تحدد منشأة العدد، وذكرت منشأة أخرى بأنها تستعين بهم "حسب الحاجة".

السؤال- بتستفيد منهم في أيه (مهاتهم)؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
6	3	1	2	0	0	عدد الإجابات
4	3	1	0	0	0	إنشاء خط إنتاج جديد
5	2	1	2	0	0	تطوير خط إنتاج
4	2	1	1	0	0	إصلاح عطل/صيانة في خط إنتاج
4	1	1	2	0	0	استشارات في تطوير الأعمال

جدول 55- مهام الخبراء الأجانب (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

من بين /6/ منشآت تستعين بخبراء أجانب، فإن /5/ منشآت تستعين بهم عند "تطوير خط إنتاج"، و/4/ منشآت تستعين بهم في "إنشاء خط إنتاج جديد"، و/4/ منشآت في "إصلاح عطل/صيانة خط إنتاج"، و/4/ منشآت لتقديم "استشارات في تطوير الأعمال". أوضح الخبراء أن المنشآت غالباً ما تستعين بالخبراء الأجانب في أعمال التطوير والتركيب والصيانة. وأشاروا أن الشركات تقوم بتكليف أحد المهندسين لديها بمتابعة الخبير الأجنبي عند التركيب والصيانة والقيام بأعمال الصيانة الدورية بالمستقبل إلا أن بعض المهندسين بعد اكتساب الخبرة يقوموا بترك المنشأة للعمل بالمنشآت المنافسة بأجر أعلى، وهو ما يترتب عليه الحاجة للاستعانة بالخبراء الأجانب مرة أخرى.

2-2-2. تطور الأعمال

السؤال- يا ترى كان الطلب على المنتجات خلال السنة التي فاتت عامل إيه؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	13	5	4	3	1	0	عدد الإجابات
54%	7	2	2	2	1	0	في زيادة
38%	5	3	2	0	0	0	ثابت
0%	0	0	0	0	0	0	في انخفاض
8%	1	0	0	1	0	0	لا أعرف

جدول 56- تطور الطلب على المنتجات خلال العام الماضي (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

من بين /13/ منشأة تمت مقابلتها أفادت /7/ منشآت بأن الطلب على منتجاتها ازداد خلال العام الماضي، وذكرت /5/ منشآت بأن الطلب كان ثابتاً.

السؤال- طب السنة اللي جاية حضرتك تتوقع إيه؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	13	5	4	3	1	0	عدد الإجابات
85%	11	4	3	3	1	0	هيزيد
8%	1	1	0	0	0	0	يفضل زي ما هو
0%	0	0	0	0	0	0	هيقل
0%	0	0	0	0	0	0	لا أعرف
8%	1	0	1	0	0	0	لا توجد إجابة

جدول 57- توقع الطلب على المنتجات العام القادم (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

من بين /13/ منشأة تمت مقابلتها تتوقع /11/ منشأة بأن الطلب على منتجاتها سيزيد خلال العام القادم، ومنشأة واحدة تتوقع أن الطلب سيبقى كما هو. هناك منشأة واحدة لم تجب على هذا السؤال.

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

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	13	5	4	3	1	0	عدد الإجابات
54%	7	3	2	1	1	0	نعم
46%	6	2	2	2	0	0	لا

جدول 58- التطور المتوقع في خطوط الإنتاج خلال العام القادم (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

من إجمالي /13/ منشأة تمت مقابلتها تتوقع /7/ منشآت أن يتم تطوير خطوط الإنتاج أو التكنولوجيا المستخدمة حالياً خلال العام القادم.

السؤال- طب تأثير التطور ده على حجم العمالة إيه؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
7	3	2	1	1	0	عدد الإجابات
0	0	0	0	0	0	انخفاض عدد الوظائف المتاحة
5	3	2	0	0	0	زيادة عدد الوظائف المتاحة
2	0	0	1	1	0	يفضل زي ما هو

جدول 59- تأثير التطور المتوقع بخطوط الإنتاج على حجم العمالة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

من بين /7/ منشآت تتوقع تطوير التكنولوجيا المستخدمة خلال العام القادم، أفادت /5/ منشآت بأن التأثير سيكون في زيادة عدد الوظائف المتاحة، وأفادت المنشأتان الباقيتان بأن ذلك لن يؤثر على حجم العمالة.

السؤال- طب تأثير ده على تأهيل العمالة إيه؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
7	3	2	1	1	0	عدد الإجابات
7	3	2	1	1	0	تأهيل داخل الشركة على خطوط الإنتاج
0	0	0	0	0	0	تأهيل خارج البلاد

جدول 60- تأثير التطور المتوقع بخطوط الإنتاج على تأهيل العمالة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

أفادت جميع المنشآت التي تتوقع تطوير التكنولوجيا خلال العام القادم بأن ذلك سيؤدي إلى تأهيل العاملين على خطوط الإنتاج داخل المنشأة. أوضح الخبراء أن هناك فرق بين "التطوير" و"التحديث" حيث يُقصد بالتطوير: زيادة خطوط إنتاج وهو ما يعني زيادة عدد العمالة، أما التحديث: فتعني استخدام تكنولوجيا حديثة ومتطورة والتي قد تؤدي إلى عدم الحاجة إلى نفس عدد العاملة السابق. وفي الحالة الثانية، أضاف الخبراء أنه غالباً ما يتم نقل العمالة إلى أماكن أخرى داخل المنشأة ولا يتم فصلهم.

3-2-2. تطور التوظيف

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

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	13	5	4	3	1	0	عدد الإجابات
46%	6	2	2	1	1	0	زاد
54%	7	3	2	2	0	0	ثابت
0%	0	0	0	0	0	0	قل

جدول 61- تطور حجم العمالة خلال العام الماضي (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

أفادت /6/ منشآت بأن عدد العاملين لديها زاد خلال العام الماضي، بينما بقي حجم العمالة ثابتاً في /7/ منشآت.

السؤال- ليه؟

المجموع	قل	ثابت	زاد	
13	0	7	6	عدد الإجابات
4	0	0	4	زيادة الإنتاج
5	0	5	0	الإنتاج ثابت
1	0	1	0	الحالة الاقتصادية
2	0	2	0	سياسة الشركة
3	0	0	3	توسعات أو زيادة/تطوير خطوط الإنتاج
1	0	0	1	زيادة ورديات

شكل 17- سبب تغير حجم العمالة خلال العام الماضي (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

بيّنت إجابات المنشآت بأن أهم أسباب زيادة عدد العاملين خلال العام الماضي هي: "زيادة الإنتاج" و"توسعات أو زيادة/تطوير خطوط الإنتاج" و"زيادة ورديات". أما أسباب عدم تغير حجم العاملين فهي "الإنتاج ثابت" و"الحالة الاقتصادية" و"سياسة الشركة".

السؤال- تتوقع يتغير عدد العاملين السنة اللي جاية؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
13	5	4	3	1	0	عدد الإجابات
8	4	2	1	1	0	يزيد
5	1	2	2	0	0	يفضل زي ما هو
0	0	0	0	0	0	يقل
0	0	0	0	0	0	لا أعرف
0	0	0	0	0	0	لا توجد إجابة
926	690	199	30	7	0	مقدار الزيادة
0	0	0	0	0	0	مقدار الانخفاض

جدول 62- التغير المتوقع بعدد العاملين خلال العام القادم (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

أفادت 8/ منشآت بأنها تتوقع أن يزداد عدد العاملين لديها خلال العام القادم بمقدار 926/ عامل تقريباً. وأفادت المنشآت الخمسة الباقية بأنها لا تتوقع أن يتغير عدد العاملين لديها.

السؤال- ليه؟

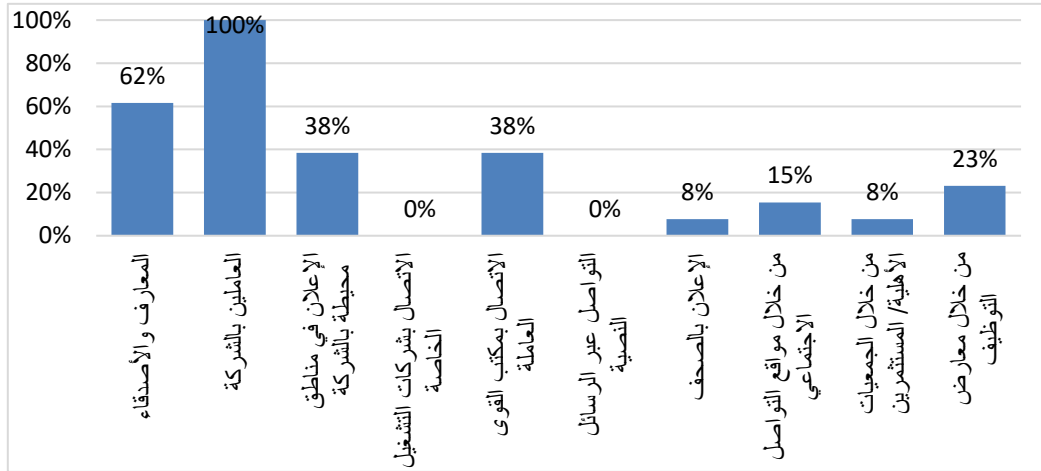
يفضل زي ما هو	يزيد	
5	8	عدد الإجابات
0	7	زيادة خطوط الإنتاج
5	0	ثبات خطوط الإنتاج
0	1	المشروعات الجديدة
0	1	تعديل على الخامات

جدول 63- أسباب توقع التغير في عدد العاملين العام القادم (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

أرجعت المنشآت زيادة عدد العاملين المتوقعة إلى "زيادة خطوط الإنتاج" و"المشروعات الجديدة" و"تعديل على الخامات". أما المنشآت التي تتوقع ثبات عدد العاملين لديها العام القادم فإن ذلك يرجع بشكل رئيسي إلى "ثبات خطوط الإنتاج".

4-2-2. الوظائف الخالية

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



شكل 18- وسائل الإعلان عن الوظائف الخالية (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

إن جميع المنشآت التي تمت مقابلتها تعتمد على العاملين لديها في الإعلان عن الوظائف الخالية، و/8 منشآت (62%) تعتمد على المعارف والأصدقاء، و/5 منشآت (38%) تلجأ إلى الإعلان في المناطق المحيطة بالشركة. وتجدر الإشارة هنا أن هناك /5 منشآت فقط تتواصل مع مكتب تشغيل القوى العاملة للإعلان عن الوظائف الخالية.

السؤال- هل عندكم دلوقة ووظائف خالية؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
عدد الإجابات	5	4	3	1	0	13
نعم	3	2	1	1	0	7
لا	2	2	2	0	0	6

جدول 64- وجود وظائف خالية حالياً (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

أفادت /7 من المنشآت التي تمت مقابلتها بأن لديها وظائف خالية حالياً.

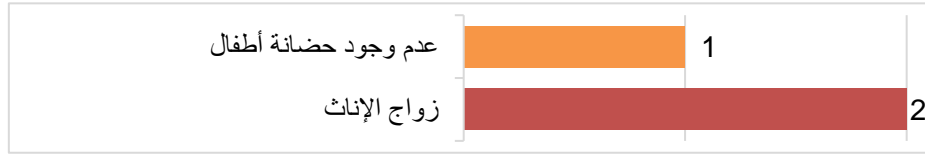
السؤال- إيه أهم وظائف خالية دلوقة؟ وعددكم كام؟

النوع	المستوى الوظيفي		
	ذكور	إناث	
الإدارة العليا	0	0	0
الأخصائيين	6	0	0
مشرف/أسطى	5	0	0
الفنيين	17	0	2
عامل عادي	50	0	0
الخدمات	2	0	0
المجموع	80	0	2

جدول 65- أهم الوظائف الخالية المطلوبة حالياً (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

بالمجمل فإن هناك /82 وظيفة خالية حالياً في /7 منشآت. إن غالبية الوظائف الخالية المتاحة للذكور (80). وبالنسبة للمستوى الوظيفي فإن غالبية الوظائف الخالية المتاحة بمستوى "عامل عادي" بإجمالي /50 وظيفة. هناك /19 وظيفة خالية بمستوى "الفنيين" منها وظيفتان لا يشترط فيهما النوع. أوضح الخبراء أن طبيعة العمل لا تحتاج إلى نسبة إناث كبيرة، كما أن غالباً ما تقوم الإناث بترك العمل بسبب (الزواج، ورعاية الاطفال) ومطالبتها بإجازة وضع، وساعة روضة لمدة كبيرة وفقاً للقانون مما يؤدي إلى زيادة أعباء العمل على باقي العاملين، وبالتالي يُفضل تعيين الذكور.

السؤال- هل تواجه تحديات في تعيين الاناث؟ ماهي أهم هذه التحديات؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)



شكل 19- التحديات التي تواجه المنشآت في تعيين الإناث (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

أفادت 3/ منشآت بأنها تواجه تحديات في تعيين الاناث أهمها: زواج الإناث وعدم وجود حضانة أطفال.

2-2-5. الوظائف الأساسية في القطاع ومتطلباتها

استخرج فريق المرصد أهم ثلاثة وظائف للقطاع من التصنيف المصري الموحد للمهن المستخدم في جمهورية مصر العربية وكانت كالتالي:

1. مشغلو آلات الغزل (الكود 8151)

2. مشغلو آلات النسيج (الكود 8152)

3. مشغلو آلات الصباغة والتجهيز (الكود 8154)

وخلال المقابلة لملء الاستبيان، طرح فريق المرصد الأسئلة على ممثل المنشأة وتم تجميع الإجابات في فئات من المتطلبات (مع إمكانية إضافة وظيفة أساسية أخرى).

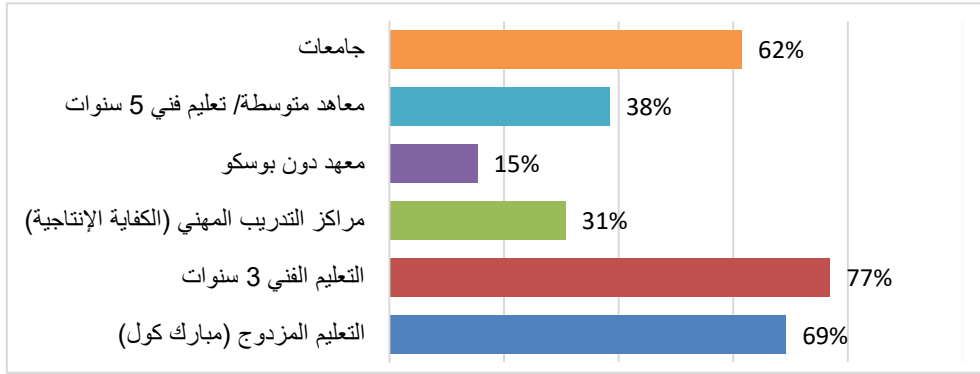
السؤال- في شروط معينة (بدنية- شخصية- أكاديمية- تواصل في مكان العمل- فنية) لازم تكون متوفرة في الوظيفة

الفئة	المطلب	مشغلو آلات الغزل	مشغلو آلات النسيج	مشغلو آلات الصباغة والتجهيز	أخرى	التكرار
بدنية	لائق بدنياً وصحياً	2	4	1	1	8
	طويل القامة	0	1	0	0	1
	غير مدخن	0	1	0	0	1
شخصية	حسن السير والسلوك	2	3	2	2	9
	الجدية	0	1	0	0	1
	الالتزام	0	2	1	0	3
أكاديمية	حسن التصرف	0	1	0	0	1
	مؤهل	1	4	3	2	10
متطلبات أخرى	بدون مؤهل	3	1	1	0	5
	خبرة	1	2	2	1	6
	بدون خبرة	2	2	2	0	6
	رخصة مزاولة المهنة	0	1	1	0	2
	قرب مكان السكن	0	2	0	0	2
	السن	3	3	2	1	9
	أدى الخدمة العسكرية	0	1	2	0	3

جدول 66- متطلبات الوظائف الأساسية التي تقوم عليها المنشآت (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

طبقاً لإفادات المنشآت التي تمت مقابلتها (22 وظيفة أساسية)، فإن أبرز المتطلبات للوظائف الأساسية (مع وجود فوارق بينها) هي: المؤهل الأكاديمي، حسن السير والسلوك، السن، لائق بدنياً وصحياً. ولم تتفق المنشآت حول احتياجها للخبرة في المتقدمين لهذه الوظائف. وبسؤال بعض الخبراء بالقطاع عن مدى اتفاقهم مع نتائج الاستبيان، أوضحوا أنه بشكل عام يُفضل أن يجيد العامل القراءة والكتابة، وأن يكون ملم بحروف اللغة الإنجليزية، وأن يكون لدى البعض منهم القدرة على التعامل مع أجهزة الحاسب الآلي للتعامل مع بعض أعطال الماكينات. كما أوضح الخبراء أنه يُفضل تعيين الشباب من سن 20 سنة حيث يكون لديهم فرصة للتقدم وزيادة رواتبهم مما يزيد من انتمائهم للشركة.

السؤال- حضرتك بتفضل خريجين من جهة معينة للوظائف السابقة أو بتحب تتعاون معاها في مجال التدريب؟



شكل 20- الجهات التعليمية والتدريبية المفضلة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

إن الجهات التعليمية/التدريبية المفضلة في التعيين بالوظائف الأساسية في المنشآت التي تمت مقابلتها هي التعليم الفني 3 سنوات، ويليه التعليم المزدوج، ثم الجامعات. أوضح الخبراء أنه يُفضل في العموم خريجي التعليم المزدوج، كما أشاروا أنه على الرغم من ذلك إلا أن نسبة كبيرة من المنشآت العاملة بالقطاع تستقطب العمالة من مركز كوم حمادة والتي لا يوجد بها مدراس للتعليم المزدوج.

2-2-6. علاقة المنشأة بالتعليم والتدريب

2-2-6-1. التدريب المستمر

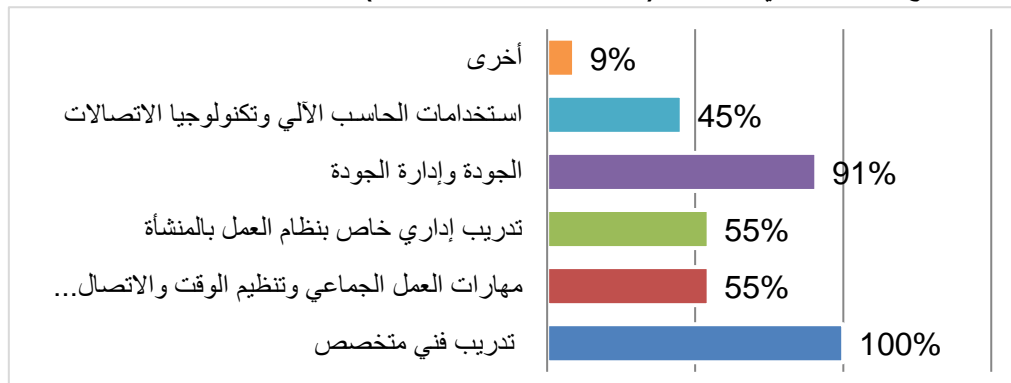
السؤال- هل بتوفر المنشأة تدريب مستمر لرفع كفاءة العاملين؟

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
عدد الإجابات	5	4	3	1	0	13
نعم لكل العاملين	4	1	3	1	0	9
لا على الإطلاق	0	2	0	0	0	2
نعم للعاملين في بعض الوظائف/المهن	1	1	0	0	0	2

جدول 67- توفير تدريب مستمر لرفع كفاءة العاملين (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

أفادت 9/ منشآت 69% بأنها توفر فرص تدريب لجميع العاملين لديها، بالمقابل فإن منشأتان توفران التدريب للعاملين في بعض الوظائف فقط. وهناك منشأتان (كبيرة وكبيرة جداً) لا توفر تدريباً على الإطلاق.

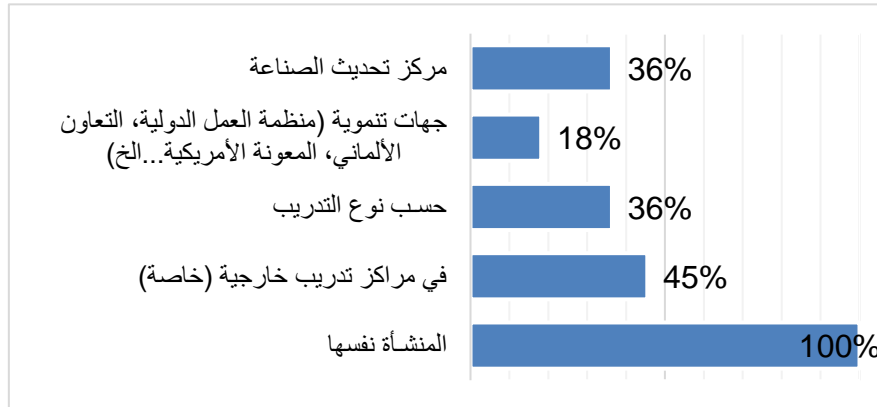
السؤال- إيه البرامج التدريبية اللي بتقدمها؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)



شكل 21- البرامج التدريبية التي توفرها المنشأة للعاملين فيها (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

تبين إفادات المنشآت بأنها تركز على التدريب في مجال الجودة وإدارة الجودة والتدريب الفني المتخصص. لكن تقدم بعض المنشآت تدريباً على المهارات الحياتية (العمل الجماعي، تنظيم الوقت، التواصل...) وتدريباً على استخدام الحاسب الآلي وتكنولوجيا الاتصالات.

السؤال- مين الجهة اللي بتقدم التدريب؟



شكل 22- الجهات التي تقدم التدريب (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

جميع المنشآت تقدم التدريب بنفسها، و45% منها تتعاقد مع مراكز تدريب خارجية خاصة. كما أن ثلث المنشآت تستفيد من التدريب الذي يوفره مركز تحديث الصناعة.

السؤال- فيه بالمنشأة مركز تدريب/مكان مجهز مخصص للتدريب؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	11	5	2	3	1	0	عدد الإجابات
45%	5	4	1	0	0	0	نعم
55%	6	1	1	3	1	0	لا

جدول 68- وجود مركز تدريب داخل المنشأة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

أفادت 5/ منشآت 45% بأن لديها مكان مخصص للتدريب داخل المنشأة. اللافت للنظر بأن المنشآت الصغيرة والمتوسطة ليس لديها مركز مخصص للتدريب.

السؤال- من يقوم بالتدريب: مدربين متخصصين من المنشأة أم الأخصائيين والفنيين من ذوي الخبرة أم يتم الاستعانة بمدربين خارجيين؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
11	5	2	3	1	0	عدد الإجابات
5	1	2	2	0	0	مدربين متخصصين
8	3	2	2	1	0	يتم الاعتماد على العاملين القدامى
5	3	0	2	0	0	يتم الاعتماد على مدربين خارجيين

جدول 69- المدربون (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

أفادت 8/ منشآت بأنها تعتمد على العاملين القدامى في تدريب العاملين لديها، بينما تعتمد 5/ منشآت على مدربين متخصصين. وهناك 5/ منشآت تعتمد على مدربين خارجيين.

السؤال- هل يتم تدريب العاملين المُعينين حديثاً قبل بدء العمل؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	13	5	4	3	1	0	عدد الإجابات
92%	12	5	3	3	1	0	نعم
8%	1	0	1	0	0	0	لا

جدول 70- تدريب العاملين المُعينين حديثاً قبل بدء العمل (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

أفادت 12/ منشأة 92% بأنها تقوم بتدريب الأفراد المُعينين حديثاً لديها قبل بدء العمل.

2-6-2-2. فرص تدريب الطلبة

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

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	13	5	4	3	1	0	عدد الإجابات
62%	8	4	2	2	0	0	نعم
38%	5	1	2	1	1	0	لا

جدول 71- توفير فرص تدريب للطلبة والأفراد من خارج المنشأة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

أفادت /7/ منشآت 58% بأن لديها طلاب وأفراد متدربين من خارج المنشأة.

السؤال- طب اللي بتدريهم دول، جايبين منين و عددهم كام؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	7	3	2	2	0	0	المنشآت التي توفر فرص تدريب
82%	222	205	15	2	0	0	الطلبة من التعليم المزدوج
6%	15	15	0	0	0	0	المتدربون من المعاهد
12%	33	30	0	3	0	0	المتدربون من الجامعات
	270	250	15	5	0	0	إجمالي المتدربين

جدول 72- توفير فرص تدريب للطلبة والأفراد من خارج المنشأة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

أفادت /7/ منشآت بأن لديها /270/ متدرب (طلبة أو أفراد من خارج المنشأة)، ومن هؤلاء /222/ من طلبة التعليم المزدوج.

السؤال- عندك استعداد لتدريب الطلبة في المستقبل؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	13	5	4	3	1	0	عدد الإجابات
69%	9	4	3	1	1	0	نعم
23%	3	1	1	1	0	0	لا
8%	1	0	0	1	0	0	لا أعرف

جدول 73- توفير فرص تدريب للطلبة في المستقبل (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

هناك /9/ منشآت 69% مستعدة لتقديم فرص تدريب للطلبة في المستقبل.

السؤال- طب منين و عددهم كام تقريباً؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	7	3	2	2	0	0	المنشآت التي لديها استعداد للتدريب
84%	284	260	22	0	2	0	التعليم المزدوج
0%	0	0	0	0	0	0	التلمذة الصناعية
1%	5	5	0	0	0	0	المعاهد
15%	50	45	2	3	0	0	الجامعات
	339	310	24	3	2	0	إجمالي فرص التدريب

جدول 74- أماكن التدريب المتوفرة مستقبلاً حسب الجهة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

توفر /7/ منشآت لديها استعداد لتدريب الطلبة في المستقبل /339/ فرصة تدريب منها /284/ لطلبة التعليم المزدوج و/50/ لطلبة الجامعات.

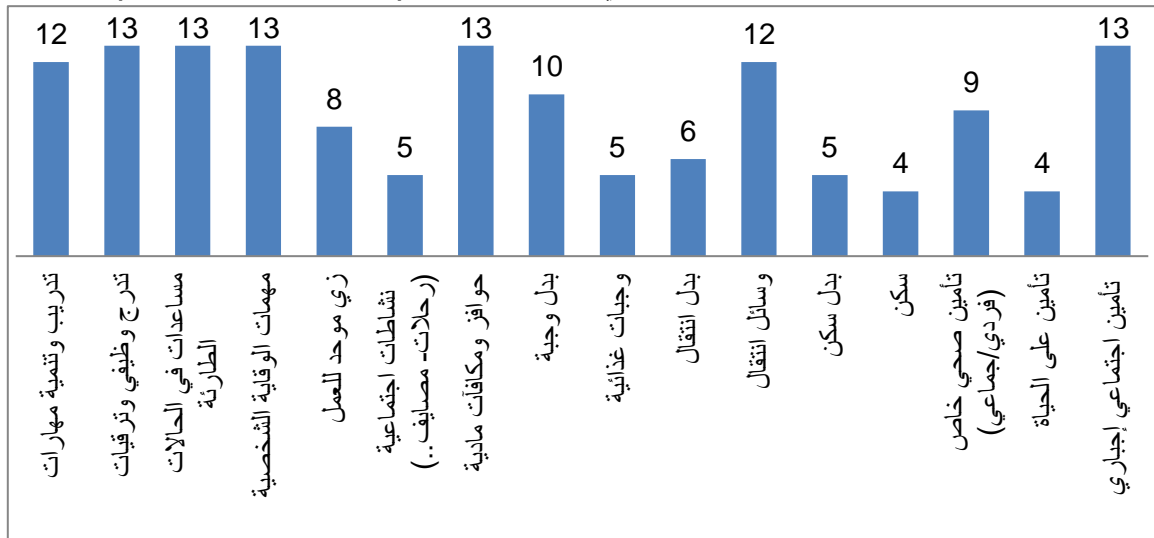
السؤال- طب ممكن تدريبوا طلبة أجنبي (غير مصريين)؟

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

جدول 75- إمكانية تدريب طلبة غير مصريين (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

أفادت /3/ منشآت بأنها على استعداد لتدريب طلاب غير مصريين (سوريين وفلسطينيين وعراقيين وسودانيين). هذا وقد أوضح الخبراء أنه يُفضل تدريب طلبة مصريين حتى يمكن الاستفادة منهم بعد مرحلة التدريب وتعيينهم. 2-2-7. إدارة الموارد البشرية

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



شكل 23- المزايا التي توفرها المنشآت (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

توفر جميع المنشآت "تأمين اجتماعي إجباري" و"حوافز ومكافآت مادية" و"مهمات الوقاية الشخصية" و"مساعدات في الحالات الطارئة" و"تدرج وظيفي وترقيات". كما أن معظم المنشآت توفر "وسائل انتقال" و"تدريب وتنمية مهارات" و"بزل وجبة".

السؤال- طيب إيه المزايا اللي حضرتك بتقدمها لمخصوص للعاملات للإناث؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	%
0	0	2	3	5	10	عدد الإجابات
0	0	0	0	0	0	حضانة أطفال
0	0	2	2	5	9	إجازة وضع مدفوعة الأجر
0	0	2	3	4	9	ساعة رضاعة للأمهات
0	0	1	0	0	1	العمل بعض الوقت

جدول 76- المزايا التي تقدمها المنشأة للعاملات للإناث (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

توفر /9/ منشآت "إجازة وضع مدفوعة الأجر"، وتتيح /9/ منشآت "ساعة رضاعة للأمهات". جدير بالملاحظة أن هاتان الميزتان مكفولتان بموجب قانون العمل المصري. توفر منشأة واحدة "العمل بعض الوقت". أشار الخبراء أنه لا يتم تقديم مزايا إضافية غير المنصوص عليه بقانون العمل.

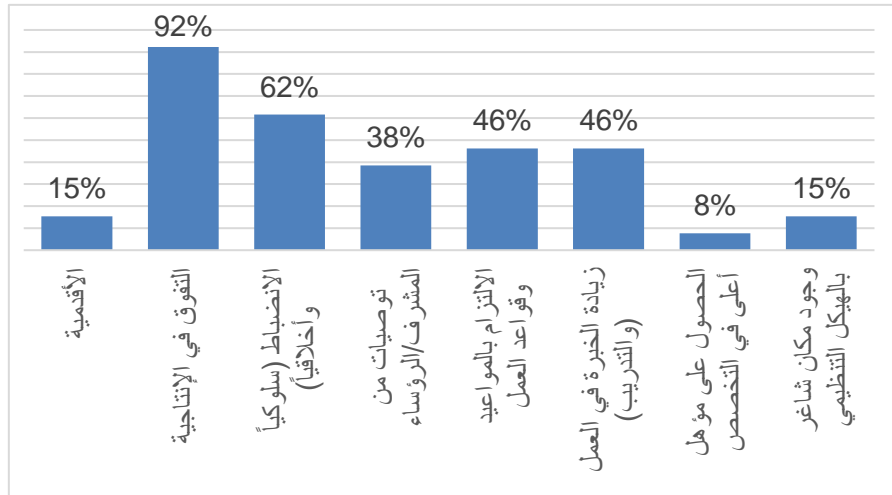
السؤال- بالنسبة للعاملين على خطوط الإنتاج، هل في فرص ترقيات ليهم؟ كام واحد إترقى خلال الخمس سنين اللي فاتت؟

عدد الإجابات	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
عدد الإجابات	0	1	3	4	5	13
نعم	0	1	3	4	5	13
لا	0	0	0	0	0	0
عدد العاملين الذين حصلوا على ترقية خلال الأعوام الخمسة الماضية	0	3	19	110	349	481

جدول 77- وجود فرص ترقيات للعاملين في الإنتاج (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

أفادت جميع المنشآت التي تمت مقابلتها بأن لديها فرص ترقيات للعمال على خطوط الإنتاج حيث تم ترقية 481/ فرداً خلال السنوات الخمسة الماضية.

السؤال- على أي أساس تم ترفيتهم؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

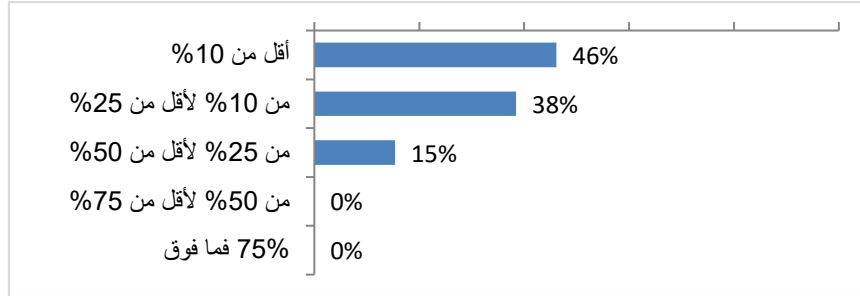


شكل 24- أسس ترقية العاملين في الإنتاج (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

على الرغم من الفكرة السائدة فإن "الأقدمية" تعتبر أساس لترقية العاملين في الإنتاج في 15% فقط من المنشآت التي توفر نظام ترقية. بالمقابل فإن 92% من المنشآت ترى "التفوق في الإنتاجية" أساس الحصول على الترقية ويليه "الانضباط (سلوكياً وأخلاقياً)".

8-2-2. دوران العمالة

السؤال- من سنة فانت كان في كام حد يشتغل بصفة دائمة في المنشأة؟ وخلال 12 شهر اللي فاتوا، في كام واحد من اللي كانوا شغالين عند حضرتك سابوا الشغل (مابدخلش فيهم اللي تحت التدريب والاختبار)؟



شكل 25- معدل دوران العمالة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

بناءً على المعطيات من المنشآت لهذين السؤالين، تم حساب معدل دوران العمالة⁶ لكل منشأة، ثم توزيع المنشآت طبقاً لفئات معدل دوران العمالة. ويتبين بأن 46% من المنشآت التي تمت مقابلتها لا تعاني من ارتفاع معدل دوران العمالة. وبالنسبة للمنشآت التي تعاني من دوران العمالة، فإنه لا يتجاوز 50%. أوضح الخبراء أن أسباب ارتفاع معدل الدوران بالقطاع بشكل عام تتمثل في: طبيعة العمل وصعوبتها وأثرها على صحة العاملين، وضعف المرتبات بمدينة السادات مقارنة بالمناطق الصناعية الأخرى مثل السادس من أكتوبر والعاشر من رمضان حيث أن عدد الباحثين عن عمل كبير مقارنة بالوظائف المتاحة.

السؤال- هل برأيك دوران العمالة يرتبط بالنوع (إناث/ذكور)؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	13	5	4	3	1	0	عدد الإجابات
69%	9	3	3	2	1	0	نعم
31%	4	2	1	1	0	0	لا

جدول 78- ارتباط دوران العمالة بالنوع (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

بالنسبة لـ/9/ منشآت (69%) فإن دوران العمالة مرتبط بالنوع (الذكور في 6 منشآت، والإناث في 3 منشآت) علماً بأن نسبة الإناث في المنشآت التي تمت مقابلتها هي 6% فقط. ولدى سؤال المنشآت التي ربطت دوران العمالة بالإناث عن الحلول المقترحة أو التي نفذتها لمعالجة المشكلة، ذكرت إحدى المنشآت "مكافآت للزواج". وقد أوضح الخبراء أن الدوران بين الإناث غالباً ما يتعلق بزواجهم وأسباب اجتماعية أخرى.

السؤال- برأيك دوران العمالة مرتبط بالمستوى التعليمي؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	13	5	4	3	1	0	عدد الإجابات
62%	8	3	4	1	0	0	نعم
38%	5	2	0	2	1	0	لا

جدول 79- ارتباط دوران العمالة بالمستوى التعليمي (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

بالنسبة لـ/8/ منشآت 62% فإن دوران العمالة يرتبط بالمستوى التعليمي (متوسط/ثانوي). وقد أضاف الخبراء أن هناك أيضاً معدل دوران بين المستوى التعليمي (جامعي فيما فوق) حيث غالباً ما تطلع هذه الفئة إلى ترك الوظيفة للعمل في تخصصهم الدراسي، أو رغبة في الحصول ترقية وراتب أفضل.

⁶ معدل دوران العمالة = عدد من تركوا العمل خلال العام الماضي ÷ متوسط عدد العاملين خلال العام

السؤال- برأيك دوران العمالة مرتبط بالمستوى الوظيفي؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	13	5	4	3	1	0	عدد الإجابات
%69	9	3	4	2	0	0	نعم
%31	4	2	0	1	1	0	لا

جدول 80- ارتباط دوران العمالة بالمستوى الوظيفي (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

بالنسبة لـ/9/ منشآت %69 فإن دوران العمالة يرتبط بالمستوى الوظيفي. من هذه المنشآت يرتبط دوران العمالة بالمستوى الوظيفي "عامل عادي" (7 منشآت)، و"عامل فني (منشأتان). وقد أوضح الخبراء أن هناك ارتباط بين دوران العمالة بالمستوى الوظيفي "عامل عادي" ونظام الترقى حيث أن نظام الترقى لهذا المستوى الوظيفي له عدة مراحل ويتم خلال فترات زمنية متفاوتة الأمر الذي قد يدفع البعض إلى ترك العمل والعمل في منشأة أخرى على درجة وظيفية أعلى.

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

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	13	5	4	3	1	0	عدد الإجابات
%62	8	2	4	2	0	0	نعم
%38	5	3	0	1	1	0	لا

شكل 26- ارتباط دوران العمالة بمكان الإقامة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

هناك /8/ منشآت تربط دوران العمالة بمكان الإقامة للعاملين.

السؤال- إيه أعلى مكان فيه دوران عمالة؟

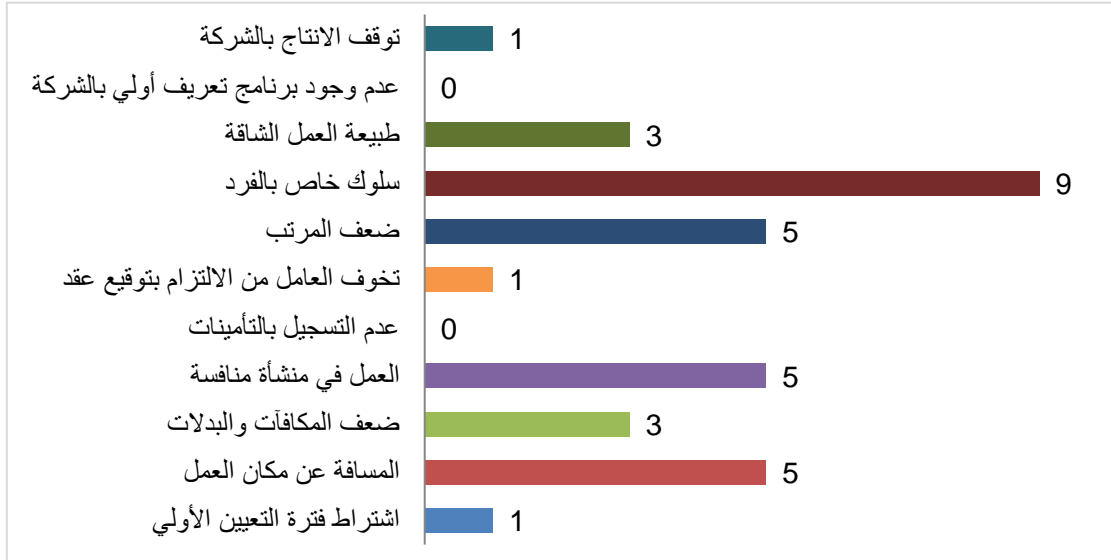
المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
8	2	4	2	0	0	عدد الإجابات
2	0	2	0	0	0	داخل مدينة السادات
4	2	1	1	0	0	مركز بدر وكوم حمادة
2	0	1	1	0	0	الشهداء ومنوف

جدول 81- المنطقة ذات معدل الدوران الأعلى للعمالة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

يرتبط دوران العمالة الأعلى بمناطق مختلفة للمنشآت:

- مركز بدر وكوم حمادة 4 منشآت
- داخل مدينة السادات منشأتان
- الشهداء ومنوف منشأتان

السؤال- حقول لحضرتك بعض الأسباب وتقول لي لو كانت بتأثر في زيادة دوران العمالة؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)



شكل 27- أسباب دوران العمالة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

طبقاً لإفادات المنشآت التي تمت مقابلتها فإن أكبر عامل مؤثر بدوران العمالة هو "سلوك خاص بالفرد". العوامل الأخرى المؤثرة هي: "المسافة عن مكان العمل" و"العمل في منشأة منافسة" و"ضعف المرتب". بعض المنشآت ترجع دوران العمالة إلى "طبيعة العمل الشاقة" و"ضعف المكافآت وبدلات". أوضح الخبراء أن "السلوك الخاص بالفرد" تعني: صعوبة تواصل العاملين مع الرؤساء، وعدم النضج، وافتعال مشاكل في مكان العمل.

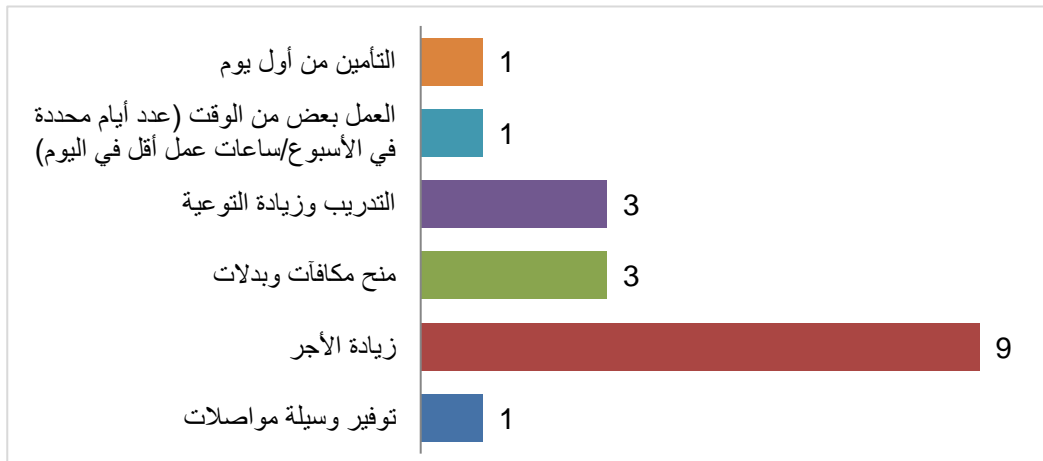
السؤال- من الأسباب التي حضرتك قلتها: هل عملت أي حاجة قبل كده ونجحت في تقليل معدل دوران العمالة؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	عدد الإجابات
	13	5	4	3	1	0	عدد الإجابات
92%	12	5	4	2	1	0	نعم
8%	1	0	0	1	0	0	لا

جدول 82- تجربة ناجحة في التغلب على مشكلة دوران العمالة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

أفادت 12/ منشأة (92%) بأنها اتخذت بعض الإجراءات الناجحة في خفض معدل دوران العمالة.

السؤال- إيه هية؟



شكل 28- الإجراءات الناجحة في تخفيض معدل دوران العمالة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

إن "زيادة الأجر" في مقدمة الإجراءات الناجحة في تقليل معدل دوران العمالة. نجحت /3/ منشآت في تخفيض معدل دوران العمالة من خلال "التدريب وزيادة التوعية". وقد أكد الخبراء أن زيادة الأجر بالفعل أثرت بشكل كبير وإيجابي على خفض نسبة دوران العمالة.

9-2-2. الأشخاص ذوي الإعاقة

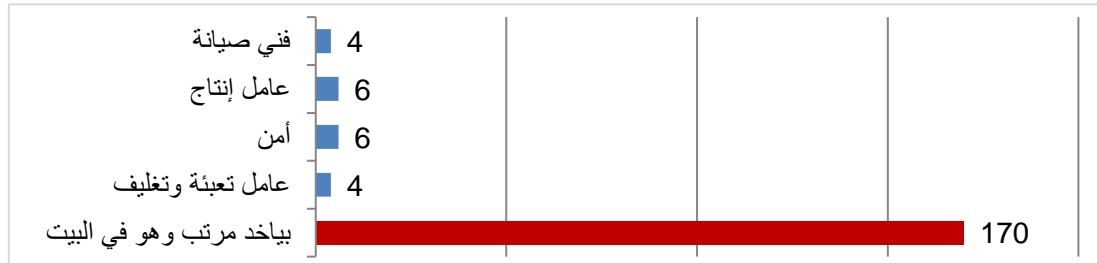
السؤال- عندكوا ذوي الاحتياجات الخاصة؟

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	13	5	4	3	1	0	عدد الإجابات
%100	13	5	4	3	1	0	نعم
%0	0	0	0	0	0	0	لا

جدول 83- وجود الأشخاص ذوي الإعاقة في المنشأة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

أفادت جميع المنشآت التي تمت مقابلتها بأن لديها عاملين من ذوي الإعاقة.

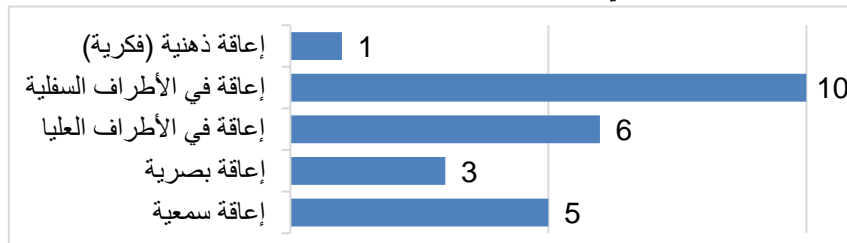
السؤال- بيشغلوا إيه؟ وعددهم أد إيه؟



شكل 29- الوظائف المسندة للأشخاص ذوي الإعاقة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

من بين /190/ شخص من ذوي الإعاقة المعينين لدى /13/ منشأة فإن /170/ ليست لديهم وظيفة مسندة ويتقاضون مرتباً دون الحضور للعمل، و/4/ يعملون في مجال التعبئة والتغليف، و/6/ يعملون بالأمن، و/6/ يعملون في خطوط الإنتاج، و/4/ يعملون فني صيانة. أوضح الخبراء أنه يتم تشغيل الإعاقة فقط لاستكمال نسبة ال 5% المحددة بالقانون، والتي تقوم مكاتب التفتيش (مكاتب العمل) بمتابعتها، كما أن العاملين من ذوي الإعاقة غالباً ما يكونوا كثيري الشكوى.

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



شكل 30- الإعاقات التي تعاملت معها المنشآت (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

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

السؤال- عندكو استعداد توظفوا ذوي الاحتياجات الخاصة؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	إجمالي	
0	1	0	2	3	6	عدد المنشآت المستعدة لتوظيف هؤلاء
0	0	0	5	20	25	عامل تعبئة وتغليف
0	0	0	5	20	25	عامل خدمات
0	2	0	0	0	2	عامل إنتاج
0	2	0	10	40	52	المجموع

جدول 84- استعداد المنشآت لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

من بين /13/ منشأة تمت مقابلتها فإن /6/ منشآت لديها استعداد لتوظيف ذوي الإعاقة في /52/ وظيفة منها /25/ وظيفة عامل تعبئة وتغليف، و/25/ وظيفة عامل خدمات.

السؤال- حضرتك بتدربوا ناس من ذوي الاحتياجات الخاصة؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	
0	1	3	4	5	13	عدد الإجابات
0	1	0	2	1	4	نعم
0	0	2	2	4	8	لا
0	0	1	0	0	1	لا أعرف

جدول 85- مشاركة المنشأة ببرامج تدريب لذوي الإعاقة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

هناك /4/ منشآت فقط تدرب الأشخاص ذوي الإعاقة. أوضح الخبراء أن بالفعل هناك بعض المنشآت التي لا تقوم بتقديم تدريب لهم، وبشكل عام أوضحوا أن التدريب يتم حسب المستوى الوظيفي بالمنشأة وبالتالي هناك بعض الوظائف التي لا يتم تقديم تدريبات لهم مثل وظيفة "عامل الخدمات".

السؤال- عندكو صعوبات بالتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة؟ إيه أهم الصعوبات دية؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	
0	1	1	0	2	4	المنشآت التي تواجه صعوبة
0	0	1	0	0	1	عدم القدرة على العمل
0	0	0	0	1	1	عدم رغبتهم في العمل
0	1	1	0	0	2	صعوبة في التواصل
0	0	0	0	1	1	صعوبة في السيطرة على حركاتهم

جدول 86- الصعوبات في التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

إن أبرز الصعوبات في التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة هي "صعوبة في التواصل"، و"عدم القدرة على العمل"، و"عدم رغبتهم بالعمل" و"صعوبة في السيطرة على حركاتهم".

السؤال- هل ممكن نزور حضرتك مرة ثانية لو احتجنا نناقش بعض التحديات أو الوظائف الخالية أو المهارات المطلوبة؟

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	
0	1	3	4	5	13	عدد الإجابات
0	1	3	3	5	12	نعم
0	0	0	1	0	1	لا

جدول 87- موافقة المنشأة على زيارة ثانية لمناقشة التفاصيل (الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز)

أفادت /12/ منشأة من بين /13/ منشأة تمت مقابلتها بالموافقة على زيارة ثانية لمناقشة بعض التحديات عند الحاجة.

ثانياً- تحليل قوة العمل والفئات المستهدفة

استكمالاً لتحليل نتائج المسح الاستقصائي للمنشآت، يقدم هذا الفصل تحليلاً لقوة العمل في مدينة السادات. لقد بيّنت نتائج المسح الاستقصائي بأن المنشآت في قطاعي "تعليب وحفظ الفواكه والخضار والبقول" و"النسيج والصباغة والتجهيز" يعتمدان بشكل رئيسي على العمالة من محافظة المنوفية ويليها محافظة البحيرة. لذلك تم تحليل بيانات قوة العمل في هاتين المحافظتين. ويقصد بقوة العمل "جميع الأفراد في الفئة العمرية 15 سنة فما فوق الذين يساهمون جسمانياً أو فكرياً بنشاط اقتصادي متصل بإنتاج السلع أو الخدمات (المشتغلون) وكذلك الذين لا يعملون ولكنهم يبحثون عن عمل (المتعطلون)".

1. قوة العمل في محافظة المنوفية



تقع محافظة المنوفية في منطقة دلتا النيل، وهي واحدة من المحافظات الشمالية وتتشترك بحدود مع محافظات البحيرة والقليوبية والغربية والجيزة، وعاصمتها شبين الكوم. بلغ عدد سكان المنوفية في عام 2016 ما يقارب 4.1 مليون (5% تقريباً من سكان الجمهورية) وهي تأتي في المرتبة 12 بين المحافظات من حيث عدد السكان. ولكن بسبب مساحتها المحدودة نسبياً (2,499 كم²) فإنها أيضاً إحدى المحافظات الأكثر كثافة بالسكان. والمحافظة تشتهر بالزراعة والصناعة، كما أن فيها ثلاثة مدن صناعية في مركز السادات، وقويسنا، وشبين الكوم.

بلغ حجم قوة العمل في المنوفية ما يقارب 1.4 مليون، وهو ما نسبته 5% تقريباً من إجمالي قوة العمل في الجمهورية.

3. 1-1 خصائص قوة العمل

طبقاً لما هو مبين في الجدول أدناه فإن النسبة الأكبر (81%) من قوة العمل في المنوفية تقطن في الريف، ومعظمها من الذكور (71%) مع وجود فروق طفيفة بين نسبة الذكور في الحضر والريف. وبملاحظة أن ما يقرب 49% من سكان المحافظة هم من الإناث، لكن الإناث تشكل 29% فقط في قوة العمل فإنه يمكننا القول بأن نسبة مشاركة الإناث في سوق العمل أقل منها بكثير للذكور.

جدول 88- قوة العمل في المنوفية (2016) طبقاً لمكان الإقامة والنوع وفئات العمر

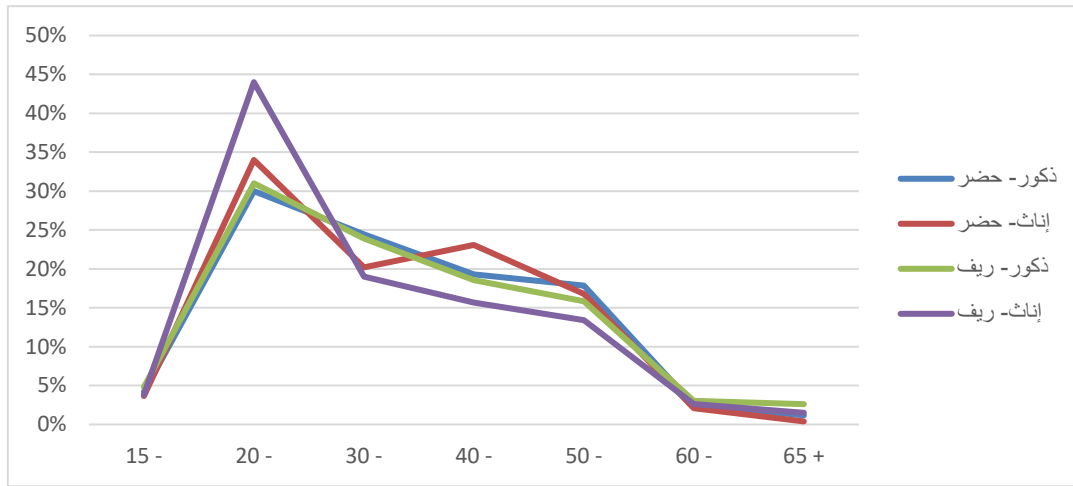
مكان الإقامة	النوع	فئات السن (الأرقام بالآلاف)							
		+65	- 60	- 50	- 40	- 30	- 25	- 20	- 15
الحضر	ذكور	22	47	333	360	456	345	224	78
	إناث	3	16	128	176	154	114	144	28
	إجمالي	25	63	460	536	609	459	368	105
الريف	ذكور	207	240	1,255	1,471	1,894	1,351	1,122	382
	إناث	49	86	437	511	619	866	567	124
	إجمالي	256	326	1,692	1,982	2,514	2,217	1,689	506
إجمالي	ذكور	229	287	1,588	1,831	2,350	1,696	1,345	460
	إناث	52	102	565	687	773	980	711	152
	إجمالي	281	389	2,152	2,518	3,123	2,677	2,056	612

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2016). النشرة السنوية المجمع لبحث قوة العمل 2016.

بالمجمل فإن قوة العمل في المنوفية شابة حيث أن 39% منها بالفئات العمرية أقل من 30 عاماً، و23% بين 30 و40 عاماً. ومع أنه يبدو للوهلة الأولى بأن هناك فروق طفيفة بين الحضر والريف من حيث التوزيع النسبي لقوة العمل وفق الفئات العمرية ووفق النوع، لكن الشكل أدناه يبيّن بأن الحقيقة مختلفة. إن الفروقات بين التوزيع النسبي للذكور طبقاً للفئات

العمرية ليست كبيرة بين الريف والحضر، ولكن توزيع الإناث طبقاً للفئات العمرية يظهر فروقات كبيرة بين الريف والحضر: إن التوزيع في الحضر له قمتان أو لاهما في الفئة العمرية 20-30 عاماً بنسبة 33.8% وثانيهما في الفئة العمرية 40-50 عاماً بنسبة 23.1%، بينما يظهر توزيع الإناث في الريف قمة واحدة في الفئة العمرية 20-30 عاماً بنسبة 44%. يمكن أن نعزو هذه الفروقات إلى عدة عوامل مثل ميل الإناث الشابات في الحضر لمتابعة دراستهن لفترة أطول (وبالتالي فإنهن لا يبدأن العمل أو البحث عن عمل مبكراً) مقارنة بالإناث في الريف، وأن الإناث متوسطات الأعمار في الريف غالباً ما تتخرطن في النشاطات الاقتصادية المحلية مثل الزراعة أو تقدمن الدعم للأعمال التي يديرها أزواجهن. ومن الممكن أن يكون لمعدلات الإنجاب دوراً حيث أنها تكون مرتفعة في الريف عن الحضر.

شكل 31- التوزيع النسبي لقوة العمل في المنوفية (2016) طبقاً لفئات العمر ومكان الإقامة والنوع



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2016). النشرة السنوية المجمع لبحث قوة العمل 2016. بالمجمل فإن 83% من قوة العمل في محافظة المنوفية غير أميين، ومعظمهم (61%) قد أنهى التعليم الثانوي على الأقل، وحوالي الثلثين منهم يحمل دبلوماً متوسطاً (انظر الجدول أدناه). عموماً فإن قوة العمل في الريف لديها مستويات تعليم أقل، فمثلاً نسبة من يقرأ ويكتب أقل في الريف منه في الحضر (82% مقابل 87%)، ونسبة خريجي التعليم المتوسط الفني وفوق المتوسط إلى خريجي الجامعة أعلى (3.3:1 بمقابل 1.6:1) بالرغم من ذلك فإن نسبة حملة الشهادة المتوسطة في الريف والحضر متقاربة. وقد يكون مرد هذا إلى أن المؤهلات التعليمية غالباً ما تكون مطلوبة للحصول على عمل في القطاع الرسمي الخاص والحكومي، وأن القطاعين أكثر تطوراً في المدن عنه في الريف. ومن الممكن أن العاملين الأعلى تعليماً يميلون إلى الهجرة إلى المدن بحثاً عن وظائف تلائم مؤهلاتهم.

وبالنسبة للنوع فإن التوزيع طبقاً للمستوى التعليمي أكثر تبعثراً بين الإناث منه بين الذكور في قوة العمل، حيث أن نسبة الأمية بين الإناث المشاركات في قوة العمل ونسبة الحاصلات على الشهادة الجامعية ضعف النسبتين في الذكور. بالمجمل فإن 31% من حملة الشهادة التعليم المتوسط الفني و33% من حملة الشهادة الجامعية فما فوق هن من الإناث. أي أكثر بقليل من حصة الإناث في قوة العمل في المنوفية؛ ومع ذلك، يخفي هذا المجموع الفروق المهمة: الإناث في الحضر لديهن عموماً مستوى تعليم أعلى من الذكور في الحضر، ونسبة حملة المؤهل المتوسط الفني أو الجامعة من الإناث هي 79% (بمقابل 69% فقط بين الذكور). والخلاصة فإن الإناث المشاركات في قوة العمل في الحضر بمحافظة المنوفية أعلى تعليماً من الذكور. وعلى العكس فإن الإناث المشاركات في قوة العمل من الريف أقل تعليماً، فمثلاً نسبة الأميات في الريف 150% من نسبة الذكور الأميين (24% مقابل 16%).

جدول 89- قوة العمل في المنوفية (2016) طبقاً لمكان الإقامة والنوع والمستوى التعليمي

إجمالي	الحالة التعليمية (الأرقام بالمئات)							النوع	مكان الإقامة
	تعليم جامعي فما فوق	تعليم فوق متوسط	تعليم متوسط	تعليم ثانوي عام/ أهري	تعليم أقل من المتوسط	يقرأ ويكتب/ شهادة محو أمية	أمي		
1,864	411	105	737	39	152	189	231	ذكور	الحضر
762	289	77	233	0	46	26	91	إناث	
2,626	700	182	970	39	198	215	322	إجمالي	
7,923	1,053	431	2,934	135	1,274	867	1,229	ذكور	الريف
3,259	425	103	1,433	50	358	114	777	إناث	
11,182	1,477	534	4,367	185	1,632	981	2,006	إجمالي	
9,786	1,464	536	3,671	174	1,426	1,056	1,460	ذكور	إجمالي
4,022	714	180	1,666	50	404	141	868	إناث	
13,808	2,177	716	5,337	224	1,830	1,196	2,328	إجمالي	

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2016). النشرة السنوية المجمع لبحث قوة العمل 2016.

4. 2-1 المشتغلون والمتعطلون

في عام 2016 كان هناك 1.3 مليون فرد من قوة العمل مشتغلون في المنوفية (انظر الجدول أدناه)، أي أن معدل البطالة هو 7.8%. بالمجمل فإن معدل البطالة في الحضر أعلى بكثير منه في الريف (13% مقابل 7%)، وبين الإناث أكثر منه بين الذكور (9.4% مقابل 7.1%)، ولكن نظراً إلى أن مساهمة الإناث في قوة العمل منخفضة فإن هناك تفاوت كبير في عدد العاطلين عن عمل بين النوعين. وبالنسبة للفئة العمرية، فإن معظم المشتغلين (63%) هم في الفئة العمرية 30-60 عاماً. لكن تجدر الإشارة أيضاً إلى أن 84% من العاطلين عن عمل في المنوفية هم بعمر 30 عاماً فما دون، وبينهم 3 من 10 هم من الإناث. مما يعني معدل بطالة 16.8% بين الشباب في الفئة العمرية 15-30 عاماً.

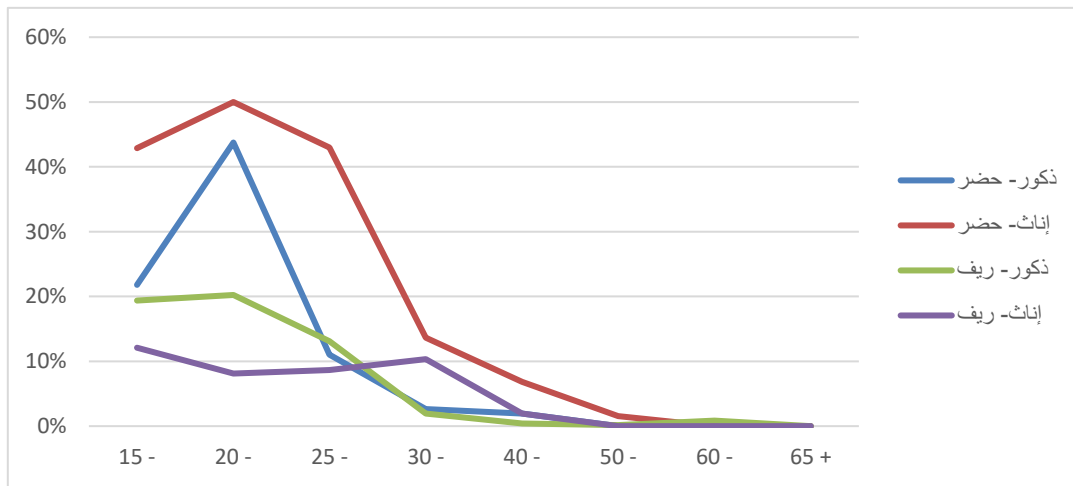
جدول 90- المشتغلون في المنوفية (2016) طبقاً لمكان الإقامة والنوع وفئات العمر

إجمالي	فئات السن (الأرقام بالمئات)								النوع	مكان الإقامة
	+65	- 60	- 50	- 40	- 30	- 25	- 20	- 15		
1,692	22	47	333	353	443	307	126	61	ذكور	الحضر
593	3	16	126	164	133	65	72	15	إناث	
2,286	25	63	458	517	576	372	198	76	إجمالي	
7,397	207	238	1,253	1,465	1,857	1,174	895	308	ذكور	الريف
3,049	49	86	437	500	555	791	522	109	إناث	
10,446	256	324	1,690	1,965	2,413	1,965	1,416	417	إجمالي	
9,089	229	285	1,585	1,818	2,301	1,482	1,021	369	ذكور	إجمالي
3,642	52	102	563	664	688	856	594	125	إناث	
12,732	281	387	2,148	2,482	2,989	2,337	1,615	493	إجمالي	

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2016). النشرة السنوية المجمع لبحث قوة العمل 2016.

يوضح الشكل أدناه خصائص أخرى هامة للحالة العملية طبقاً لمكان الإقامة والنوع والفئة العمرية في محافظة المنوفية. فبينما تتقارب نسبة الذكور المتعطلون في الريف والحضر في الفئة العمرية 25-30 عاماً، فإن مثل هذا التقارب يحصل في الفئة العمرية 30-40 عاماً بين الإناث مع وجود فروقات صغيرة لكن ذات دلالة حتى مرحلة متقدمة من العمر. إن تأخر التقارب بين الإناث يعكس الفروقات الكبيرة بين الريف والحضر في معدلات البطالة للذكور والإناث في الفئة العمرية 20-25 عاماً (24% بين الذكور و42% بين الإناث). وقد يعزى الفرق بشكل جزئي إلى أنه من المتوقع عدم قدرة الإناث في الريف من البحث عن عمل بأجر لمدة طويلة، مما يدفعهن في كثير من الحالات إلى العمل في القطاع غير الرسمي أو ينخرطن في نشاطات مع العائلة مثل الزراعة. وبالنتيجة فإن معدل البطالة بين الإناث في الريف يبقى أخفض من معدل البطالة بين الذكور خلال فترة الشباب، بينما يكون معدل البطالة للإناث في الحضر أعلى من معدل البطالة بين الذكور حتى مرحلة متقدمة من العمر.

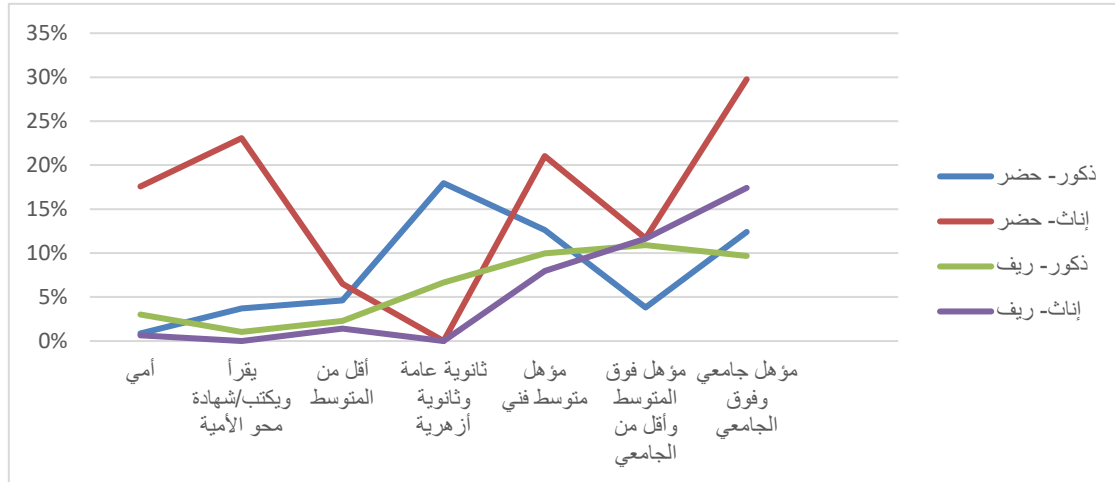
شكل 32- التوزيع النسبي للمتطلين في المنوفية (2016) طبقاً لفئات العمر ومكان الإقامة والنوع



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2016). النشرة السنوية المجمع لبحث قوة العمل 2016. معدلات البطالة في المنوفية تختلف عبر مستويات التعليم والذي يتفاعل أيضاً مع النوع ومكان الإقامة (انظر الشكل أدناه). فبينما تظهر معدلات البطالة بين الإناث والذكور في الريف متساوية تقريباً لمختلف المستويات التعليمية عدا الجامعي فما فوق، فإن معدل البطالة بين الإناث بدون تعليم وبالمستويات الدنيا من التعليم وفي التعليم الجامعي أعلى من معدل البطالة بين الذكور بنفس الفئة. علاوة على ذلك فإن معدل البطالة بين الإناث في الحضر أعلى من معدل البطالة بين الإناث في الريف لجميع المستويات التعليمية عدا عن التعليم فوق المتوسط. اللافت للنظر بأن معدل البطالة للأميين وغير الحاصلين على مؤهلات منخفض جداً (2-3%) وقد يعزى ذلك إلى الحالة الاقتصادية التي لا تسمح لهم بالبقاء بدون مورد للعيش وتدفعهم إلى العمل في القطاع غير الرسمي. أخيراً تجدر الإشارة إلى أنه -كما هو الحال بالنسبة لسوق العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا- معدل البطالة تميل إلى الارتفاع مع زيادة المستوى التعليمي. وعلى الرغم من أن طبيعة العوامل المختلفة التي تسبب هذه الظاهرة ومقدار تأثيرها لازالت مجال جدل لكن قد يكون مردها إلى الإفراط في التعليم، عدم التوافق في المهارات، البطالة الدورية، وانتظار فرصة في القطاع العام⁹.

⁹ راجي أسعد (2014). فهم أسواق العمل في العالم العربي: الإرث الباقي والازدواجية. مجلة IZA للتنمية والعمل، 3 (6).

شكل 33- معدلات البطالة في المنوفية (2016) طبقاً لمكان الإقامة والنوع والمستوى التعليمي

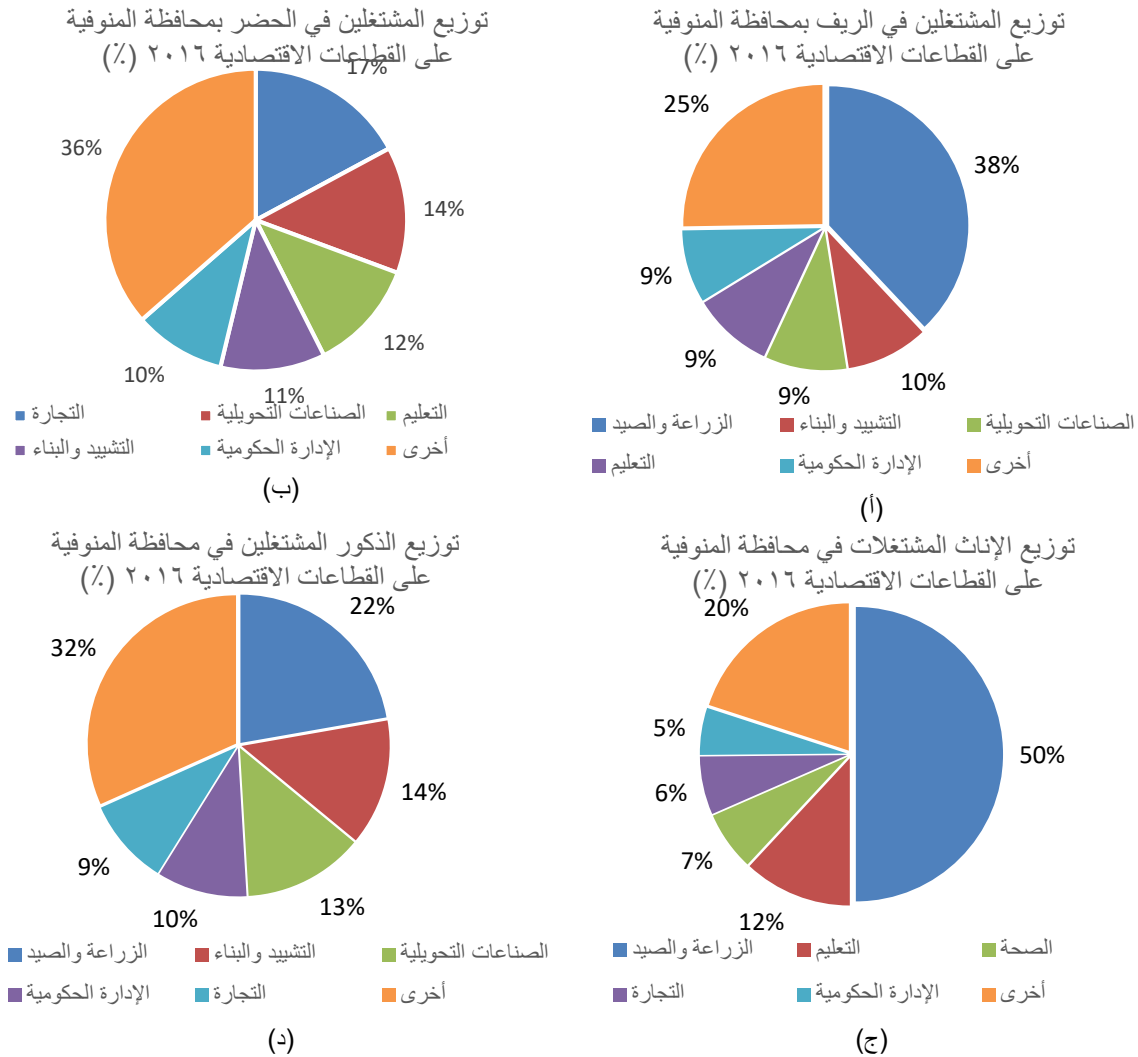


المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2016). النشرة السنوية المجمع لبحث قوة العمل 2016.

يبين الشكل أدناه توزيع المشتغلين في (أ) الريف و(ب) الحضر طبقاً للقطاعات الاقتصادية. بالمجمل فإن التوزيع يظهر بأن الزراعة هي القطاع الأهم للتشغيل في الريف (38%)، بمقابل قطاع تجارة الجملة والتجزئة في الحضر (17%). ولكن نسب المشتغلين بالقطاعات الأخرى في المنوفية – الصناعات التحويلية، البناء والتشييد، التعليم والإدارة الحكومية- متساوية تقريباً وذلك في الحضر والريف.

إن توزيع المشتغلين في المنوفية طبقاً للنوع يظهر فروقات كبيرة: واحدة من كل اثنتين من الإناث تعمل بالصناعات الغذائية الأساسية، ويتبعه التعليم (وهو يعكس تفضيل الإناث للعمل في هذا القطاع الحكومي). بالمقابل فإن هناك 1 من خمسة من الذكور المشتغلون في المنوفية يعمل في الزراعة، و27% من الذكور المشتغلين موزعين على قطاعي البناء والتشييد، والصناعات التحويلية. والذي يتماشى مع قدرة الذكور على العمل في نطاق جغرافي ومهني أوسع. وحيث أن الصناعات الغذائية الأساسية غالباً نشاط ذو قيمة مضافة متدنية فإن الوضع في المنوفية يتطلب جهود دعم لإدماج الإناث في قطاعات اقتصادية مختلفة ذات قيمة مضافة أعلى وبالأخص الإناث في الريف.

شكل 34- التوزيع النسبي للمشتغلين في (أ) الريف و(ب) الحضر و(ج) الذكور و(د) الإناث في القطاعات الاقتصادية بالمنوفية لعام 2016



2. قوة العمل في محافظة البحيرة



تقع محافظة البحيرة أيضاً في منطقة دلتا النيل، وتشارك بحدود مع محافظات الإسكندرية ومطروح والجيزة والمنوفية والغربية وكفر الشيخ، ولكنها على عكس محافظة المنوفية تطل بمساحة ضيقة على البحر المتوسط. عاصمتها دمنهور. بلغ عدد سكان البحيرة في عام 2016 ما يقارب 5.8 مليون نسمة (7% تقريباً من سكان الجمهورية) وهي تأتي في المرتبة الخامسة بين المحافظات من حيث عدد السكان. وبما أنها تستحوذ على حصة كبيرة من الأراضي المروية في مصر فإنها إحدى المحافظات الزراعية الهامة في مصر وليست فيها كثافة سكانية. مع ذلك فإن البحيرة فيها منطقتين صناعيتين في النبرية ووادي النطرون.

بلغ حجم قوة العمل في المنوفية ما يقارب 2.3 مليون، وهي بالتالي تمتلك ما نسبته 8% تقريباً من إجمالي قوة العمل في الجمهورية بحسب الإحصاءات في عام 2016.

5. 1-2 خصائص قوة العمل

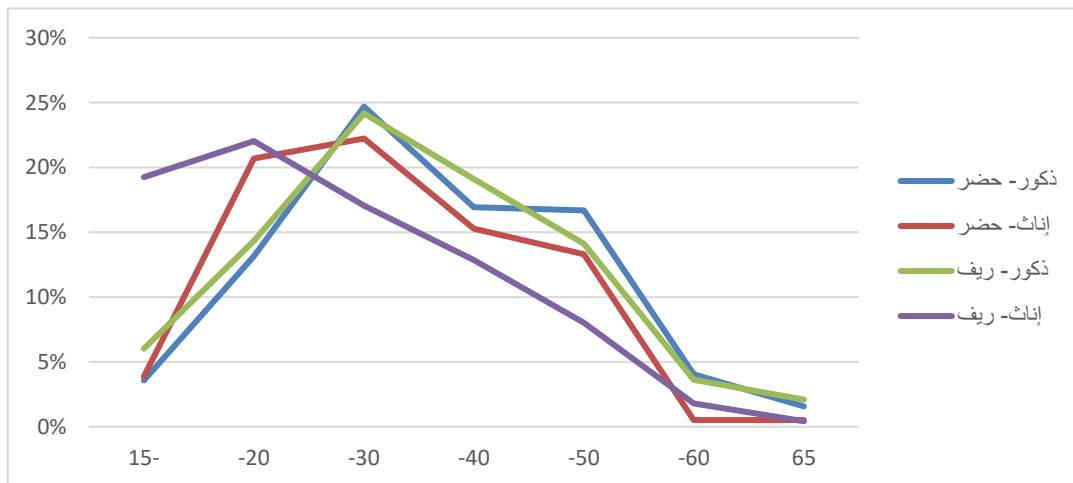
طبقاً لما هو مبين في الجدول أدناه فإن النسبة الأكبر (83%) من قوة العمل في البحيرة تقطن في الريف، ومعظمها من الذكور (66%). إلا أن هناك فرق كبير بين الريف والحضر من حيث نسبة الإناث للذكور في قوة العمل مما يدل على أن معدل مشاركة الإناث في قوة العمل بالريف مرتفعة نسبياً.

جدول 91- قوة العمل في البحيرة (2016) طبقاً لمكان الإقامة والنوع وفئات العمر

مكان الإقامة	النوع	فئات السن (الأرقام بالمئات)								
		+65	- 60	- 50	- 40	- 30	- 25	- 20	- 15	
الحضر	ذكور	2,800	44	113	467	474	691	542	368	100
	إناث	1,164	6	6	155	178	259	275	241	45
	إجمالي	3,964	50	119	622	652	950	817	609	145
الريف	ذكور	12,576	263	457	1,775	2,404	3,039	2,076	1,804	758
	إناث	6,582	28	119	528	846	1,123	1,221	1,450	1,267
	إجمالي	19,158	291	576	2,303	3,250	4,161	3,297	3,255	2,025
إجمالي	ذكور	15,376	306	570	2,242	2,878	3,729	2,618	2,172	859
	إناث	7,746	34	125	682	1,024	1,382	1,496	1,691	1,311
	إجمالي	23,122	340	695	2,925	3,902	5,111	4,114	3,863	2,170

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2016). النشرة السنوية المجمع لبحث قوة العمل 2016. كما رأينا في محافظة المنوفية فإن قوة العمل في البحيرة شابة حيث أن 44% منها بالفئات العمرية أقل من 30 عاماً. هناك فروق كبيرة بين الحضر والريف في توزيع قوة العمل من الإناث طبقاً للفئات العمرية وهذا غير ملاحظ بين الذكور (الشكل أدناه): في المتوسط فإن قوة العمل من الإناث في الريف أصغر سناً منها في الحضر حيث أن الإناث تحت سن 30 عاماً تشكلن ما نسبته 60% من قوة العمل في الريف بمقابل 48% فقط في الحضر. ولكن بالمقارنة مع المنوفية فإن التوزيع النسبي لقوة العمل من الإناث في الريف يأخذ خطأ مستقيماً وليست فيه تغيرات، والتوزيع النسبي لقوة العمل من الإناث في الحضر لا يظهر قمة في الفئة العمرية 40-50 عاماً. اللافت للنظر أيضاً بأن نسبة الإناث في الفئة العمرية 15-20 عاماً في قوة العمل بالريف هي أعلى بكثير مقارنة بذات النسبة في محافظة المنوفية ومقارنة بنسبة الذكور في الريف بالمحافظة.

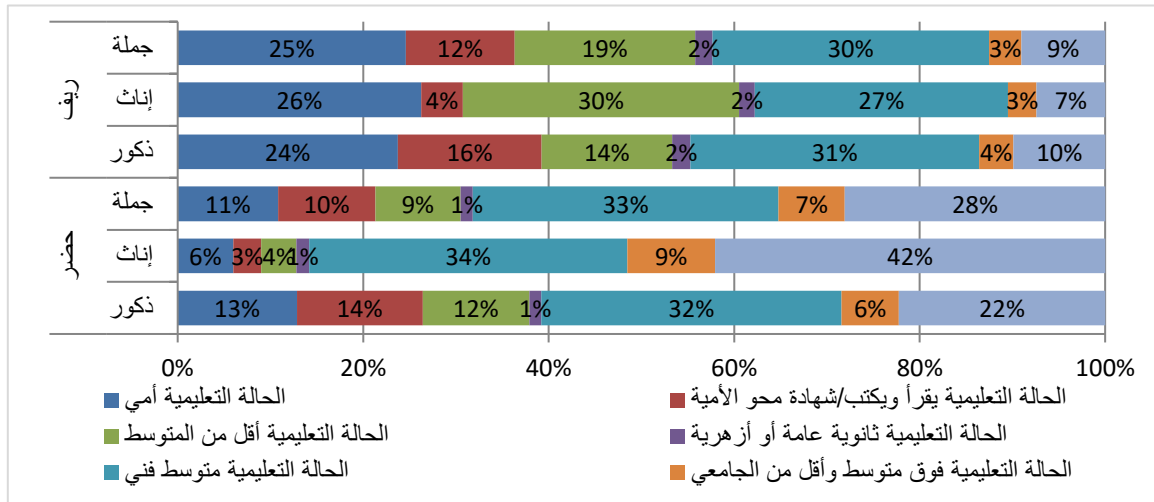
شكل 35- التوزيع النسبي لقوة العمل في البحيرة (2016) طبقاً لفئات العمر ومكان الإقامة والنوع



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2016). النشرة السنوية المجمع لبحث قوة العمل 2016.

مقارنة بمحافظة المنوفية فإن قوة العمل في محافظة البحيرة أدنى تعليمياً: فقط 78% غير أميين، والنصف تقريباً (49%) أنهى الدراسة الثانوية فما بعدها (انظر الشكل أدناه).

شكل 36- التوزيع النسبي لقوة العمل في البحيرة (2016) طبقاً للمستوى التعليمي ومكان الإقامة والنوع



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2016). النشرة السنوية المجمع لبحث قوة العمل 2016. مع ذلك فإن نسبة خريجي المتوسط الفني هي ذاتها في المحافظتين (63%). وكما هو الحال في محافظة المنوفية فإن قوة العمل في الحضر تميل لكونها أعلى تعليمياً فمثلاً نسبة الأمية النصف تقريباً، ونسبة الجامعيين الضعف في الحضر عما هي في الريف. هناك أيضاً فروقات كبيرة بالمستوى التعليمي بين النوعين وهو -كما رأينا في المنوفية- يختلف باختلاف مكان الإقامة: فبينما يبدو بالمجمل بأن توزيع قوة العمل من الإناث وقوة العمل من الذكور حسب المستوى التعليمي متشابهان، إلا أن قوة العمل من الإناث في الحضر بمحافظة البحيرة أعلى تعليمياً مقارنة بالذكور حيث أن 85% منهن حاصلات على شهادة ثانوية بمقابل 60% بين الذكور. وبالعكس فإن الفرق الأساسي بين الذكور والإناث في قوة العمل بالريف يكمن في أن نسبة أكبر من الذكور لديها مستوى تعليمي يقرأ ويكتب بينما تميل الإناث أكثر إلى متابعة التعليم والحصول على شهادة تعليمية أعلى.

6. 2-2 المشتغلون والمتعطلون

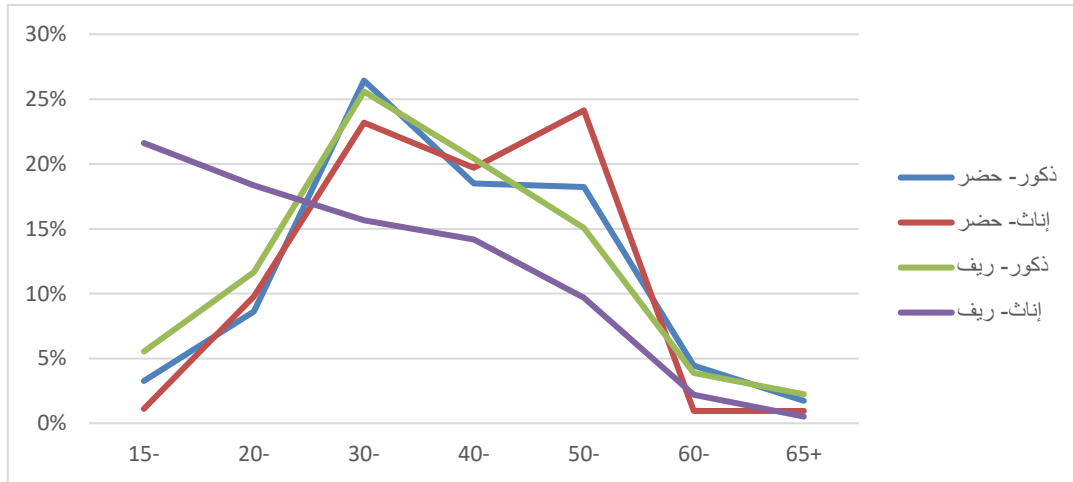
في عام 2016 كان هناك 2.4 مليون فرد من قوة العمل مشتغلون في محافظة البحيرة، حيث تركز ما نسبته 84% من المشتغلين في الريف وكان 70% منهم ذكور (انظر الجدول أدناه). وبالنسبة للفئة العمرية، فإن 39% من المشتغلين هم في الفئة العمرية أقل من 30 عاماً. ولكن هناك فروقات هامة في معدل المشتغلين بين النوعين بمحافظة البحيرة وبين ريفها وحضرها حيث أن واحد من ثلاثة من المشتغلين في الريف هو أنثى بينما تشكل الإناث نسبة الخمس فقط من المشتغلين في الحضر.

جدول 92- المشتغلون في البحيرة (2016) طبقاً لمكان الإقامة والنوع وفئات العمر

إجمالي	فئات السن (الأرقام بالمئات)								النوع	مكان الإقامة
	+65	- 60	- 50	- 40	- 30	- 25	- 20	- 15		
2,541	44	113	463	470	672	478	219	83	ذكور	الحضر
634	6	6	153	125	147	128	62	7	إناث	
3,175	50	119	615	595	819	606	281	90	إجمالي	
11,761	263	455	1771	2402	3009	1841	1370	650	ذكور	الريف
5,437	28	119	526	770	851	971	997	1175	إناث	
17,198	291	574	2,296	3,172	3,860	2,812	2,367	1,825	إجمالي	
14,302	306	568	2,233	2,872	3,682	2,319	1,589	732	ذكور	إجمالي
6,071	34	125	678	896	998	1,099	1,059	1,182	إناث	
20,373	340	693	2,912	3,767	4,679	3,418	2,648	1,915	إجمالي	

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2016). النشرة السنوية المجمع لبحث قوة العمل 2016. يوضح الشكل أدناه بأن هناك اختلافات جوهرية في توزيع المشتغلين في محافظة البحيرة باختلاف النوع ومكان الإقامة. كما هو الحال في المنوفية فإن توزيع الذكور المشتغلين على الفئات العمرية في الريف والتوزيع في الحضر متشابهان، ويشبهان توزيع المشتغلات الإناث في الحضر إلى حد ما مع أن الأخير فيه قمتان في الفئة العمرية 30-40 عاماً والفئة العمرية 50-60 عاماً (أي بمرحلة عمرية أكثر تأخراً مما رأيناه في المنوفية) والتوزيعان فيهما قمة واحدة في الفئة العمرية 30-40 عاماً. وبالعكس فإن النسبة الأكبر من الإناث المشتغلات في الريف هي في الفئة العمرية 15-20 عاماً وتتناقص النسبة مع تزايد العمر مما قد يدل على أن الإناث في البحيرة تميل إلى الخروج من قوة العمل بعد الزواج وبدلاً من ذلك فهن تنخرطن في العمل بالزراعة مع الأسرة¹⁰.

شكل 37- التوزيع النسبي للمشتغلين في البحيرة (2016) طبقاً لفئات العمر ومكان الإقامة والنوع

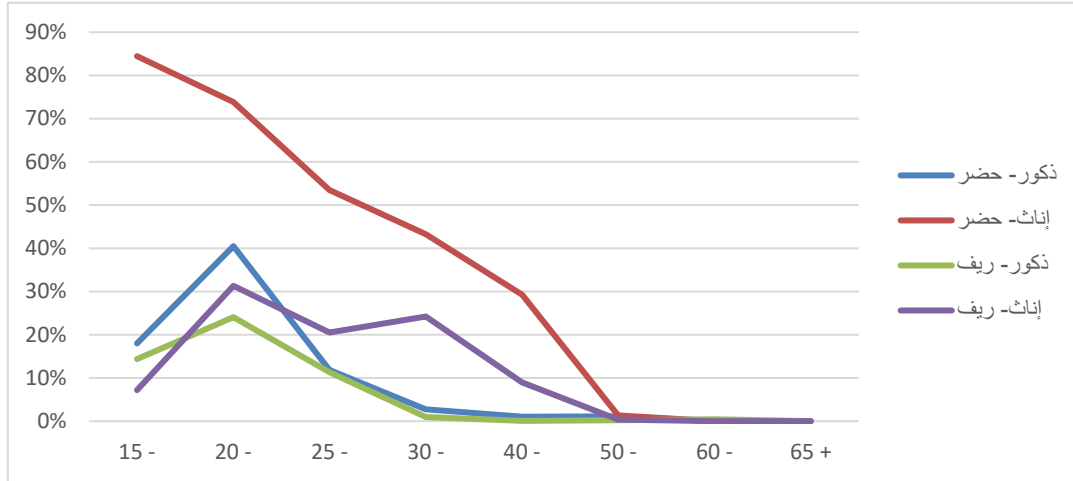


المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2016). النشرة السنوية المجمع لبحث قوة العمل 2016. بالمجمل فإن معدل البطالة في البحيرة هو 9.8% في عام 2016. ويوضح الشكل أدناه الفروقات الهامة لمعدلات البطالة في البحيرة باختلاف مكان الإقامة والنوع والفئة العمرية. إن الإناث اليافعات في الحضر تعانين من أعلى معدل للبطالة، ويصل إلى 84% للفئة العمرية 15-20 عاماً وهو يتناقص باطراد ليصبح صفر تقريباً للفئة العمرية 50-60 عاماً. بالمقابل فإن معدل البطالة بين الذكور في الحضر يصل لحدده الأعلى (40%) في الفئة العمرية 20-25 عاماً وينخفض بسرعة إلى أقل من 3% في الفئة العمرية 30-40 عاماً والفئات الأعلى. يشاهد هذا المسار في معدل البطالة بين الذكور في الريف مع

¹⁰ راجي أسعد (2015) تطور العمالة والبطالة في الاقتصاد المصري: 1988 - 2012. سوق العمل المصري في عصر الثورة أكسفورد: طباعة جامعة أكسفورد، ص 1-26.

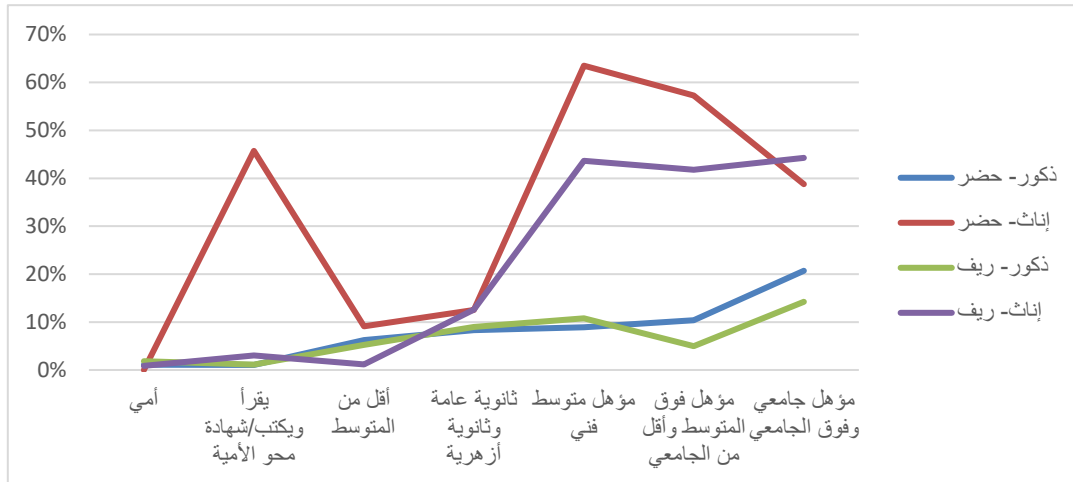
كون الحد الأعلى للشباب أصغر منه في الحضر. أخيراً فإن معدل البطالة للإناث في الريف (وهو أخفض بكثير باختلاف فئات العمر مقارنة بالحضر) يصل لحدده الأعلى في الفئات العمرية 20-40 عاماً ويتراوح بين 20% إلى 30%، ثم يتناقص بعد ذلك مع انسحاب الإناث في الفئات العمرية الأكبر من قوة العمل.

شكل 38- التوزيع النسبي للمتعلين في البحيرة (2016) طبقاً لفئات العمر ومكان الإقامة والنوع



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2016). النشرة السنوية المجمع لبحث قوة العمل 2016. كما رأينا في المنوفية فإن معدل البطالة في محافظة البحيرة يتفاوت باختلاف المستوى التعليمي. بينما يميل معدل البطالة في الريف والحضر بين الذكور إلى الارتفاع ببطء مع ارتفاع مستوى التعليم، قد يعود ذلك إلى عدم المواءمة بالمهارات أو لانتظار وظيفة حكومية، فإن معدل البطالة للإناث يتخذ شكلاً آخر (مع أنه يتزايد أيضاً) ويصل لمستوى مرتفع بشكل ملحوظ ويقارب 40%. وعلى العكس فإن معدل بطالة الإناث في الحضر له قمتين: فهو مرتفع للإناث بمستويات تعليم متدنية ثم ينخفض للإناث بالتعليم المتوسط ويرتفع إلى 64% للإناث خريجات التعليم الفني وينخفض ثانية إلى 39% للإناث بالمستوى التعليمي بعد الثانوي.

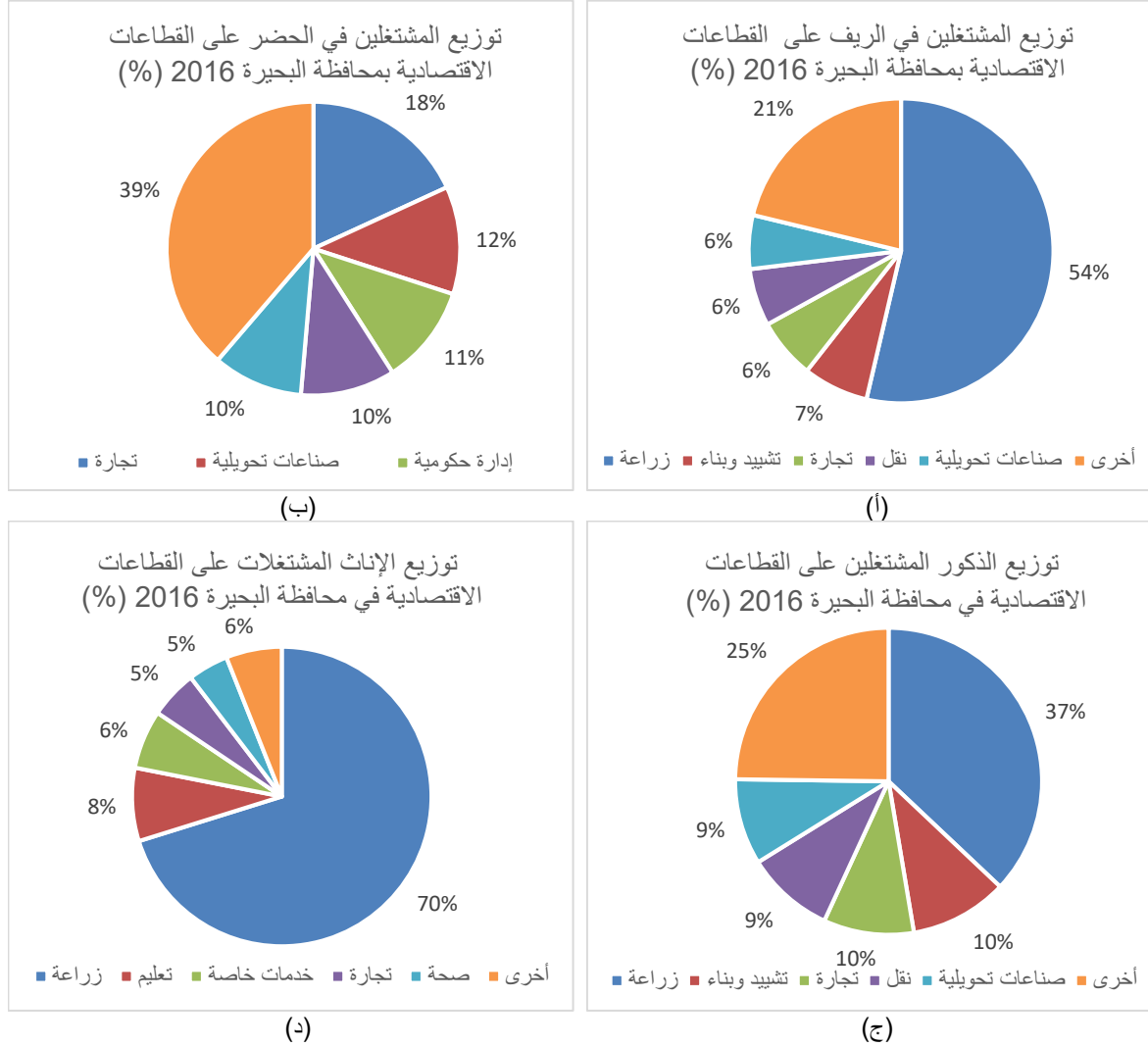
شكل 39- معدلات البطالة في البحيرة (2016) طبقاً لمكان الإقامة والنوع والمستوى التعليمي



المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2016). النشرة السنوية المجمع لبحث قوة العمل 2016. إن القطاعات الثلاثة الأهم للتشغيل في محافظة البحيرة هي: الزراعة والتجارة والتشييد والبناء. ولكن كما هو مبين في الشكل أدناه، فإن هناك فروق جوهريّة في توزيع المشتغلين على القطاعات بين الريف والحضر وبين النوعين. فبينما يتركز المشتغلون في الريف بقطاع الزراعة الذي يشغل 54% من قوة العمل فإن المشتغلون في الحضر بمحافظة البحيرة موزعون على ثلاثة قطاعات هي التجارة والصناعات التحويلية والإدارة الحكومية تشغل 40% من قوة العمل بالحضر. ويبدو جلياً أهمية قطاع الزراعة في محافظة البحيرة من توزيع المشتغلين حسب النوع: إن 7 من 10 من الإناث المشتغلين تعملن بالزراعة، مقارنة 4 من 10 من الذكور المشتغلين، ومع ذلك فإن قطاع الزراعة يبقى مهيمناً في النوعين. لكن القطاع التالي

في التشغيل يختلف: فالذكور يميلون إلى العمل بالبناء والتشييد، التجارة والنقل (بعد الزراعة)، والإناث تملن إلى العمل في التعليم والخدمات الخاصة. هذين التوزيعين يختلفان أيضاً بشكل واضح عنهما في المنوفية، ومرد ذلك بشكل كبير إلى كون الاقتصاد في المنوفية أكثر تركزاً في الحضر والصناعة.

شكل 40- التوزيع النسبي للمشتغلين في (أ) الريف و(ب) الحضر و(ج) الذكور و(د) الإناث في القطاعات الاقتصادية بمحافظة البحيرة لعام 2016



3. مقابلات الإناث على رأس العمل والباحثات عن عمل

أوضحت نتائج المسح الاستقصائي مع المنشآت لقطاعي "تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات"، و"الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز" أن المنشآت تواجه بعض التحديات في تعيين الإناث، ومن خلال عقد اجتماع مع عدد من خبراء القطاعين للوقوف على هذه التحديات وأسباب دوران العمالة بين الإناث، اتضح أن المنشآت لا تفضل تعيين الإناث أو تفضل أن يكونوا من ضمن العمالة الموسمية لعدة أسباب أهمها:

- أن ظروف وطبيعة العمل أحياناً تكون غير ملائمة للإناث، حيث قد تتطلب بعض المهام قدرات جسمانية معينة لا تستطيع الإناث القيام بها أو العمل عدد ساعات إضافية.
- زواج الإناث والإنجاب ومطالبتهن بإجازة وضع، وساعة رضاعة لمدة سنتين مما يؤدي إلي زيادة أعباء العمل على باقي العاملين.
- عدم سماح بعض الأزواج لزوجاتهم بالعمل بعد الزواج، ومن ثم تضطر إلي ترك العمل.

وبناء عليه، تم تصميم استبيانين (1) للإناث على رأس العمل، و(2) للباحثات عن عمل؛ للتعرف على وجهة نظرهن في التحديات التي تواجههم في سوق العمل، والأسباب التي قد تدفعهم لترك العمل، والمزايا التي يرغبن في الحصول عليها للاستمرار بالعمل، ورؤيتهن لمستقبلهن.

7. 1-3 الإناث على رأس العمل

تم ملئ الاستبيان مع 25/ عاملة ممن يشغلن حالياً وظائف بالمنشآت التي شاركت بالمشح الاستقصائي، وقد تنوعت خصائص المشاركات والتي يمكن إيجازها فيما يلي:

1-1-3 خصائص المشاركات

الفئة العمرية

العدد	الفئة العمرية
6	أقل من 20 سنة
11	من 20 إلى أقل من 30 سنة
3	من 30 إلى أقل من 40 سنة
5	من 40 إلى أقل من 55 سنة

جدول 93- تقسيم المشاركات حسب الفئة العمرية

الحالة الاجتماعية مقسمة بعدد الأطفال والمعوّلين¹¹

الحالة الاجتماعية	العدد	المسئولية المادية
أنسة	14	2 لديهن كل واحدة فرد تقوم بإعالتهم 1 لديها 4 أفراد تقوم بإعالتهم 11 الباقيين ليس لديهن أي فرد أو أطفال يقومون بإعالتهم
متزوجة	6	2 لديهن طفلان 1 لديها طفل 3 لديهن ثلاثة أطفال ومن بينهن واحدة تعول فرد إضافي
مطلقة	3	1 لديها طفل 1 لديها طفلان و2 تقوم بإعالتهم 1 ليس لديها أي أطفال ولكن لديها 2 تقوم بإعالتهم
ارملة	2	1 لديها 3 أطفال وفرد تقوم بإعالتهم 1 لديها 5 أطفال

جدول 94- تقسيم المشاركات حسب الحالة الاجتماعية وعدد المعوّلين

¹¹ عدد المعوّلين يشمل أي من أفراد الأسرة غير الاطفال مثل: الاب، الام، الاخوات.

الحالة التعليمية

المؤهل	العدد
امي	3
اقل من متوسط	5
ثانوي او دبلوم التخصص	13
جامعي فما فوق التخصص	4

جدول 95- تقسيم المشاركات حسب الحالة التعليمية

محل الإقامة

المحافظة	المناطقة	العدد
المنوفية	مدينة السادات	12
	الشهداء	3
	منوف	2
البحيرة	وادي النطرون	1
	كوم حماده	6
الجيزة	الشيخ زايد	1

جدول 96- تقسيم المشاركات محل الإقامة

تأتي غالبية العاملات من محافظة المنوفية خاصة مدينة السادات، ثم من محافظة البحيرة خاصة مركز كوم حماده وذلك لأن مركز كوم حماده يقع على نفس الطريق الرئيسي لمركز الشهداء ومنوف هو نفس طريق مواصلات كوم حماده، أما بالنسبة لوادي النطرون فهي على الطريق الصحراوي ويصعب الحصول على مواصلات لمدينة السادات. وقد أشار جميعهن إلى أن المنشآت توفر لهن وسيلة انتقال باستثناء اثنين، أحدهما توفر لها الشركة بدل انتقال، والأخرى لا تحصل على شيء. سنوات الخبرة بالمنشأة والمستوى الوظيفي

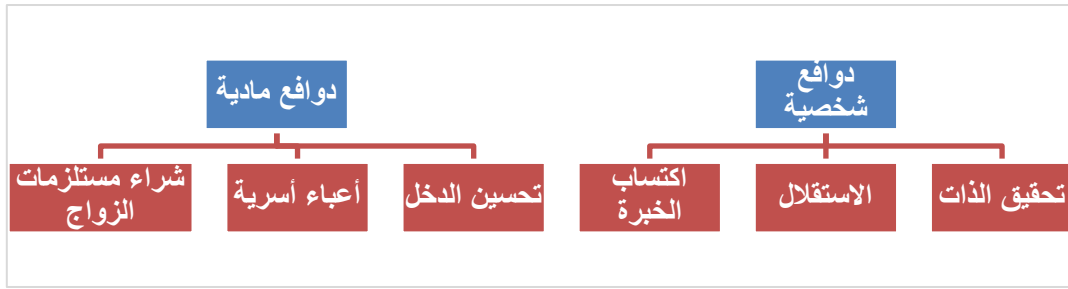
سنوات العمل	خدمات	عامل عادي	انتاج	مشرف	ادارة
أقل من سنة	0	1	1	0	2
من سنة لأقل من 3 سنوات	0	2	3	2	2
من 3 سنوات لأقل من 5 سنوات	1	0	0	2	1
من 5 سنوات لأقل من 10 سنوات	2	1	0	4	0
من 10 سنوات فأكثر	0	0	1	0	0

جدول 97- تقسيم المشاركات حسب سنوات الخبرة والمستوى الوظيفي

2-1-3 أهم نتائج الاستبيان

دوافع الإناث للعمل

يمكن تقسيم أهم الدوافع إلى مجموعتين: (1) أسباب مادية، و(2) أسباب شخصية، كما هو موضح بالشكل التالي:



شكل 41- تقسيم دوافع العمل الإناث على رأس العمل التي تمت مقابلتهم

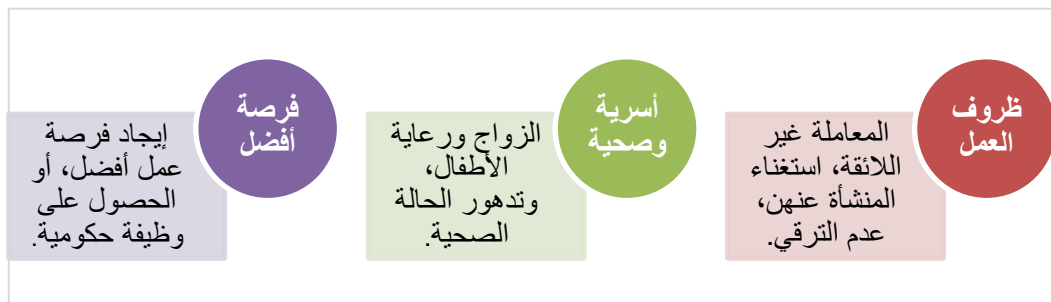
تركزت أهم الأسباب في "الأعباء الأسرية والمالية" سواء لرعاية الأطفال أو إعالة أشخاص آخرين مثل الأب أو الأم أو الأخ حتى وإن كن غير متزوجات، و"تحسين الدخل"، و"شراء مستلزمات" الزواج (خاصة في حالة الأنسات)، وعلى الجانب الشخصي ذكرت بعضهن "تحقيق الذات"، و"السعي إلى الاستقلال بالنفس"، و"اكتساب الخبرة".

المشاكل التي تواجه الإناث على رأس العمل داخل المنشآت رغم تنوع إجابات العاملات على السؤال المتعلق بأكثر المشاكل التي تواجههن داخل المنشآت، إلا أنه يمكن إجمالهم تحت ثلاث نقاط رئيسية وهي:



شكل 42- المشاكل التي تواجه الإناث على رأس العمل

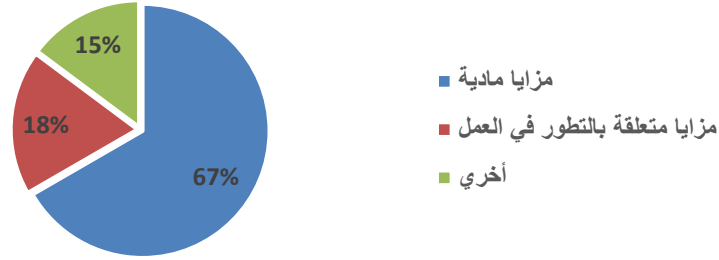
الأسباب التي قد تدفع الإناث على رأس العمل لترك العمل بالمنشأة أما فيما يتعلق بالأسباب التي قد تدفع الإناث إلى ترك العمل يمكن تقسيمها إلى ثلاث أسباب رئيسية وهي:



شكل 43- الأسباب التي قد تدفع الإناث على رأس العمل لترك العمل بالمنشأة

علاوة على هذا، أوضحت 13/ عاملة ممن عملن بوظائف سابقة لمدة تراوحت بين سنة إلى خمس سنوات، أن أهم الأسباب التي دفعتهن لترك هذه الوظائف هو إما "ضعف العائد المادي"، أو "سوء المعاملة".

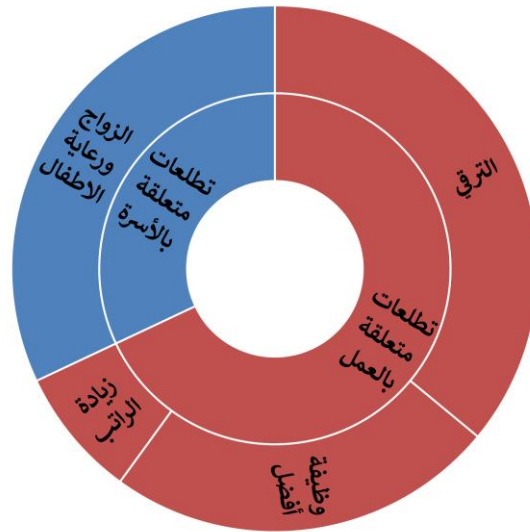
المزايا الوظيفية التي تفضلها الإناث على رأس العمل



شكل 44- المزايا الوظيفية التي تفضلها الإناث على رأس العمل

أوضحت غالبية العائلات أن المزايا التي يُفضل الحصول عليها هي المزايا المادية مثل: زيادة المرتبات، والحوافز، توزيع الأرباح، والحصول على تأمينات اجتماعية وصحية، ومساعدات اجتماعية. وجاءت في المرتبة الثانية المزايا المتعلقة بالتنطور في العمل مثل: الحصول على ترقيات، وزيادة الخبرة المكتسبة من العمل. وأخيراً، ذكرت بعض العائلات بعض المزايا الأخرى مثل: توفير حضانة بالقرب من مكان العمل، وساعات عمل مناسبة، وحسن المعاملة، وتوفير مكان خاص للإناث بمكان العمل.

رؤية الإناث على رأس العمل للمستقبل



شكل 45- رؤية الإناث على رأس العمل للمستقبل

انقسمت تطلعات العائلات خلال السنوات الخمس المقبلة إلى: **تطلعات متعلقة بالعمل** - والتي احتلت النسبة الأكبر - وتضمنت على التوالي الحصول على ترقية بالعمل، يليها إيجاد وظيفة أفضل، ثم زيادة الراتب. جدير بالذكر أن "إيجاد وظيفة أفضل" تضمنت إنشاء مشروع خاص، والعمل بمنشأة أخرى أفضل، والحصول على وظيفة حكومية. أما فيما يتعلق **بالتطلعات المتعلقة بالأسرة**، فقد ضمت الزواج والحصول على أطفال ورعايتهم.

8. 2-3 الباحثات عن عمل

وعلى الجانب الآخر تم عقد ورشة عمل بحضور 25/ باحثة عن عمل، تلى ذلك ملئ استبيان معين للوقوف على أهم التحديات التي تواجههن خلال عملية البحث وتطلعاتهن للفرص والمستقبل. وقد تنوعت خصائص المشاركات والتي يمكن إيجازها فيما يلي:

1-2-3 خصائص المشاركات

الفئة العمرية

الفئة العمرية	العدد
أقل من 20 سنة	8
من 20 إلى أقل من 30 سنة	13
من 30 إلى أقل من 40 سنة	2
من 40 إلى أقل من 55 سنة	2

جدول 98- تقسيم المشاركات حسب الفئة العمرية

الحالة الاجتماعية مقسمة بعدد الأطفال والمعوّلين¹²

الحالة الاجتماعية	العدد	المسئولية المادية
أنسة	17	1 لديها فردين مسئولين منها
متزوجة	8	1 لديها أطفال وأفراد آخرين مسئولين منها 5 لديهم أطفال 2 ليس لديهم أي أفراد أو أطفال يقومون بإعالتهم

جدول 99- تقسيم المشاركات حسب الحالة الاجتماعية وعدد المعوّلين

الحالة التعليمية

المؤهل	العدد
ثانوي او دبلوم	18
فوق متوسط	3
جامعي فما فوق	4

جدول 100- تقسيم المشاركات حسب الحالة التعليمية

محل الإقامة

محل الإقامة	العدد
مدينة السادات	25

جدول 101- تقسيم المشاركات حسب محل الإقامة

سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد
أقل من سنة	6
من سنة إلى أقل من 3 سنوات	2
من 3 سنوات إلى أقل من 5 سنوات	2

جدول 102- تقسيم المشاركات حسب محل الإقامة

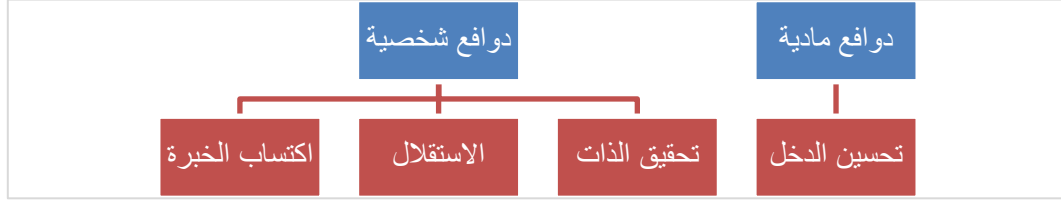
أشارت /10/ من المشاركات في الاستبيان أن لديهن خبرة سابقة تراوحت بين أقل من سنة وأقل من 5 سنوات.

¹² عدد المعوّلين يشمل أي من أفراد الأسرة غير الاطفال مثل: الاب، الام، الاخوات.

2-2-3 أهم النتائج الاستبائية

دوافع الإناث للعمل

يمكن تقسيم أهم الدوافع إلى مجموعتين: (1) دوافع شخصية، و(2) دوافع مادية، كما هو موضح بالشكل التالي:



شكل 46- تقسيم دوافع الباحثات عن عمل التي تمت مقابلتهم

تركزت دوافع العمل للمشاركات في الاستبائية في تحقيق أهداف شخصية تمثلت أهمها في تحقيق الذات، والاستقلال، واكتساب الخبرة، كما ذكر عدد كبير منهن الرغبة في تحسين الدخل.

الأسباب التي قد تدفع الإناث لترك العمل



شكل 47- الأسباب التي قد تدفع الباحثات عن عمل لترك العمل بالمنشأة

أوضحت المشاركات أن أكثر الأسباب التي قد تدفعهن إلى ترك العمل هي تلك المتعلقة بظروف العمل وأهمها على التوالي: المعاملة غير اللائقة من قبل المشرفين والعاملين بالإدارة، أو الحصول على دخل ضعيف، أو أن تكون مواعيد العمل غير مناسبة لهن، كما ذكرت بعضهن صعوبة المواصلات من وإلى مكان العمل، وطبيعة العمل التي قد تكون غير ملائمة.

علاوة على هذا أوضحت 10/ مشاركات أن سبق لهن العمل سابقاً لمدة تراوحت بين أقل من سنة إلى أقل من خمس سنوات. وأشارت المشاركات أن أهم الأسباب التي دفعتهن لترك وظائفهن السابقة هي أسباب متعلقة بالأسرة (الزواج ورعاية الأطفال)، ثم بعض الأسباب المتعلقة بظروف العمل (ضعف المرتب، وسوء المعاملة، وتصفية الشركة)، بالإضافة إلى رغبة بعضهن في استكمال الدراسة، أو إنشاء مشروع خاص.

وفي ذات السياق، أوضحت المشاركات خلال ورشة العمل أن من أهم الصعوبات التي تواجهن في البحث عن عمل أو التي قد تعوق من مشاركتهن بسوق العمل هي "عدم تعاون الأزواج في تنظيم المنزل ورعاية الأطفال"، علاوة على "عدم توفير حضانة للأطفال بغالبية المنشآت"، و"طبيعة العمل في بعض الأماكن التي قد لا تتناسب مع ظروفهن"، و"وجود بعض القيود الثقافية والأسرية فيما يتعلق بخروج المرأة للعمل" و"عدم ملائمة العديد من الوظائف لهن"، بالإضافة إلى ظن بعضهن أن الخروج للعمل سوف يؤثر سلباً على الأطفال وهو ما سيزيد من إحساس التصغير لديهن تجاه أطفالهن.

المدة الزمنية للبحث عن فرصة عمل وأماكن البحث

تراوحت مدة بحث غالبية المشاركات عن عمل (40%) أقل من عام، جدير بالملاحظة أن هذه هي نفس نسبة المشاركات اللاتي تخرجن منذ أقل من عام. كما أشارت (36%) منهن أن مدة البحث استمرت من سنة لأقل من ثلاث سنوات، وباقي المشاركات (24%) تراوحت مدة البحث من ثلاث سنوات لعشر سنوات.

أما فيما يتعلق بأماكن البحث عن فرص العمل، فقد أوضحت غالبية المشاركات اعتمادهم أما على الذهاب شخصياً إلى المنشآت والسؤال عن الفرص المتاحة، أو من خلال البحث على مواقع التواصل الاجتماعي واستخدام الانترنت. وأشارت نسبة ضئيلة منهم الاعتماد على الأقارب والمعارف والأصدقاء، أو الاعلانات المنشورة بأماكن مختلفة، أو مكاتب التوظيف الخاصة¹³. جدير بالملاحظة أن مشاركة واحدة فقط ذكرت أنها تعتمد أحياناً على مكاتب التشغيل التابعة لوزارة القوى العاملة.

وفي ذات السياق، أوضحت غالبية المشاركات (88%) رغبتهن في العمل بمجال تخصصهم. كما أوضحت 64% من المشاركات عدم استعدادهن للعمل خارج نطاق مدينة السادات. أما فيما يتعلق بمدى استعدادهن للعمل بالمصانع، تقريباً تساوت إجابات المشاركات بين القبول والرفض. من اللافت للنظر أنه خلال ورشة العمل التي سبقت الاستبيان أوضحت المشاركات أنهن لا يحدثن العمل بالمصانع وذلك للسمعة غير الطيبة حول عمل الإناث بالمصانع.

المزايا الوظيفية التي تفضلها الباحثات عن عمل

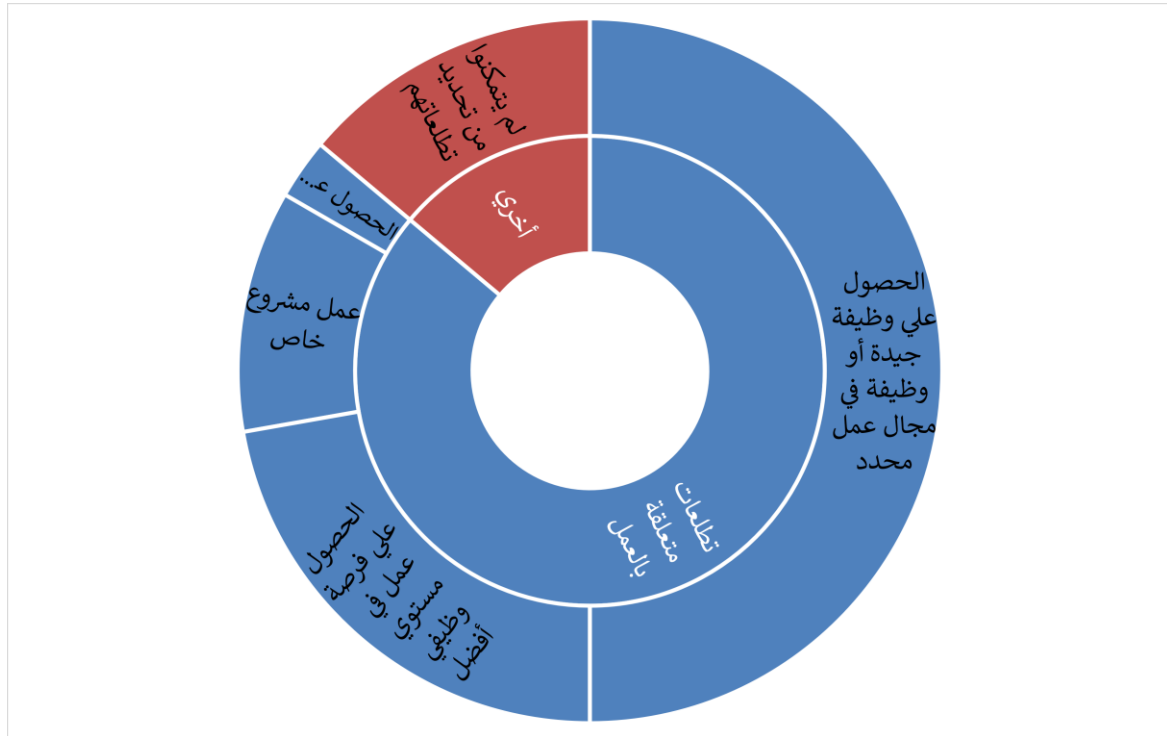


شكل 48- المزايا الوظيفية التي تفضلها الباحثات عن عمل

أشارت غالبية المشاركات أن المزايا التي ترغب بها معظم الباحثات عن عمل هي تلك المتعلقة بظروف العمل مثل: ساعات عمل مناسبة، وحسن المعاملة، وتوفير مواصلات، ووجود حضانة للأطفال، وأماكن مخصصة للإناث بمكان العمل. تلي ذلك، المزايا المادية مثل: توفير التأمينات الاجتماعية والصحية، ومرتب جيد، وإجازات، وحوافز. وعلى عكس الإناث على رأس العمل، احتلت المزايا المتعلقة بالتطور في العمل المرتبة الأخيرة بين الباحثات عن عمل والتي تضمنت الحصول على الترقيات، والعمل بالتخصص، وزيادة الخبرة.

¹³ ذكرت بعض المشاركات خلال ورشة العمل مكتب التشغيل بالحي العاشر.

رؤية الإناث الباحثات عن العمل للمستقبل



شكل 49- رؤية الباحثات عن عمل للمستقبل

جاءت غالبية إجابات الباحثات عن عمل حول تطلعاتهن خلال السنوات الخمس المقبلة متركزة في تطلعات متعلقة بالعمل والتي تضمنت عدة جوانب وهي على التوالي الحصول على وظيفة جيدة أو وظيفة في مجال عمل محدد، والحصول على فرصة عمل بمستوى وظيفي أفضل، عمل مشروع خاص، والحصول على مرتب جيد. وقد تعثرت خمس باحثات عن عمل في تحديد تطلعاتهن خلال الخمس سنوات المقبلة.

الحد الأدنى للمرتب المقبول

استقرت غالبية الباحثات عن عمل /14/ مشاركة أن الحد الأدنى المقبول للمرتب يتراوح من 1500 جنية إلى 2000 جنية شهرياً. كما ذكرت /8/ مشاركات أن الحد الأدنى المقبول لهن يتراوح من 1000 جنية إلى 1500 جنية، بينما ذكرت ثلاث مشاركات فقط أنهن على استعداد لقبول مرتب أقل من 1000 جنية. جدير بالذكر أن الثلاث المشاركات اللاتي ذكرن أقل مرتب حاصلون على تعليم "ثانوي/دبلوم" ويعتبروا حديثي التخرج، وغير متزوجات وليس لديهم أي أفراد يقومون بإعالتهم.

9. 3-3 الملخص

تواجه الإناث بشكل عام العديد من التحديات التي تعيق مواصلتها للعمل أو التحاقها بسوق العمل من الأساس. ومن أهم هذه التحديات هي الصورة الذهنية لدى بعض الأسرة و ببعض المناطق حول دور المرأة في المجتمع وحصره بالاهتمام بالأسرة ورعاية الأطفال أو عدم قدرتها على العمل في قطاعات/صناعات معينة، علاوة على التمييز الذي يقع عليها جراء سياسات العمل المتبعة بالسوق، كعدم مراعاة بعض مؤسسات القطاع الخاص الظروف الأسرية والمسؤوليات الاجتماعية للمرأة العاملة.

يتضح من الاستبيانات التي تم ملئها مع عينة من الباحثات عن عمل والإناث على رأس العمل وكذلك ورشة العمل أن هناك رغبة حقيقية للإناث في الخروج والمشاركة الفعالة بسوق العمل طالما تناسبت طبيعة العمل مع ظروفهم الحياتية والتزاماتهم الأخرى تجاه أسرهم.

كما يتضح أن تطلعات الإناث بشكل عام تتركز بشكل كبير تجاه تطوير مجال عملهم أو تحسينه أو عمل مشروع خاص بهم يلائم ظروفهم العائلية. أما فيما يتعلق بالمزايا التي يرغبون الحصول عليها، تركزت غالبية إجابات الإناث على رأس العمل في المزايا المادية بينما تركزت إجابات الباحثات عن عمل في المزايا المتعلقة بظروف العمل ذاتها.

وفيما يتعلق بأهم المشاكل التي تواجه الإناث على رأس العمل وكذلك أهم الأسباب التي قد تدفع بعض الإناث لتترك العمل هي تلك المتعلقة بظروف العمل والإدارة (مثل: المعاملة غير اللائقة، ومواعيد العمل غير المناسبة، وبعد مكان العمل، وغيرها)، وضعف الدخل، أو عدم القدرة على التوفيق بين العمل ورعاية الأسرة والأطفال، أو إيجاد فرصة عمل أفضل تتلاءم مع احتياجاتهن.

ومما سبق يمكن العمل على عدة محاور والتي من شأنها دعم تشغيل الإناث بسوق العمل أو دعم استمرارهن بوظائفهم الحالية:

- تبني سياسات العمل المرن والجزئي لتسهيل انخراط المرأة في سوق العمل
- توعية المشرفين على مهارات الإشراف وثقافة العمل بين فريق
- توعية المجتمع بأهمية دور المرأة ومشاركتها في سوق العمل

4. مقابلات الباحثين عن عمل من ذوي الإعاقة

أوضحت نتائج المسح الاستقصائي مع المنشآت لقطاعي "تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات"، و"الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز" ان /15/ منشأة في القطاعيين لديها /94/ وظيفة فعلية للأشخاص من ذوي الإعاقة. ولكن /6/ منشآت ذكرت تحديات في تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة أبرزها:

- صعوبة التواصل
- طبيعة العمل غير مناسبة
- عدم الرغبة في العمل
- عدم الالتزام

ومن خلال عقد اجتماع مع عدد من خبراء القطاعيين للوقوف على طبيعة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، تم ايضاح ان التعيينات تتم استنادا إلى الجانب الانساني وليس بالضرورة اخذ الجانب المهني او المهارة في الاعتبار. كما أن ترشيحات مكاتب العمل لهم (والتي غالبا ما تكون إلزاميه لاستيفاء نسبة الـ 5%) غير متناسبة مع ظروف العمل إلا أنه يتم قبولهم وتعيينهم، وبالتالي من لا تتناسب نوع إعاقته مع ظروف العمل يتم منحه الراتب وهو بالمنزل.

وبناء على هذه النتائج تم تصميم استبيان للباحثين عن عمل من الأشخاص ذوي الإعاقة لتحديد مدى رغبتهم بالعمل وأهم التحديات والصعوبات التي تواجههم في الحصول على وظيفة. تم ملئ الاستبيان بعد عقد ورشة عمل لذات الفئة المستهدفة لفتح باب المناقشة عن اهم التحديات التي تواجههم في سوق العمل واهمية تمكينهم اقتصاديا. وتم ملئ الاستبيان مع /45/ باحث وتنوعت خصائص المشاركين والتي يمكن إيجازها فيما يلي:

1-4 خصائص المشاركين

النوع

النوع	العدد
ذكر	40
انثى	5

جدول 103- تقسيم المشاركين حسب النوع

نوع الإعاقة

العدد	نوع الإعاقة
19	إعاقة سمعية
6	إعاقة بصرية
1	إعاقة في الأطراف السفلية
8	إعاقة ذهنية (فكرية)
1	كهرباء زيادة بالمخ
9	عمود فقري وعظام
1	لم يذكر نوع الإعاقة

جدول 104- تقسيم المشاركين حسب نوع الإعاقة

المؤهل

العدد	المؤهل
5	امي بدون تعليم
9	اقل من متوسط
28	ثانوي او دبلوم التخصص
1	فوق متوسط التخصص
1	جامعي فما فوق التخصص

جدول 105- تقسيم المشاركين حسب المؤهل التعليمي

سنوات الخبرة

أشار/12/ مشارك ومشاركة واحدة في الاستبيان ان لديهم خبرة عمل سابقة تراوحت بين سنة إلى عشر سنوات 14. الفئة العمرية

العدد	الفئة العمرية
24	اقل من 20 سنة
13	من 20 إلى اقل من 30 سنة
6	من 30 إلى اقل من 40 سنة
2	من 40 إلى اقل من 55 سنة

جدول 106- تقسيم المشاركين حسب الفئة العمرية

¹⁴ لديه خبرة اقل من سنة، 4 لديهم خبرة من سنة الي اقل من ثلاث سنوات، 4 من ثلاث سنوات الي اقل من خمس سنوات، 2 من خمس الي اقل من 10 سنوات، و2 من عشر سنوات فأكثر

الحالة الاجتماعية

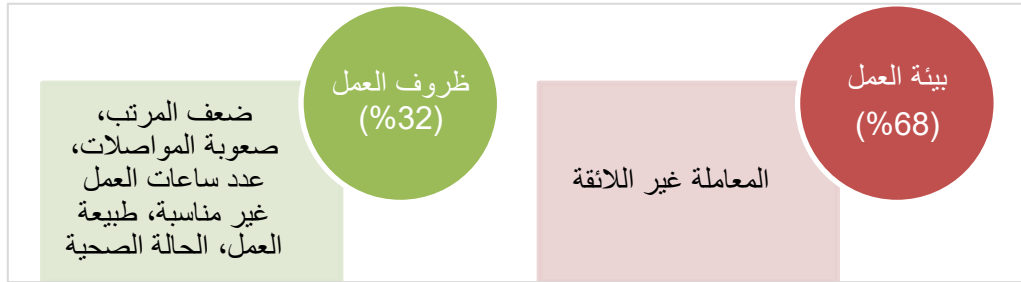
الحالة الاجتماعية	العدد	المسئولية المادية
أعزب	34	6 لديهم افراد مسئولين منهم
خاطب	1	لا يوجد
متزوج	10	4 لديهم اطفال 5 لديهم اطفال وافراد آخرين مسئولين منهم 1 لديه افراد مسئولين منه

جدول 107- تقسيم المشاركين حسب الحالة الاجتماعية

2-4 أهم نتائج الاستبيان

اسباب ترك العمل

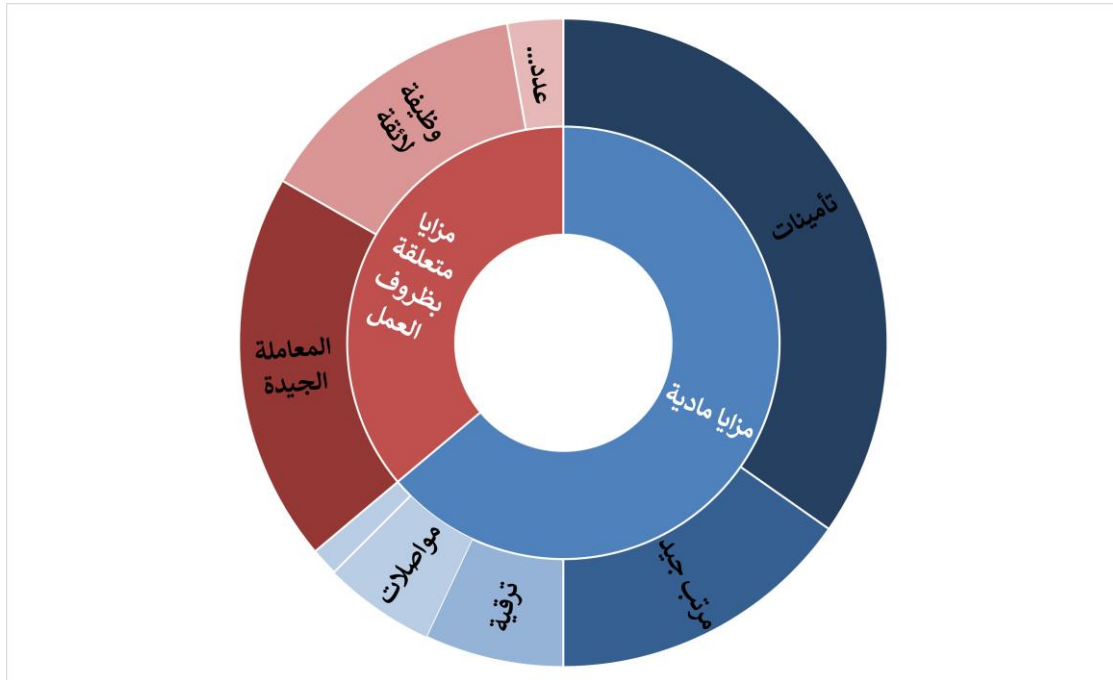
أما فيما يتعلق بالأسباب التي قد تدفع الأشخاص ذوي الإعاقة لترك العمل بالمنشأة فيمكن تقسيمها إلى سببين رئيسيين وهم:



شكل 50- أسباب ترك الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل بالمنشأة

تم توجيه السؤال بشكل خاص للباحثين عن عمل ممن لهم خبرة بوظائف سابقه لمدة تراوحت بين سنة إلى خمس سنوات عن اهم الاسباب التي دفعتهم لترك عملهم السابق وكانت الأسباب بالترتيب، إعاقتهم، ضعف المرتب والمعاملة غير اللائقة. مما يوضح ان اهم التحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل هي المعاملة غير اللائقة وعدم ملائمة ظروف العمل لطبيعة الإعاقة.

المزايا الوظيفية التي يفضلها الأشخاص ذوي الإعاقة

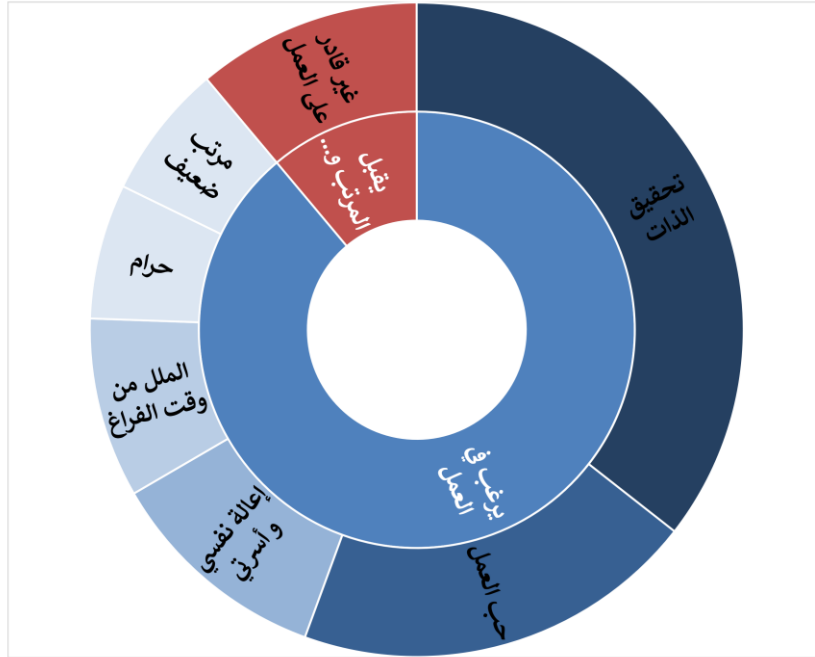


شكل 51- المزايا الوظيفية التي يفضلها الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل بمنشأة

اوضح الباحثين عن عمل من خلال الاستبيان ان المزايا التي يفضلوا توافرها في العمل نوعان؛ في المرتبة الاولى مزايا مادية مثل: تأمينات اجتماعية، مرتب جيد، ترقية، مواصلات ووجبة. اما في المرتبة الثانية مزايا متعلقة بظروف العمل مثل: المعاملة الجيدة، وظيفة لائقة وعدد ساعات عمل مناسبة.

كما اوضحت النقاشات التي دارت في إطار ورشة العمل ان أكبر تحدي يواجه الأشخاص ذوي الإعاقة هو المعاملة غير اللائقة واعتبار الأشخاص ذوي الإعاقة فئة اقل في المجتمع. وازداد أحد المشاركين من خلال خبرته الشخصية في البحث عن عمل لائق ومناسب، انه حين يتقدم لوظيفة، الشركة لا تضع في الاعتبار مؤهلاته الدراسية وامكانياته الجسدية، وبالتالي لا يستمر في تلك الوظيفة لعدم وملاءمتها له.

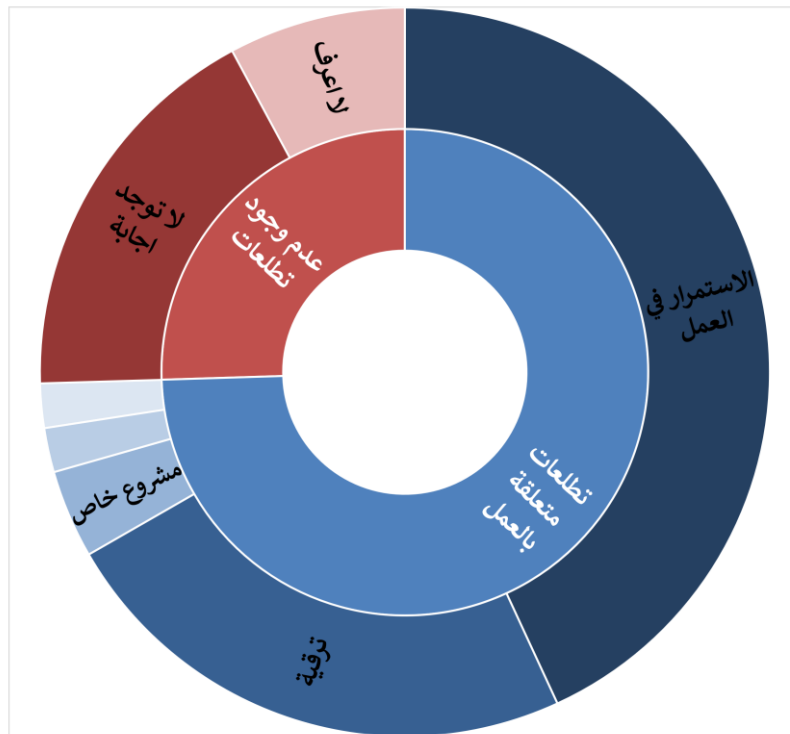
الاختيار بين قبول مرتب بالمنزل دون عمل والرغبة بالقيام بعمل



شكل 52- رغبات الأشخاص ذوي الإعاقة بالنسبة للعمل

فضل اغلب المشاركين بالاستبيان القيام بعمل على قبول راتب بالمنزل دون عمل لعدة اسباب اهمها تحقيق الذات، حب العمل وإعالة نفسه واسرته. مما يؤكد على رغبة الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل وتحقيق ذاتهم.

رؤية الأشخاص ذوي الإعاقة للمستقبل

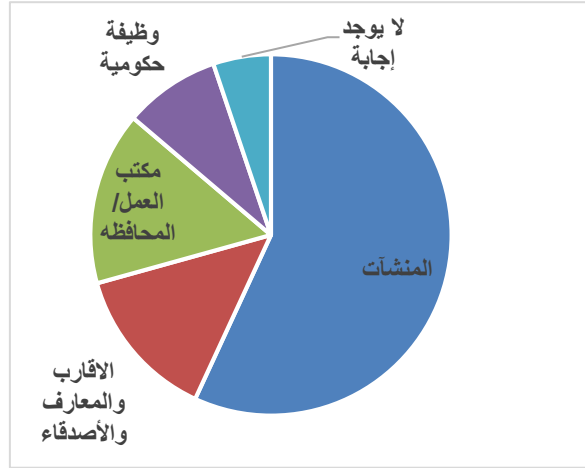


شكل 53- رؤية الأشخاص ذوي الإعاقة للمستقبل

من خلال سؤال الأشخاص ذوي الإعاقة عن تطلعاتهم خلال السنوات الخمس المقبلة، اتضح ان النسبة الاكبر لها تطلعات خاصة بالعمل تتمثل في؛ الاستمرار في العمل، الترقية، مشروع خاص او وظيفة حكومية. كما اتضح وجود نسبة لا ترى لنفسها اي تطلعات.

عدم وجود تطلعات للمستقبل لدي بعض المشاركين يؤكد وجود قيود على الأشخاص ذوي الإعاقة في مزاولة حياتهم اليومية.

المدة الزمنية للبحث عن فرصة عمل واماكن البحث



شكل 54- الأماكن التي يبحث من خلالها الأشخاص ذوي الإعاقة عن عمل

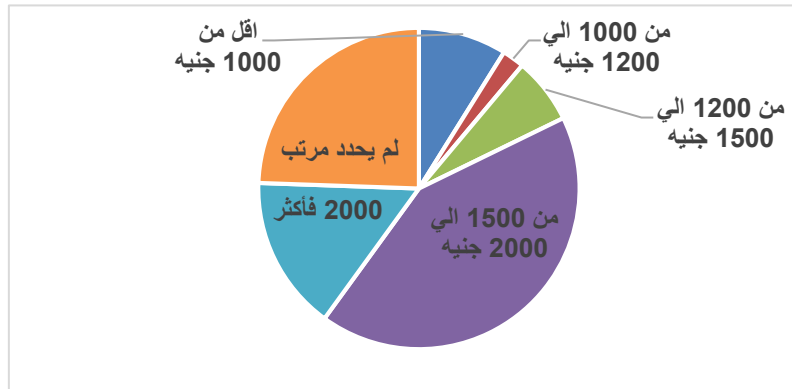
النسبة الأكبر من المشاركين بالاستبيان (58%) تراوحت مدة بحثهم عن عمل من سنة إلى اقل من ثلاث سنوات، تلك النسبة ترجع لخريجين منذ اقل من عام إلى خريجين أكثر من 10 سنوات. كما أن (26%) يبحثوا عن عمل منذ اقل من سنة، ترجع لخريجين من سنة إلى اقل من 10 سنوات. عدم ترابط مدة البحث عن عمل وسنة التخرج يوضح صعوبة البحث عن عمل للفئة المستهدفة.

كما اوضح الاستبيان ان أكثر وسيلة مستخدمة في البحث عن عمل من قبل الأشخاص ذوي الإعاقة هي البحث المباشر بالمنشآت كما هو موضح بالشكل البياني.

تم توجيه السؤال بشكل خاص للباحثين عن عمل ممن لهم خبرة بوظائف سابقه لمدة تراوحت بين سنة إلى خمس سنوات وكانت الإجابات كالتالي: البحث الذاتي¹⁵، الاصدقاء والاقارب وبحث مباشر بالمنشآت.

علاوة على ذلك الاستبيان اوضح ان غالبية المشاركين لا يوجد لديهم مانع في العمل في غير تخصصهم او في العمل بمصنع، لكن اغلبهم لديه مانع في العمل خارج مدينته.

المرتب المقبول من وجهة نظر الباحثين عن عمل من الأشخاص ذوي الإعاقة



شكل 55- المرتبات المقبولة للأشخاص ذوي الإعاقة

¹⁵ من خلال الاعلانات، العمل بورشة منذ الصغر، السؤال المستمر بشكل عام

ردا على سؤال ما هو اقل مرتب تقبل به، الاستبيان اوضح ان النسبة الاكبر تتقبل على الاقل مرتب يتراوح ب بين 1500 إلى 2000 جنيه مصري. يعقبها نسبة ليست قليلة لم تحدد قيمة، تليها النسبة التي على الاقل تقبل 2000 جنية مصري.

3-4 الملخص

الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهوا تحدي في الانخراط في سوق العمل لنظرة اصحاب الاعمال لهم كحالات انسانية وعدم النظر لهم كباحثين عن عمل بمؤهلات وامكانيات تتناسب مع بعض الوظائف المتاحة. مما يؤدي إلى تعيينهم في وظائف غير ملائمة لهم او قبولهم بمرتب وهم بالمنزل، بالرغم من ان اغلبهم يفضلوا العمل عن قبول مرتب من المنزل ويتطلعوا إلى الاستمرار في العمل في السنين المقبلة.

في حين ان الاستبيان اوضح ان المزايا المرغوب فيها من الناحية المادية هي التي يطلبها جميع العاملين، اما المزايا الخاصة بظروف العمل كان اهمها المعاملة الجيدة وتوفير وظيفة لائقة. كما تبين مرونة الباحثين عن عمل في العمل بغير تخصصهم بالإضافة إلى تقبلهم للعمل بالمصانع.

اما بخصوص التوظيف بشكل عام فالأشخاص ذوي الإعاقة يواجهوا نفس مشاكل الباحثين عن العمل بشكل عام من ناحية المطابقة والتسكين في الوظيفة المناسبة لمؤهلاتهم وامكانياتهم البدنية والعقلية بالإضافة إلى سوق المعاملة وعدم توفير بيئة وظروف عمل لائقة.

لذلك من اجل دعم تشغيل ذوي الاحتياجات ودمجهم في سوق العمل يجب العمل على عدة محاور للوصول إلى سوق عمل شامل، مثل:

- توعية اصحاب الأعمال بالقيمة المضافة من تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة وتسكينهم في وظائف ملائمة لهم.
- توعية الموظفين بأخلاقيات التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة على مهارات العمل الاساسية.

ثالثاً- تحليل خدمات سوق العمل والتعليم والتدريب

1. خدمات للأشخاص ذوي الإعاقة

مكتب تشغيل القوى العاملة بمدينة السادات

من خلال مقابلة مع مدير مكتب العمل التابع لمديرية القوى العاملة بمدينة السادات أفاد بأن مكتب العمل يقوم بالتنقيش على المنشآت وذلك للتحقق من إشغالها للنسبة التي ينص عليها القانون والخاصة بالأشخاص من ذوي الإعاقة (على الأقل ما نسبته 5% من العاملين المسجلين في المنشآت التي تشغل 25 فرداً فأكثر من الأشخاص ذوي الإعاقة).

الجمعيات الأهلية التي تخدم الأشخاص لذوي الإعاقة

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 إعانات شهرية.

2. خدمات التدريب والتأهيل

مكتب تشغيل القوى العاملة بمدينة السادات

أفاد مدير مكتب التشغيل في مقابلة مع أحد أعضاء فريق المرصد بأن المكتب يقوم بدوره بالتوعية عن السلامة والصحة المهنية وعرض الفرص المتاحة للعمل بالمنشآت على الشباب الباحث عن عمل، كما يوفر التصاريح الخاصة بالمهن المختلفة وشهادات قياس المهارة. أما بالنسبة للخدمات المقدمة للمنشآت فيقوم المكتب بتقديم التوعية للعاملين وتوفير العمالة الفنية المطلوبة للمهن المختلفة. كما أفاد أيضاً أن المكتب يقدم توعيه عامه اثناء التقديم لاستخراج قياس المهارة وترخيص مزاولة المهنة.

وعن الصعوبات التي تواجه المكتب تمثلت في بعض المهن الفنية النادرة العمالة، ورفض بعض الشباب للوظائف المتاحة بالمكتب. كما يوفر المكتب أيضاً بالتعاون مع المنشآت برامج لتدريب الشباب الراغب في العمل (التدريب التحويلي) ولكن يواجه المكتب بعض التحديات تمثلت في عدم رغبة بعض الشباب في الحصول على الخدمة وحضور هذه التدريبات.

مراكز التدريب الحكومية¹⁶

فيما يلي توزيع للمراكز التابعة لوزارة القوى العاملة والموجودة في المحافظات المصدرة للعمالة لمدينة السادات.
محافظة المنوفية

1. مركز تدريب أشمون (العنوان: ش الروضة بجوار المدرسة الثانوية بنات): المهن التي يتم التدريب عليها هي نجارة أثاث/ميكانيكا سيارات/أجهزة منزلية/حاسب آلي/مصاعد كهربائية/تحكم بضغط الهواء والزيت/تبريد وتكييف/كهرباء توصيلات/الكترونييات/معمل لغات/تفصيل وخباطة.

2. الورشة المتنقلة (العنوان: الباجور): المهن التي يتم التدريب عليها هي توصيلات كهربية ولف محركات.

محافظة البحيرة

• الوحدة المتنقلة (العنوان: دمنهور): المهن التي يتم التدريب عليها هي برادة ميكانيكية.

رابعاً- ملخص السياسات وبرامج سوق العمل النشطة والدراسات التفصيلية المقترحة

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 ووضع توصيات لسياسات سوق العمل تستند إلى الأدلة وبعض التوصيات دراسات تفصيلية مقترحة

1. إنشاء مكتب التوظيف بجمعية مستثمري مدينة السادات

الموضوع	التفاصيل
المرصد	مدينة السادات (محافظة المنوفية)
توصيف المشكلة (استناداً إلى دراسة سوق العمل)	أظهرت دراسات سوق العمل السابقة التي قام بإعدادها فريق المرصد الإقليمي لمعلومات سوق العمل بمدينة السادات أن هناك طلب عالي على العمالة مع وجود أكثر من 1500/ وظيفة شاغرة معظمها للعمالة الفنية في مختلف القطاعات التي تمت دراستها. أظهر التقرير الأول لتحليل سوق العمل والصادر في عام 2015 أن هناك أكثر من 1000 وظيفة شاغرة ¹⁷ للعمالة الفنية في الثلاثة قطاعات التي تمت دراستها وهي قطاع الصناعات الغذائية والزراعية، قطاع الصناعات الهندسية والمنسوجات، وقطاع الصباغة والتجهيز. أظهر التقرير الثاني لتحليل سوق العمل الصادر في عام 2016 أن هناك ما يقرب من 90 وظيفة شاغرة للعمالة الفنية ¹⁸ في قطاع الصناعات الكيماوية وقطاع مواد التشييد والبناء. بينما أظهر التقرير الثالث والحالي لتحليل سوق العمل أن هناك ما يقرب من 370 وظيفة شاغرة للعمالة الفنية ¹⁹ في قطاعات التعليب وحفظ الفاكهة والخضراوات والبقوليات والغزل والنسيج والصباغة والتجهيز. في التقارير الثلاثة، ربطت المنشآت دوران العمالة في وظائف العمالة الفنية بالسلوك الشخصي للفرد، والذي يتضمن عدم الالتزام والمطالب المالية المتكررة. من جانب العرض الخاص بالعمالة الفنية، المحافظتان الرئيسيتان المصدرتان للعمالة هما المنوفية والبحيرة. قوة العمل بمحافظة المنوفية تصل إلى 1.4 مليون نسمة، حوالي 40% منهم من خريجي التعليم الفني ويمثلوا 50% من إجمالي المتعلمين في محافظة المنوفية. بالنسبة لمحافظة البحيرة، فتضم قوة عمل تبلغ 2.3 مليون نسمة، منها 30% تقريباً من خريجي التعليم الفني وهم حوالي 56% من إجمالي متعلمي محافظة البحيرة. في ظل غياب خدمات المطابقة المناسبة سواء كان من خلال القطاع الخاص أو الحكومي، يواجه أصحاب الأعمال في مدينة السادات صعوبات في ملأ الوظائف الشاغرة المذكورة أعلاه. بينما يعاني الباحثون عن عمل خاصة من المناطق الأكثر بعداً من نقص المعلومات حول الوظائف الشاغرة المتاحة والمهارات الأساسية للتوظيف.
الهدف	إنشاء مكتب توظيف بجمعية مستثمري مدينة السادات لمطابقة الباحثين عن عمل بوظائف لائقة في مدينة السادات.
المجموعة المستهدفة	- 250 من الباحثين عن عمل من خريجي التعليم الفني والمهني - الشركات التي لديها وظائف شاغرة (معظمها أعضاء في جمعية المستثمرين) داخل مدينة السادات
مؤشرات النجاح	- عدد خريجي التعليم الفني الذين يتم مطابقتهم وتوظيفهم بوظائف لائقة. - عدد خريجي التعليم الفني المستمرين في العمل بعد ستة أشهر من التعيين.

¹⁷ أظهر التقرير الأول لتحليل سوق العمل (2015/1) وجود 141 وظيفة شاغرة في قطاع الصناعات الغذائية والزراعية، و375 في قطاع الصناعات الهندسية و569 في قطاع المنسوجات والصباغة والمعالجة.
¹⁸ أظهر التقرير الثاني لتحليل سوق العمل (2016/5) وجود 77 وظيفة شاغرة في قطاع الصناعة الكيماوية و10 وظائف شاغرة في قطاع مواد التشييد والبناء.
¹⁹ أظهر التقرير الثالث والحالي لتحليل سوق العمل (2018/03) وجود 309 وظيفة شاغرة في صناعة التعليب وحفظ الفاكهة والخضراوات والبقوليات و71 وظيفة شاغرة في صناعة المنسوجات والصباغة والتجهيز.

<ul style="list-style-type: none"> - عدد المنشآت التي تقيم الخدمة المقدمة من مكتب توظيف جمعية مستثمري مدينة السادات مفيدة أو مفيدة جدا. - تنفيذ خطة للاستدامة تتضمن تجربة مقترح خطة لأسعار الخدمات المقدمة. 	
	النطاق الجغرافي
	الإطار الزمني
<ul style="list-style-type: none"> - إنشاء مكتب التوظيف بجمعية مستثمري مدينة السادات كجهة موثوق بها من قبل المنشآت والباحثين عن العمل بمدينة السادات. - دعم تدريب مسري التوظيف المعينين بمكتب التوظيف. - التعاون مع المبادرة القومية للتوظيف لاستخدام معرفتها الفنية المبتكرة ونموذجها الفريد فيما يخص خدمات المطابقة والتشغيل. - انتداب المبادرة القومية للتوظيف أحد موظفيها لتدريب موظفي مكتب التوظيف على العمل لمدة خمسة أشهر. - تقدم المبادرة الدعم المستمر لمركز التوظيف. - تقوم المبادرة بإجراء مراجعة سنوية للتأكد من أن مكتب التوظيف يعمل طبقاً لمعايير المبادرة. - دعم جمعية مستثمري مدينة السادات في إنشاء مكتب توظيف مستدام. 	النهج
<ul style="list-style-type: none"> - صياغة اتفاقيات تعاون مع مختلف الشركاء المعنيين وإبرامها. - إنشاء مكتب توظيف بجمعية مستثمري مدينة السادات، وتوفير الأثاث والمعدات المطلوبة وفقاً لتوصيات المبادرة القومية. - تعيين موظفين لمكتب التوظيف وتدريبهم على إجراء أنشطة الوصول للباحثين عن عمل والمنشآت، وخدمات المطابقة المناسبة. - تصميم ووضع خطة عمل لمكتب التوظيف. - تدريب موظف إضافي بجمعية مستثمري مدينة السادات لإجراء ورش عمل الإعداد للوظائف - وضع خطة التواصل السنوية للمنشآت والباحثين عن عمل. - التواصل مع الشركات، التي لديها وظائف شاغرة تتميز بظروف عمل لائقة وتوقيع اتفاقيات معهم. - تنظيم فعاليات لتعريف الفئة المستهدفة بالوظائف الشاغرة المتاحة من خلال متطوعين وقادة محليين من مناطق محددة داخل المحافظات المصدرة للعمالة إلى مدينة السادات. - دراسة إمكانية وضع هيكل تسعير للخدمات التي يقدمها مكتب التوظيف. - متابعة دورية (كل شهر - 3 أشهر - 6 أشهر) مع الباحثين عن عمل الذي تم توظيفهم. 	الأنشطة
<ul style="list-style-type: none"> - المبادرة القومية للتوظيف - جمعية مستثمري مدينة السادات - برنامج الوصول إلى سوق العمل التابع للوكالة الألمانية للتعاون الدولي 	الجهات المقترحة لتنفيذ المشروع
<p>سيتم تطوير نظام المتابعة والتقييم بناءً على متطلبات الشركاء.</p>	المتابعة والتقييم
<p>يتم تحديدها من قبل الجهات المنفذة</p>	التكلفة التقديرية
<p>جمعية مستثمري مدينة السادات</p>	معلومات اتصال الأشخاص المسؤولين

2. دعم تشغيل ذوي الإعاقة بمدينة السادات في قطاعي تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات، وقطاع النسيج والصباغة والتجهيز

الموضوع	التفاصيل
المرصد	مدينة السادات (محافظة المنوفية)
توصيف المشكلة (استناداً إلى دراسة سوق العمل)	<p>أظهرت دراسة سوق العمل التي قام بها فريق عمل المرصد الإقليمي لمعلومات سوق العمل بمدينة السادات لقطاعي تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات، والغزل والنسيج والصباغة والتجهيز، أن 75% من المنشآت المشاركة بالاستبيان لديها عاملين من ذوي الإعاقة²⁰. يوظف القطاعان عدد 269 عامل من ذوي الإعاقة، يحصل 74% منهم يتقاضون راتبهم وهم بالمنزل. في حين ان النسبة المتبقية 26% تعمل على خطوط التعبئة والتغليف، في الخدمات، الأمن، المستودعات، خطوط الإنتاج وكفنيين صيانة. أنواع الإعاقة لدي النسبة العاملة تشمل ضعف السمع وضعف البصر.</p> <p>ومن بين الـ 32/ شركة التي تمت مقابلتها، أظهرت 15/ منشأة منهم استعدادها لتوظيف ذوي الإعاقة في الوظائف الحالية الشاغرة بالمجالات التالية: التعبئة، التغليف، الخدمات، أعمال إدارية والإنتاج.</p> <p>اما بخصوص التحديات/الصعوبات التي يواجهها اصحاب الاعمال في التعيين والتعامل مع ذوي الاعاقة، من إجمالي 32/ منشأة 6/ منهم ذكروا أن ذوي الاعاقة يفتقدون الالتزام وغير قادرين على العمل، بالإضافة الي عدم توفر وظائف مناسبة لحالتهم، فضلاً عن أن في بعض الحالات يواجهون صعوبات في التواصل معهم.</p> <p>وطبقاً لخبراء في كلا القطاعين، المنشآت توظف ذوي الاعاقة فقط التزاما بالحد الأدنى طبقاً لقانون العمل المصري لتعيين (5%) من إجمالي العاملين بالمنشأة من ذوي الاعاقة كما تقوم مكاتب التشغيل الحكومية التابعة لوزارة القوة العاملة بمتابعة الالتزام بهذه النسبة، وتتعامل الشركات مع هذا الأمر على أنه نشاط خيري في صورة توفير دخل ثابت لذوي الاعاقة بدلاً من ادماجهم فعلياً في العمل، ووضع في الاعتبار مهارتهم ومؤهلاتهم قيد التعيين.</p> <p>استناداً الى ورشة عمل وملاً استبيانات مع الباحثين عن العمل من ذوي الإعاقة، النتائج اظهرت أنهم يفضلون العمل عن الحصول على الراتب والبقاء بالمنزل للأسباب التالية: تحقيق الذات، والشغف بالعمل، والحاجة لدعم أنفسهم وعائلاتهم مادياً، ولكنهم يواجهون الكثير من الصعوبات في العثور على فرصة عمل والاستمرار فيها. بينما يقوم الباحثين عن فرص عمل من ذوي الاعاقة بالبحث عن وظائف من خلال قنوات عديدة، متضمنة التوجه بشكل مباشر للمنشآت واللجوء إلى الأقارب والمعارف، ومكاتب التوظيف الحكومية، لا توجد أليات مطابقة وتسكين لضمان توظيفهم في الأعمال الملائمة، فضلاً عن غياب الوعي بالقيمة المضافة الناتجة عن إدماج ذوي الاعاقة في أماكن العمل والمجتمع بشكل عام.</p>
الهدف	تعيين 20/ فرد من الباحثين عن عمل من ذوي الاعاقة في وظائف لائقة تلائم قدراتهم ومؤهلاتهم.
المجموعة المستهدفة	<ul style="list-style-type: none"> - 20/ فرد من الباحثين عن عمل من ذوي الاعاقة - شركة او شركتان من القطاعات محل الدراسة - الموظفين والمديرين بالشركة/ الشركات المختارة
مؤشرات النجاح	<ul style="list-style-type: none"> - توظيف 20/ من ذوي الإعاقة الباحثين عن فرص عمل في وظائف لائقة تتناسب مع قدراتهم المختلفة. - عدد ذوي الاعاقة المستمرين في الوظيفة بعد شهر وبعد 3 أشهر وبعد 6 أشهر من وقت التعيين. - عدد ذوي الاعاقة الذين استفادوا من برنامج سوق العمل وقيموا الخدمات المقدمة بأنها مفيدة/ مفيدة جداً في زيادة قابليتهم للتوظيف.
النطاق الجغرافي	محافظة المنوفية

20/ 11/ من أصل 19/ منشأة ممن تم عمل الاستبيان معهم بقطاع تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات، والـ 13/ منشأة التي تم عمل الاستبيان معهم بقطاع النسيج والصباغة والتجهيز لديهم موظفين من ذوي الاعاقة.

الإطار الزمني	سنة واحدة
النهج	بناء على تقييم للاحتياجات يوضح الفجوة بين مهارات الفئة المستهدفة والمهارات المطلوبة بالوظائف الشاغرة المناسبة، سيتم تصميم وتوفير تدريب والتوجيه لسد تلك الفجوة. بالإضافة إلى ذلك سيتم العمل على تعزيز شمولية بيئة العمل في الشركة من خلال آليات مختلفة: أ- تطوير لسياسات الموارد البشرية بالمنشأة وممارساتها التي تمثل عائق لذوي الإعاقة لضمان توفير بيئة عمل شمولية مستدامة. ب- تدريب المديرين والعمليين على "اخلاقيات التعامل مع ذوي الإعاقة في مكان العمل" وتدريب "مساواة الإعاقة". - إجراء تقييم لمكان العمل بالمنشأة لاستقبال ودمج ذوي الإعاقة ودعم المنشأة في اجراء التعديلات المطلوبة طبقا للتقييم.
الأنشطة	<u>على مستوى الشركة:</u> - اختيار منشأة بناء على معايير محددة، وتقديم الدعم لها كي تصبح بيئة عمل أكثر استيعابًا لذوي الإعاقة. - إعداد وتوقيع اتفاقية مع المنشأة. - تقييم سياسات الموارد البشرية المتبعة بالمنشأة وتدريب وارشاد فريق الموارد البشرية على كيفية ادراج سياسات شمولية فعالة. - تقييم الوظائف الشاغرة المتاحة والمناسبة في المنشأة. - دعم وتدريب فريق الموارد البشرية على إجراء المقابلات مع ذوي الإعاقة. - تدريب المديرين والعمليين بالمنشأة على "اخلاقيات التعامل مع ذوي الإعاقة في مكان العمل" وتدريب "مساواة الإعاقة" طبقا لنموذج متبع من منظمة متخصصة. - إجراء تقييم لمكان العمل بالمنشأة لاستقبال ودمج ذوي الإعاقة واقتراح التغييرات المطلوبة. - العمل كمستشار للمنشأة بشأن الاحتفاظ بذوي الإعاقة الذي تم تعيينهم. <u>على مستوى ذوي الإعاقة:</u> - الوصول الي الفئة المستهدفة من ذوي الإعاقة بناءً على الوظائف المتاحة بالمنشأة. - تقييم احتياج لذوي الإعاقة من تدريب وارشاد. - إعداد وتنفيذ التدريبات اللازمة. - العمل كمستشار لذوي الإعاقة الذي تم تعيينهم لمدة 6 أشهر من التعيين. <u>على مستوى رفع الوعي:</u> - تصميم وإجراء جلسة في نادي الموارد البشرية الذي تنفذه جمعية مستثمري مدينة السادات، لرفع الوعي بالقيمة الاقتصادية المضافة لتوظيف ذوي الإعاقة.
الجهات المقترحة لتنفيذ المشروع	- منظمة متخصصة في العمل مع ذوي الإعاقة - جمعية مستثمري مدينة السادات
المتابعة والتقييم	يوضع نظام المتابعة والتقييم بناء على متطلبات الشركاء
التكلفة التقديرية	يتم تحديده مع الشركاء
معلومات الاتصال بالأشخاص المسؤولين	مشروع دعم التشغيل

3. تحسين بيئة العمل بقطاعي التعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات، والغزل والنسيج والصباغة والتجهيز بمدينة السادات

الموضوع	التفاصيل
المرصد	مدينة السادات (محافظة المنوفية)
توصيف المشكلة (استناداً إلى دراسة سوق العمل)	<p>أظهرت دراسة سوق العمل التي قام بها فريق عمل المرصد الإقليمي لمعلومات سوق العمل بمدينة السادات لقطاعي تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات، والغزل والنسيج والصباغة والتجهيز وجود احتياج لتحسين بيئة جودة العمل بالشركات لتكون ملائمة أكثر وشاملة للإناث.</p> <p>يعاني (43%) من المنشآت التي تمت مقابلتها بقطاع تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات و(54%) من منشآت قطاع الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز من معدل دوران عمالة عالي. اغلبيتهم (24 من 32) ربطوا معدل دوران العمالة بالمستوى الوظيفي، وأكثر من نصف تلك المنشآت ربط ذلك بوظيفة العامل العادي. خبراء قطاع النسيج والصباغة والتجهيز ارجعوا ذلك الي نظام الترقى حيث أن نظام الترقى لهذا المستوى الوظيفي له عدة مراحل ويتم خلال فترات زمنية متفاوتة، الأمر الذي قد يدفع البعض إلي ترك العمل والعمل في منشأة أخرى على درجة وظيفية أعلى.</p> <p>بالإضافة الي ذلك نصف المنشآت أرجعت دوران العمالة الي النوع، 9/ منهم ارجعوه للذكور و7/ للإناث مع الوضع في الاعتبار النسبة الضعيفة لمشاركة الإناث بالقطاعين²¹. اهم الاسباب لدوران العمالة من وجهة نظر المنشآت هي السلوك الخاص بالفرد²²، البعد مكان العمل، العمل لدي المنافسين وضعف المرتبات. خبراء قطاع النسيج والصباغة والتجهيز اضافوا ان طبيعة العمل شاقة تؤثر على صحة العاملين. ووضحوا اسباب ضعف المرتبات بمدينة السادات مقارنة بالمناطق الصناعية الأخرى حيث أن عدد الباحثين عن عمل كبير مقارنة بالوظائف المتاحة.</p> <p>بالنسبة لدوران العمالة المرتبط بالإناث، المنشآت والخبراء اجمعوا على مخاوف المنشآت من تعيين الإناث نظرا لأخذهن اجازات متكررة أو تركهم العمل بعد التعيين بفترة وجيزة نظراً للالتزامات الاسرية، كما ان في بعض الاحوال لا توجد لديهم اوراق رسمية. بالإضافة إلى أن غالبية الشركات لا توفر حضانات او اماكن رعاية للأطفال للعاملات الامهات، وذلك يمثل عائق لهم. و اضاف خبراء قطاع الغزل والنسيج والصباغة والتجهيز ان في حالة بقاء الإناث في العمل بعد الزواج يتم أخذ اجازات متكررة بالإضافة الي ذلك الإناث العاملات المتزوجات حينما يقررن الإنجاب يحصلوا على امتيازات خاصة²³، ولذلك تأثير سلبي على العمل.</p> <p>بالرغم من ان خبراء قطاع تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات اوضحوا ان مهمة التعليب تعتمد على العمالة الموسمية المرتبطة بموسم الحصاد، واغلبيتها من الإناث. يتم توفير العمالة الموسمية من خلال مقالين لمدة تتراوح بين 6 و7 أشهر.</p> <p>تم عمل استبيان مع باحثات عن عمل وآخر مع إناث عاملات ببعض الشركات، ووضحت الاستبيانات النقاط الاساسية التالية:</p> <p>- (56%) من الإناث في الاستبيانين اوضحن ان المعاملة الغير لائقة هي السبب الرئيسي الذي قد يدفعهم لترك العمل. وذلك يتضمن الصوت العالي، عصبية المشرفين، رفض الاجازات والوساطة في الترقيات.</p>

21 نسبة مشاركة الإناث 14% بقطاع حفظ الفواكه والخضروات والبقوليات، و4% بقطاع النسيج والصباغة والتجهيز

22 الخبراء اوضحوا ان المقصود بالسلوك الخاص بالفرد هو: عدم قدرة العاملين علي التواصل مع رؤساءهم، عدم نضجهم وخلق مشاكل داخل مكان العمل.

23 اجازة وضع مدفوعة الاجر ثم ساعة رضاعة

<p>- المميزات التي يفضل الإناث وجودها بالمنشآت حسب الترتيب هي؛ حوافر، مساعدات اجتماعية، تأمينات، ساعات عمل مناسبة، ترقيات والمعاملة الجيدة.</p> <p>كما يستحق التنويه الي ان (32%) من الإناث الباحثات عن عمل المشاركين بالاستبيان متزوجين ولديهم اطفال، و(44%) من الإناث العاملات متزوجين او مطلقين او ارامل ولديهم اطفال. ذلك يوضح ان الزواج والانجاب غير مرتبط بالضرورة بترك الإناث لسوق العمل.</p>	
<p>تحسين بيئة وجودة العمل ببعض الشركات المختارة من القطاعين التي تمت دراستهم، لتقليل معدل دوران العمالة وتشجيع شمولية بيئة العمل للإناث.</p>	<p>الهدف</p>
<p>- 3-4 منشآت من القطاعين - الباحثات عن عمل المشاركات ببرنامج زيادة معدل مشاركة الإناث في سوق العمل. - المشرفين ومديرين الموارد البشرية بالشركات المستهدفة.</p>	<p>المجموعة المستهدفة</p>
<p>- تقليل معدل دوران العمالة بالمنشآت المشاركة. - عدد الباحثات الذي يتم تسكينهم بوظائف ملائمة المستمرين في العمل بعد ستة أشهر من التعيين. - عدد الأنشطة التي سيتم تنفيذها بالمنشآت من اجل تحسين بيئة العمل وجودة العمل. - عدد الموظفين بالمنشآت المستهدفة المقيمين للأنشطة المقدمة بأنها مفيدة أو مفيدة جدا - عدد المنشآت المستهدفة المقيمة للأنشطة المقدمة بأنها مفيدة أو مفيدة جدا.</p>	<p>مؤشرات النجاح</p>
<p>محافظة المنوفية</p>	<p>النطاق الجغرافي</p>
<p>18 شهر</p>	<p>الإطار الزمني</p>
<p>دعم المنشآت المستهدفة في تحديد اساليب لتحسين بيئة وجودة العمل داخلها، وتوفير الدعم المادي لتنفيذ بعض الاساليب المختارة، خاصة الخاصة بدعم شمولية بيئة العمل للإناث.</p>	<p>النهج</p>
<p>- تحديد المنهجية المناسبة لدعم الشركات في تحديد الاساليب المناسبة لتحسين بيئة وجودة العمل. - اختيار 3-4 منشآت من القطاعيين. - دعم المنشآت في تحديد وتنفيذ الاساليب المطلوبة لتحسين بيئة وجودة العمل. - تقييم الاساليب المقدمة من قبل الشركات واختيار الاساليب التي سيتم دعمها ماديا. - تنفيذ أنشطة اخري حسب الاحتياج والطلب.</p>	<p>الأنشطة</p>
<p>- مكتب توظيف جمعية مستثمري مدينة السادات - جمعية مستثمري مدينة السادات - مشروع الوصول الي سوق العمل</p>	<p>الجهات المقترحة لتنفيذ المشروع</p>
<p>سيتم تطوير نظام المتابعة والتقييم بناءً على متطلبات الشركاء.</p>	<p>المتابعة والتقييم</p>
<p>تحدد مع الشركاء</p>	<p>التكلفة التقديرية</p>
<p>مشروع دعم التشغيل</p>	<p>معلومات الاتصال بالأشخاص المسؤولين</p>

4. زيادة مشاركة الإناث في قوة العمل بقطاعي تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات، والغزل والنسيج والصباغة والتجهيز

الموضوع	التفاصيل
المرصد	مدينة السادات (محافظة المنوفية)
توصيف المشكلة	أظهرت دراسة سوق العمل التي قام بها فريق عمل المرصد الإقليمي لمعلومات سوق العمل بمدينة السادات لقطاعي تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات، والنسيج والصباغة والتجهيز، أن

<p>نسبة مشاركة الإناث ضعيفة بشكل عام، حيث انها 14% في القطاع الاول و4% فقط بالقطاع الثاني. بالرغم من مواجهة الشركات صعوبات في ملء الوظائف الشاغرة المتاحة للإناث²⁴. جميع المنشآت التي تمت مقابلتها اوضحت مخاوفها من أن الإناث تأخذ اجازات متكررة أو يتركوا العمل بعد التعيين بفترة وجيزة نظراً للالتزامات الاسرية، كما ان في بعض الاحوال لا توجد لديهم اوراق رسمية. بالإضافة إلى أن غالبية الشركات لا توفر حضانات او اماكن رعاية للأطفال للعاملات الامهات، وذلك يمثل عائق لهم.</p> <p>خبراء قطاع تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات اوضحوا ان مهمة التعليب تعتمد على العمالة الموسمية المرتبطة بموسم الحصاد، واغلبيتها من الإناث. يتم توفير العمالة الموسمية من خلال مقاولين لمدة تتراوح بين 6 و7 أشهر، ويتم إيقاف الانتاج بقية العام من أجل الصيانة. اما بخصوص باقي المهام، يتم تنفيذها عن طريق موظفين من الذكور نظرا لعدم ملائمة بيئة العمل للإناث لأنها تطلب تشغيل معدات ثقيلة بالإضافة الي العمل بنظام الورديات الليلية.</p> <p>خبراء قطاع النسيج والصباغة والتجهيز ايضا ذكروا عدم ملائمة بيئة العمل للإناث لنفس الاسباب المذكورة اعلاه. كما اضافوا ان في حالة بقاء الإناث في العمل بعد الزواج يتم أخذ اجازات متكررة بالإضافة الي ذلك الإناث العاملات المتزوجات حينما يقررن الإنجاب يحصلوا على امتيازات خاصة²⁵، ولذلك تأثير سلبي على العمل.</p> <p>تم عمل استبيان مع باحثات عن عمل وآخر مع إناث عاملات ببعض الشركات، ووضحت الاستبيانات النقاط الاساسية التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - جميع الإناث اجمعن على ان المعاملة الغير لائقة هي أكبر سبب قد يدفعهم لترك العمل، يعقبه الزواج ورعاية الاولاد. - اما بخصوص طموحاتهم العملية في خلال الخمس سنوات القادمة، الإناث العاملات ذكروا الترقية وعقبها الزواج والإنجاب. اما الباحثات عن عمل فذكرن التوظيف في وظيفة ملائمة، عقبها الاجابات الأتية بالتساوي؛ العمل بمجال التنمية، الترقية، وعدم معرفة طموحاتهم العملية. - وعن اسباب العمل، العاملات اوضحن ان الالتزامات المالية هي أكبر سبب للعمل وعقبة تحقيق الذات، اما بالنسبة للباحثات عن عمل فأول سبب كان تحقيق الذات وتحسين الدخل. <p>من خلال حلقة نقاش مع الباحثات عن عمل، الإناث اوضحن رغبتهم في العمل، ولكن ظروف العمل ببعض الشركات غير مناسبة للإناث للأسباب التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ساعات العمل (8 ساعات) لا تتناسب مع التزامات الإناث العائلية. - الاعباء المنزلية ورعاية الاولاد بدون دعم من الأزواج. - وجود سمعة غير جيدة مصاحبة بالعمل بمنشآت على خطوط الانتاج. <p>المعلومات المذكورة توضح ان الباحثات عن عمل يرغبن في العمل، ولكنهن يواجهن تحديات في العثور على وظيفة ملائمة نظرا لندرة وجود بيئة عمل مناسبة، ولالتزامتهن الاسرية. لذلك فهن في الاغلب يعملن حتى يتزوجن، وينضموا ثانية الي قوة العمل في حالة وجود اعباء مالية.</p>	<p>(استناداً إلى دراسة سوق العمل)</p>
<p>زيادة مشاركة الإناث في قوة العمل بالقطاعين التي تمت دراستهم، من خلال زيادة الوعي الخاص بأهمية تمكين المرأة اقتصادياً، وحقوق المرأة المنصوص عليها بقانون العمل المصري. بالإضافة الي دعم توظيف 50% من الفئة المستهدفة من الإناث في شركات مختارة بوظائف ملائمة.</p>	<p>الهدف</p>

²⁴ توجد 131 وظيفة شاغرة للإناث بقطاع تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات، ووظيفتان متاحة للجنسين بقطاع النسيج والصباغة والتجهيز.

²⁵ اجازة وضع مدفوعة الاجر ثم ساعة روضة

<ul style="list-style-type: none"> - 150 باحثة عن عمل بمحافظة المنوفية. - أسر الباحثات عن عمل المستهدفين. - 3-4 منشآت من القطاعين (المنشآت المشاركة ببرنامج سوق العمل النشط الخاص بتحسين بيئة العمل). 	<p>المجموعة المستهدفة</p>
<ul style="list-style-type: none"> - عدد الباحثات عن عمل الذي تم الوصول إليهن من خلال حملات التوعية، وأوضحوا زيادة وعيهم نتيجة للحملة. - عدد افراد اسر الباحثات عن عمل الذي تم الوصول اليهم من خلال حملات التوعية، وأوضحوا زيادة وعيهم نتيجة للحملة - عدد الباحثات الذي يتم تسكينهم بوظائف ملائمة. - عدد الباحثات الذي يتم تسكينهم بوظائف ملائمة المستمرين في العمل بعد ستة أشهر من التعيين - عدد المشاركين المقيمين للأنشطة المقدمة بأنها مفيدة أو مفيدة جدا. 	<p>مؤشرات النجاح</p>
<p>محافظة المنوفية</p>	<p>النطاق الجغرافي</p>
<p>18 شهر</p>	<p>الإطار الزمني</p>
<p>يساهم برنامج سوق العمل النشط في زيادة إرادة الباحثات عن عمل للانضمام لسوق العمل في حالة توافر وظائف وبيئة عمل مناسبة من خلال توعيتهن هم واسرهن.</p>	<p>النهج</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تحديد الاماكن المصدرة للعمالة لمدينة السادات التي سيتم تنفيذ البرنامج بها. - تخطيط وتنفيذ يوم تقديمي للبرنامج في جهة محلية. - الوصول الي الباحثات عن عمل واسرهم - اختيار مجموعة أولية لتنفيذ الدورة الاولى. - تخطيط وتنفيذ الأنشطة الخاصة بالتوعية. - ربط الباحثات بمكتب توظيف جمعية مستثمري مدينة السادات من أجل تسكينهم بمنشآت مختارة. - تنفيذ أنشطة اخري حسب الاحتياج والطلب <p>ملحوظة: المنشآت المشاركة ببرنامج سوق العمل الخاص بتحسن بيئة العمل هي المنشآت المختارة لتسكين الباحثات بوظائف لائقة.</p>	<p>الأنشطة</p>
<ul style="list-style-type: none"> - منظمة متخصصة في العمل مع ذوي الإعاقة - جمعية مستثمري مدينة السادات 	<p>الجهات المقترحة لتنفيذ المشروع</p>
<ul style="list-style-type: none"> - مكتب توظيف جمعية مستثمري مدينة السادات - جمعية مستثمري مدينة السادات - منتدى الموارد البشرية 	<p>المتابعة والتقييم</p>
<p>تحدد مع الشركاء</p>	<p>التكلفة التقديرية</p>
<p>مشروع دعم التشغيل</p>	<p>معلومات الاتصال بالأشخاص المسؤولين</p>

5. تبني أنظمة عمل مناسبة للعمالة الموسمية

<p>توصيف المشكلة: بناء على هذه الدراسة لسوق العمل، خبراء قطاع التغليب وحفظ الفاكهة والخضراوات والبقوليات اوضحوا ان مهمة التغليب تعتمد على العمالة الموسمية المرتبطة بموسم الحصاد، واغلبيتها من الإناث. يتم توفير العمالة الموسمية من خلال مقاولين العمالة لمدة تتراوح بين 6 و7 أشهر، ويتم إيقاف الانتاج بقية العام من أجل الصيانة. من وجهة نظر الخبراء الذين تم اجراء مقابلات معهم، العمالة الموسمية تفضل تلك المرونة في التوظيف، لأنها تمكنهم من التبادل بين المنشآت حسب اليومية المقدمة. بالإضافة الي ذلك أوضح خبراء قطاع الكيماويات²⁶ أن بعض المنشآت تعتمد على العمالة الموسمية من خلال سمسارة العمالة، بسبب قلة التكلفة. كما أن العمالة الموسمية (أغلبها إناث) يعملوا من المنزل من خلال القيام بمهام تجميع وتغليف لمنشآت القطاع.</p>
<p>السياسة المقترحة: تبني أنظمة عمل مناسبة للعمالة الموسمية من أجل خلق وابقاء شروط تحفظ حقوق، واجبات واهتمامات العمالة الموسمية واصحاب الاعمال/المنشآت.</p>
<p>الجهات المعنية: - وزارة القوى العاملة</p>

6. التأكد من بناء المنشآت طبقاً لكود البناء المصري

<p>توصيف المشكلة: أظهرت دراسات سوق العمل السابقة التي قام بإعدادها فريق المرصد الإقليمي لمعلومات سوق العمل بمدينة السادات أن غالبية المنشآت توظف ذوي الإعاقة التزاماً بالحد الأدنى طبقاً لقانون العمل المصري لتعنين (5%) من اجمالي العاملين بالمنشأة من ذوي الاعاقة والذي يتم مراقبة تنفيذه من خلال مكاتب التشغيل الحكومية التابعة لوزارة القوى العاملة. ولكن غالبية المنشآت تصميمها غير مناسب لاستخدام ذوي الإعاقة، ولا يتم توفير اي دعم فني لكيفية تصميم المنشأة لاستخدام ذوي الإعاقة المحتمل تواجدهم بمكان العمل.</p>
<p>السياسة المقترحة: التأكد من بناء المنشآت طبقاً لكود البناء المصري²⁷، الذي يحتوي على كود خاص لإنشاء المباني لتكون مناسبة لاستخدام ذوي الإعاقة.</p>
<p>الجهات المعنية: - جهاز المدينة - وزارة الإسكان والمرافق والتنمية العمرانية.</p>

7. دراسة تفصيلية عن العمل الحر للإناث، ينتج عنها تصميم وتنفيذ برنامج سوق عمل نشط يدعم العمل الحر للإناث.

<p>توصيف المشكلة: أظهرت دراسات سوق العمل السابقة التي قام بإعدادها فريق المرصد الإقليمي لمعلومات سوق العمل بمدينة السادات أن توظيف الإناث خاصة كعمالة فنية تحدي من ناحية العرض (الإناث الباحثين عن عمل)، وجانب الطلب (المنشآت). التحدي الرئيسي من ناحية اصحاب الأعمال بناء على خبراء قطاع الكيماويات وقطاعي التغليب وحفظ الفاكهة والخضراوات والبقوليات والغزل والنسيج والصباغة والتجهيز هو إبقاء الموظفين من الإناث بعد زواجهم. بالإضافة الي ذلك الإناث العاملات المتزوجات حينما يقررن الإنجاب يحصلوا على امتيازات خاصة، ولذلك تأثير سلبي على سير</p>
--

²⁶ دراسة المرصد الإقليمي لمعلومات سوق العمل بمدينة السادات لقطاعي الصناعة الكيماوية ومواد التشبيد و البناء الذي تم نشره في مايو 2016.
²⁷ <http://www.hbrc.edu.eg/Cods%202017.pdf>

<p>العمل. كما أكد خبراء قطاع الصناعات الغذائية، ان الإناث لا يحبذوا العمل بورديات ليلية، وأن في بعض الحالات عدم تفضيل مشاركة مكان العمل مع الذكور.</p> <p>بالرغم من ذلك خبراء قطاع الكيماويات ذكروا أن بعض المنشآت توظف إناث من خلال مقاولين، لأن تكلفة ذلك أقل، ليعملوا من المنزل للقيام بمهام تجميع وتغليف.</p> <p>من خلال الاستبيانات مع إناث باحثات عن عمل وإناث على رأس عملهم، وحلقة نقاشية مع الباحثات عن عمل كان من الواضح ان الإناث حريصات على العمل ولكن تواجههم صعوبات عديدة. تلك الصعوبات تتضمن تحدي العثور على عمل لائق بمعاملة لائقة وساعات عمل مناسبة. كما أكدوا على الخبراء بعدم تفضيلهم للورديات الليلية لعدم توافرها مع التزاماتهم الاسرية. بالإضافة الي ذلك تم التأكيد بوضوح في الحلقة النقاشية ان العمل على خطوط الانتاج يتمتع بسمعة سيئة بين الإناث. لذلك بعض الإناث ذكروا انهن يطمحن الى العمل الحر من أجل توفير قوت يومهم تحت ظروف عمل مناسبة.</p>
<p>الإجراء المقترح:</p> <p>دراسة تفصيلية للعمل الحر للإناث، ينتج عنها تصميم وتنفيذ برنامج سوق عمل نشط يدعم العمل الحر للإناث.</p>
<p>الجهات المعنية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - المرصد الإقليمي لمعلومات سوق العمل بمدينة السادات - مشروع دعم التشغيل - مشروع دعم الوصول الي تمويل للمشروعات الصغيرة والمتوسطة - مشروع دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة

8. دراسة التحديات التي تواجه المنشآت بالنسبة للتصدير

<p>توصيف المشكلة:</p> <p>بناء على هذه الدراسة لسوق العمل، اوضحت المنشآت بقطاع التعليب وحفظ الفاكهة والخضراوات والبقوليات ان هذه التحديات تمثل أكبر العواقب لهم في عملية التصدير:</p> <ul style="list-style-type: none"> - صعوبات في الإجراءات الحكومية - طول وقت استخراج الشهادات الصحية - طول وقت تحليل العينات - طول مدة الإجراءات الجمركية - صعوبات في إيجاد شركات نقل جيدة - ارتفاع تكاليف التصنيع بداخل مصر - عدم وجود العمالة المدربة <p>وقد اقترحت المنشآت بعض الحلول تتلخص في:</p> <ul style="list-style-type: none"> - تحسين سرعة استخراج الأوراق المطلوبة للتصدير - تقنين عملية التصدير للحد من الاستعانة بوسطاء التصدير - تحسين جودة شركات النقل - تحسين سرعة الإجراءات الجمركية - رفع كفاءة العمالة المتوفرة لتمكين الشركات من الإنتاج بالجودة المطلوبة بالأسواق العالمية
<p>الإجراء المقترح:</p> <p>دراسة مفصل لأهم التحديات التي تواجه المنشآت في التصدير</p>
<p>الجهات المعنية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - المرصد الإقليمي لمعلومات سوق العمل بمدينة السادات - مشروع دعم التشغيل - جمعية مستثمري مدينة السادات

الملاحق

9. ملحق (1)- استبيان المسح الاستقصائي (نسخة إبريل 2017)

خصائص المشتغلين في المنشأة					
دلوقت إحنا هنبتدي الاستمارة ونسأل عن العاملين بالمنشأة وبعض البيانات التفصيلية عن العاملين. المعلومات ديه بتفيدنا كثير في التحليل بتاعنا.					
م	السؤال	الإجابة		الأكواد	ملاحظات
1	ما هو إجمالي عدد العاملين الدائمين لديك في المنشأة دي حاليا (في الشهر الحالي)؟	[] [] [] [] []			
2	من الـ..... دول، إيه عدد العاملين الذكور بالمنشأة؟	عدد	[] [] [] [] []	% [] []	
3	وإيه عدد العاملات الإناث بالمنشأة؟	عدد	[] [] [] [] []	% [] []	
4	الـ..... دول، ممكن حضرتك توزعهم على حسب المستوى التعليمي؟ يعني كام؟	1. جامعي فما فوق	عدد [] [] [] [] []	% [] []	
		2. فوق متوسط	عدد [] [] [] [] []	% [] []	
		3. متوسط/ثانوي	عدد [] [] [] [] []	% [] []	
		4. أقل من المتوسط	عدد [] [] [] [] []	% [] []	
		5. أمي	عدد [] [] [] [] []	% [] []	
5	الـ..... اللي عند حضرتك، نقدر نفسمهم حسب المستوى الوظيفي؟ يعني كام؟ مدير: المدير العام ومدراء الأقسام أخصائي: شهادته جامعية ويعمل في تخصصه زي المحاسب مشرف/أسطي: مشرف خط إنتاج، رئيس وردية، ملاحظ عامل فني: بيشتغل على مكنة بخط إنتاج أو بيعملها صيانة عامل عادي: الباقيين	1. مدير	عدد [] [] [] [] []	% [] []	
		2. أخصائي	عدد [] [] [] [] []	% [] []	
		3. مشرف/أسطي	عدد [] [] [] [] []	% [] []	
		4. عامل فني	عدد [] [] [] [] []	% [] []	
		5. عامل عادي	عدد [] [] [] [] []	% [] []	
6	من الـ..... عامل اللي عند حضرتك، إيه توزيعهم حسب فئات العمر؟	1. 55 فأكثر	عدد [] [] [] [] []	% [] []	
		2. من 40 لأقل من 55	عدد [] [] [] [] []	% [] []	
		3. من 30 لأقل من 40	عدد [] [] [] [] []	% [] []	
		4. من 20 لأقل من 30	عدد [] [] [] [] []	% [] []	
		5. أقل من 20	عدد [] [] [] [] []	% [] []	
7	من الـ..... عامل، عايزين نصنف الناس حسب المكان اللي ببيجوا منه؟	1. داخل السادات	عدد [] [] [] [] []	% [] []	
		2. مركز بدر - كوم حماده	عدد [] [] [] [] []	% [] []	
		3. وادي التطرون	عدد [] [] [] [] []	% [] []	
		4. الشهداء - منوف	عدد [] [] [] [] []	% [] []	
		5. شبين الكوم	عدد [] [] [] [] []	% [] []	
		6. أشمون-الباجور- سرس الليان	عدد [] [] [] [] []	% [] []	

		%		عدد	7. القاهرة	
		%		عدد	8. الجيزة	
		%		عدد	9. أخرى:	
		%		عدد	10. أخرى:	
	1				نعم.....	8 بخلاف العمالة الدائمة / هل يتشغل عمالة موسمية/أو مؤقتة؟
انتقل إلى 11	< 0				لا.....	عدد هم كام تقريباً؟
	1				لا يوجد موسم محدد.....	
					يوجد موسم محدد:	10 إيه المواسم اللي بتشغلهم فيها؟
					أ.	
					ب.	
	1				نعم	11 هل يتشغل دلوقتي حد غير مصري سواء عمالة دائمة من الـ..... او عمالة موسمية /أو مؤقتة من الـ.....؟
انتقل إلى 13	< 0				لا.....	
انتقل إلى 13	< 2				لا توجد إجابة.....	
				عدد	1. دائمة	12 عدد هم كام؟
				عدد	2. موسمية	
	1				نعم	13 هل حضرتك بتستعين بخبراء غير مصريين في بعض الأحيان؟
انتقل إلى 16	< 0				لا.....	
انتقل إلى 16	< 2				لا أعرف.....	
انتقل إلى 16	< 3				لا توجد إجابة.....	
						14 عدد هم كام؟
						15 ويتستفيد منهم في إيه (مهامهم)؟ (لا تقرأ الإجابات المحددة)
		لا	نعم		المهام	
		0	1		1. إنشاء خط إنتاج جديد	
		0	1		2. تطوير خط إنتاج	
		0	1		3. إصلاح عطل/صيانة في خط إنتاج	
		0	1		4. استشارات في تطوير الأعمال	
		0	1		5. أخرى.....	
تطور الأعمال (تطور الطلب على المنتجات في المنشأة)						
ملاحظات	الأكواد	الإجابة			السؤال	م
	1				في زيادة.....	16 ياترى كان الطلب على المنتجات خلال السنة اللي فاتت عامل إيه؟
	2				ثابت.....	
	3				في انخفاض.....	
	4				لا أعرف.....	
	5				لا توجد إجابة.....	
	1				هيزيد	17 طب السنة اللي جاية حضرتك تتوقع إيه؟
	2				يفضل زي ما هو.....	
	3				هيقل	
	4				لا أعرف.....	
	5				لا توجد إجابة.....	
	1				نعم	18 حضرتك بتتوقع أن خطوط الإنتاج أو التكنولوجيا المستخدمة حالياً يحصل فيها أي تطوير السنة الجاية؟
انتقل إلى 20	< 0				لا.....	
انتقل إلى 20	< 2				لا أعرف.....	
انتقل إلى 20	< 3				لا توجد إجابة.....	
		%			يقبل عدد الوظائف المتاحة بنسبة	19 طب تأثير التطور ده على العمالة إيه؟
		%			يزيد عدد الوظائف المتاحة بنسبة	
					ثابت	
					لا اعرف	
					لا توجد إجابة	

	1	تأهيل داخل الشركة على خطوط الانتاج.....	20	طب تأثير ده على تأهيل العمالة ايه؟
	2	تأهيل خارج الشركة (مركز تدريب متخصص)		
	3	تأهيل خارج البلاد		
	4	اخرى:		
تطور التوظيف				
ملاحظات	الاكواد	الاجابة	السؤال	م
	1	زاد	21	هل اتغير عدد العاملين دلوقت عن السنة اللي فاتت؟
	2	ثابت		
	3	قل		
انتقل إلى 23	← 4	لا أعرف		
انتقل إلى 23	← 5	لا توجد إجابة		
	1	لا نعم	22	ليه؟
	2	0 1		
	3	0 1		
	4	0 1		
	5	0 1		
	6	0 1		
	7	0 1		
	8	0 1		
	9	0 1		
	10	0 1		
	11	0 1		
	12	0 1		
	13	0 1		
	14	0 1		
	15	0 1		
	16	0 1		
	1	%	23	تتوقع يتغير عدد العاملين السنة الجاية؟
	2			
	3	%		
انتقل إلى 25	← 4			
انتقل إلى 25	← 5			
	لا نعم	24	ليه؟	
	0 1			
	0 1			
	0 1			
	0 1			
	0 1			
	0 1			
	0 1			
	0 1	اخرى		

الوظائف الخالية			
م	السؤال	الإجابة	ملاحظات
25	إزاي بتعلن عن الوظيفة الخالية؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)	1. المعارف والأصدقاء	لا 0 نعم 1
		2. العاملين بالشركة	لا 0 نعم 1
		3. الإعلان في مناطق محيطية بالشركة	لا 0 نعم 1
		4. الاتصال بشركات التشغيل الخاصة	لا 0 نعم 1
		5. الاتصال بمكتب القوى العاملة والهجرة	لا 0 نعم 1
		6. التواصل عبر الرسائل النصية	لا 0 نعم 1
		7. الإعلان بالصحف	لا 0 نعم 1
		8. مواقع التواصل الاجتماعي	لا 0 نعم 1
		9. الجمعيات الأهلية/المستثمرين	لا 0 نعم 1
		10. معارض التوظيف	لا 0 نعم 1
		11. أخرى:	لا 0 نعم 1
26	هل عندكم دلوقة ووظائف خالية؟	نعم لا	انتقل إلى 30
27	إيه أهم وظائف خالية دلوقة؟ وعددكم كام؟	الفئة	لا يشترط
		1. الإدارة العليا	لا يشترط
		2. الإخصائيين	لا يشترط
		3. مشرف/اسطي	لا يشترط
		4. فنيين	لا يشترط
		5. عامل عادي	لا يشترط
6. خدمات	لا يشترط		
28	هل تواجه تحديات في تعيين الإناث؟	نعم لا	انتقل إلى 30
29	ماهي أهم هذه التحديات؟	السبب	لا 0 نعم 1
		1. بعد مكان العمل عن السكن	لا 0 نعم 1
		2. العمل لفترات لا تزيد عن 8 ساعات شامله الانتقالات	لا 0 نعم 1
		3. زواج الإناث	لا 0 نعم 1
		4. عدم وجود خدمات خاصة بالإناث (دورة مياه خاصة - مصلي)	لا 0 نعم 1
		5. قيود مجتمعية	لا 0 نعم 1
		6. مشاكل اختلاط الجنسين بالشركة	لا 0 نعم 1
		7. عدم وجود حضانة اطفال	لا 0 نعم 1
8. أخرى:	لا 0 نعم 1		
مواصفات الوظائف			
م	السؤال	الإجابة	ملاحظات
30	في شروط معينة لازم تكون متوفرة في وظيفة عمال تصنيع وحفظ الفواكه والخضراوات والبقوليات (بدنية - شخصية - أكاديمية - تواصل في مكان العمل - فنية)	متطلبات الوظيفة	
		-1	
		-2	
		-3	
		-4	
-5			

دراسة سوق العمل بمدينة السادات لقطاعي:
تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات، والغزل والنسيج والصباغة والتجهيز

		متطلبات الوظيفة	31	في شروط معينة لازم تكون متوفرة في وظيفة مشغلو آلات تصنيع منتجات الفواكه والخضراوات والبقوليات (بدنية -شخصية -اكاديمية -تواصل في مكان العمل -فنية)
		1- 2- 3- 4- 5-		
		متطلبات الوظيفة	32	في شروط معينة لازم تكون متوفرة في وظيفة مشغلو آلات تصنيع الزيوت النباتية (بدنية -شخصية -اكاديمية -تواصل في مكان العمل -فنية)
		1- 2- 3- 4- 5-		
		متطلبات الوظيفة	33	في شروط معينة لازم تكون متوفرة في وظيفة مشغلو آلات الغزل (بدنية -شخصية -اكاديمية -تواصل في مكان العمل -فنية)
		1- 2- 3- 4- 5-		
		متطلبات الوظيفة	34	في شروط معينة لازم تكون متوفرة في وظيفة مشغلو آلات النسيج (بدنية -شخصية -اكاديمية -تواصل في مكان العمل -فنية)
		1- 2- 3- 4- 5-		
		متطلبات الوظيفة	35	في شروط معينة لازم تكون متوفرة في وظيفة مشغلو آلات الصباغة والتجهيز (بدنية -شخصية -اكاديمية -تواصل في مكان العمل -فنية)
		1- 2- 3- 4- 5-		
		متطلبات الوظيفة	36	في شروط معينة لازم تكون متوفرة في وظيفة (بدنية -شخصية -اكاديمية -تواصل في مكان العمل -فنية)
		1- 2- 3- 4- 5-		
		الجهات	37	حضرتك بتفضل خريجين من جهة معينة للوظائف السابقة أو بتحب تتعاون معاها في مجال التدريب؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)
		لا نعم		
		0 1	1. التعليم المزدوج (مبارك كول)	
		0 1	2. التعليم الفني 3 سنوات	
		0 1	3. مراكز التدريب المهني (الكفائية الإنتاجية)	
		0 1	4. معهد دون بوسكو	
		0 1	5. معاهد متوسطة/ تعليم فني 5 سنوات	
		0 1	6. جامعات	
		0 1	7. لا أعرف	
		0 1	8. أخرى	
التدريب والتعليم				
انتقل إلى 43	←	1 نعم لكل العاملين..... 2 لا على الإطلاق..... 3 توفر التدريب للعاملين في بعض الوظائف/المهن.	38	هل بتوفر المنشأة تدريب مستمر لرفع كفاءة العاملين؟

		الجهات							
		لا	نعم						
		0	1	1. تدريب فني متخصص	39				
		0	1	2. مهارات العمل الجماعي وتنظيم الوقت والاتصال الخ					
		0	1	3. تدريب إداري خاص بنظام العمل بالمنشأة					
		0	1	4. الجودة وإدارة الجودة					
		0	1	5. استخدامات الحاسب الآلي وتكنولوجيا الاتصالات					
		0	1	6. أخرى					
		1	2	3	4	5	المنشأة نفسها..... مراكز تدريب خارجي (خاصة) حسب نوع التدريب جهات تنموية (منظمة العمل الدولية – التعاون الألماني – المعونة الأمريكية – الخ)..... مركز تحديث الصناعة	40	مين الجهة التي يتقدم التدريب؟
		1	0	نعم..... لا.....				41	فيه بالمنشأة مركز تدريب/مكان مجهز مخصص للتدريب؟
		1	2	3	مدرسين متخصصين..... يتم الاعتماد على العاملين القدامى..... يتم الاعتماد على مدرسين خارجيين.....			42	من يقوم بالتدريب: مدرسين متخصصين من المنشأة أم الأخصائيين والفنيين من ذوي الخبرة أم يتم الاستعانة بمدرسين خارجيين؟
		1	0	نعم..... لا.....				43	هل يتم تدريب العاملين المعينين حديثاً قبل بدء العمل؟
فرص تدريب الطلبة									
		1	0	2	نعم لا..... لا أعرف			44	هل يتدربوا طلبة أو أي حد ثاني من برة المنشأة؟
								45	طب اللي يتدربهم دول، جاين منين وعدددهم كام؟
								46	عندك استعداد لتدريب الطلبة في المستقبل؟
								47	طب منين وعدددهم كام تقريباً؟
								48	طب ممكن تدربوا طلبة اجانب (غير مصريين)؟

	1 2 3 4	سوريين..... فلسطينيين..... عراقيين..... سودانيين..... أخرى.....		49	جنسياتهم ايه؟	
إدارة الموارد البشرية						
		المزايا	لا نعم		50	حقوق لحضرتك بعض المزايا وحضرتك تقول لي لو بتوفرها أو لا؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)
		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. بدل سكن	0 1			
		6. وسائل انتقال	0 1			
		7. بدل انتقال	0 1			
		8. وجبات غذائية	0 1			
		9. بدل وجبة	0 1			
		10. حوافز ومكافآت مادية	0 1			
		11. نشاطات اجتماعية (رحلات-مصايف-...)	0 1			
		12. زي موحد للعمل	0 1			
		13. مهمات الوقاية الشخصية	0 1			
		14. مساعدات في الحالات الطارئة	0 1			
		15. تدرج وظيفي وترقيات	0 1			
		16. تدريب وتنمية مهارات	0 1			
		17. أخرى (تذكر):	0 1			
					
		المزايا	لا نعم		51	طيب ايه المزايا اللي حضرتك بتقدمها مخصوص للعاملات للإناث؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)
		18. حضانة أطفال	0 1			
		19. إجازة وضع مدفوعة الأجر	0 1			
		20. ساعة رضاعة للأمهات	0 1			
		21. العمل بعض الوقت	0 1			
		22. أخرى.....	0 1			
		23. أخرى.....	0 1			
	1 ←0	نعم..... لا.....			52	بالنسبة للعاملين على خطوط الإنتاج، هل في فرص ترقيات ليهم؟
					53	كام واحد إترقى خلال الخمس سنين اللي فاتت؟
		المعايير	لا نعم		54	على أي أساس تم ترقيتهم؟
		1. الأقدمية	0 1			
		2. التفوق في الإنتاجية	0 1			
		3. الانضباط (سلوكياً وأخلاقياً)	0 1			
		4. توصيات من المشرف/الرؤساء	0 1			
		5. الالتزام بالمواعيد وقواعد العمل	0 1			
		6. زيادة الخبرة في العمل (والتدريب)	0 1			
		7. الحصول على مؤهل أعلى في التخصص	0 1			
		8. أخرى:	0 1			
دوران العمالة						
دلوقت هنتكلم عن مشكلة بتواجه قطاعات كثيرة وهية دوران العمالة						

م	السؤال	الإجابة	الأكواد	ملاحظات
55	هو حضرتك قلت لي عدد العاملين حالياً هو..... من سنة فاتت كان في كام حد يشتغل بصفة دائمة في المنشأة؟	<input type="text"/>		
56	خلال 12 شهر اللي فاتوا، في كام واحد من اللي كانوا شغالين عند حضرتك سابوا الشغل (مابدخلش فيهم اللي تحت التدريب والاختبار)؟	<input type="text"/>		
57	هل برأيك دوران العمالة يرتبط بالنوع (اناث/ذكور)؟	نعم..... لا.....	1 0 ←	انتقل إلى 60
58	إيه النوع اللي معدل دورانه أعلى؟	إناث..... ذكور.....	1 2 ←	انتقل إلى 60
59	طب عملت إيه علشان تحل المشكلة دي / او ناوي تعمل إيه؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)	الحلول 1. حضانة أطفال 2. اجازة وضع مدفوعة الأجر 3. ساعة رضاعة للأمهات 4. العمل بعض الوقت 5. أخرى..... 6. أخرى.....	لا 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1	
60	برأيك دوران العمالة مرتبط بالمستوى التعليمي؟	نعم..... لا.....	1 0 ←	انتقل إلى 62
61	يعني أي مستوى تعليمي فيه دوران عمالة أعلى واحد؟	جامعي فما فوق..... فوق متوسط..... متوسط/ثانوي..... أقل من المتوسط..... أمي.....	1 2 3 4 5	
62	برأيك دوران العمالة مرتبط بالمستوى الوظيفي؟	نعم..... لا.....	1 0 ←	انتقل إلى 64
63	يعني أي مستوى وظيفي فيه دوران عمالة أعلى واحد؟	عامل عادي..... عامل فني..... أسطى/مشرف..... أخصائي..... مدير.....	1 2 3 4 5	
64	هل دوران العمالة يرتبط بالمكان اللي بييجي منه العمال؟	نعم..... لا.....	1 0 ←	انتقل إلى 66
65	إيه أعلى مكان فيه دوران عمالة؟	داخل السادات..... مركز بدر - كوم حماده..... وادي النطرون..... الشهداء - منوف..... شبين الكوم..... أشمون-الباجور-سرس اللين..... القاهرة..... الجيزة..... أخرى:.....	1 2 3 4 5 6 7 8	<input type="text"/>

		السبب			
		لا	نعم		
		0	1	1. اشتراط فترة التعيين الأولي	66
		0	1	2. المسافة عن مكان العمل	
		0	1	3. ضعف المكافآت وبدلات	
		0	1	4. العمل في منشأة منافسة	
		0	1	5. عدم التسجيل بالتأمينات	
		0	1	6. تخوف العامل من الالتزام بتوقيع عقد	
		0	1	7. ضعف المرتب	
		0	1	8. سلوك خاص بالفرد	
		0	1	9. طبيعة العمل الشاقة	
		0	1	10. عدم وجود برنامج تعريف اولي بالشركة	
		0	1	11. أخرى (تذكر):	
69 إلى 66	1 ← 0	نعم..... لا.....	من الأسباب التي حضرتك قلتها: هل عملت أي حاجة قبل كده ونجحت في تقليل معدل دوران العمالة؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)	67	
		0	1	1. توفير وسيلة مواصلات.	68
		0	1	2. زيادة الأجر	
		0	1	3. منح مكافآت وبدلات	
		0	1	4. التدريب وزيادة التوعية	
		0	1	5. العمل بعض من الوقت (عدد ايام محددة في الاسبوع / ساعات عمل اقل في اليوم)	
		0	1	6. أخرى	
		0	1	7. أخرى	
ذوي القدرات الخاصة					
دلوقت بعض الأسئلة عن ذوي القدرات الخاصة					
72 إلى 69	1 ← 0 ← 2 ← 3	نعم..... لا..... لا أعرف..... لا توجد إجابة.....	عندكو ذوي القدرات الخاصة؟	69	
72 إلى 70	1 ← 0 ← 1 ← 2 ← 3	عدد عدد عدد عدد	1. بياخذ مرتب وهو في البيت 2. وظيفة: 3. وظيفة: 4. وظيفة:	70	
		0	1	1. إعاقة سمعية	71
		0	1	2. إعاقة بصرية	
		0	1	3. إعاقة في الأطراف العليا	
		0	1	4. إعاقة في الأطراف السفلية	
		0	1	5. أخرى (تذكر):	
74 إلى 72	1 ← 0 ← 2 ← 3	نعم..... لا..... لا أعرف..... لا توجد إجابة.....	عندكو استعداد توظفو ذوي القدرات الخاصة؟	72	

دراسة سوق العمل بمدينة السادات لقطاعي:
تعليم وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات، والغزل والنسيج والصباغة والتجهيز

	<div style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="width: 15px; height: 15px; border: 1px solid black;"></div> <div style="width: 15px; height: 15px; border: 1px solid black;"></div> </div>	عدد	1 وظيفة:	73	إيه الوظائف اللي ممكن تعينهم فيها؟ وعدهم كام؟
		عدد	2 وظيفة:		
		عدد	3 وظيفة:		
	1 0 2 3	نعم..... لا..... لا أعرف..... لا توجد إجابة.....			74	حضرتك بتدربوا ناس من ذوي القدرات الخاصة؟
	1 0 2 3	نعم..... لا..... لا أعرف..... لا توجد إجابة.....			75	عندكو صعوبات بالتعامل مع ذوي القدرات الخاصة؟
	لا نعم	السبب			76	إيه أهم الصعوبات دية؟
		1. عدم الانضباط				
		2. طبيعة العمل لا تسمح				
		3. مكان العمل غير مؤهل لذوي القدرات الخاصة				
		4. عدم القدرة على العمل				
		5. كثرة الأمراض				
		6. المواصلات				
		7. أخرى				
التعاون المستقبلي						
	1 0	نعم..... لا.....			77	هل ممكن نزور حضرتك مرة ثانية لو احتجنا نناقش بعض التحديات أو الوظائف الخالية أو المهارات المطلوبة.

10. ملحق (2) - الإستبيان مع العاملات على رأس العمل

م	السؤال	الإجابة	الأكواد	ملاحظات
1	عندك كام سنة؟ □□	أقل من 20 سنة من 20 الي أقل من 30 سنة..... من 30 الي أقل من 40 سنة..... من 40 الي أقل من 55 سنة..... 55 سنة فأكثر.....	1 2 3 4 5	
2	الحالة الاجتماعية	انسة..... مخطوبة..... متزوجة..... مطلقة..... ارملة.....	1 2 3 4 5	انتقل الي 4 انتقل الي 4
3	عندك اطفال؟ عددهم كام؟ □□			
4	عندك حد مسئول منك؟ عددهم كام؟ □□			
5	مؤهلك ايه؟	امي بدون تعليم..... أقل من متوسط..... ثانوي او دبلوم التخصص..... فوق متوسط التخصص..... جامعي فما فوق التخصص.....	1 2 3 4 5	

		6	اتخرجتني سنة كام؟
		7	بقالك أد أيه شغالة في الشركة دي؟
1	0	نعم لا.....	8	إشتغلتني في مكان ثاني قبل كدا؟
إنتقل الى 11			9	إشتغلتني في الشركة الثانية أد أيه؟
		1..... 2..... 3.....	10	سببتنا ليه؟
	1 2 3 4 5	خدمات..... عامل عادي..... إنتاج..... مشرف..... إدارة.....	11	بتشتغلي أيه؟
	1 2	دائم..... مؤقت.....	12	بتشتغلي بشكل دائم ولا مؤقت؟
	1 0	نعم لا.....	13	لما إشتغلتني في حد فهمك حقوقك وواجباتك وطبيعة شغلك؟
		14	مين إللي قالك (وظيفته)؟
		1..... 2..... 3..... 4.....	15	أقولك أيه؟
		16	إنتي سكنا فين؟
	1 2 3	مواصلات الشركة..... بدل مواصلات..... على حسابك الخاص.....	17	بتيجي الشغل إزاي؟
		1..... 2..... 3..... 4.....	18	أيه المميزات اللي الشركة بتقدمهاك (ترقيات-حضانة-تأمينات-.....)
		1..... 2..... 3..... 4.....	19	أيه اللي نفسك الشركة تقدمهاك؟
		1..... 2..... 3..... 4.....	20	بالنسبة لشغلك شايفة نفسك فين بعد 5 سنيين؟
		1..... 2..... 3..... 4.....	21	انتي بتشتغلي ليه؟
		1..... 2..... 3..... 4.....	22	أيه المشكلات التي تواجهك في الشغل؟ ومع المشرفين؟

		1 2 3 4	23 ايه رأيك في تعامل العاملات مع بعض ومع الادارة والمشرفين؟
		1 2 3 4	24 ايه اللي ممكن يخليكي تسيبي الشغل في الشركة دي؟
		1 2 3 4	25 ايه اللي ممكن يخليكي تتمسكي بالشغل في الشركة؟
		1 2 3 4	26 ايه التدريبات اللي الشركة قدمتها لك؟

11.ملحق (3)- الإستبيان مع الباحثات عن عمل

م	السؤال	الإجابة	الاكواد	ملاحظات
1	عندك كام سنة؟ <input type="text"/>	اقبل من 20 سنة من 20 الي اقل من 30 سنة من 30 الي اقل من 40 سنة من 40 الي اقل من 55 سنة 55 سنة فأكثر	1 2 3 4 5	
2	الحالة الاجتماعية	انسة مخطوبة متزوجة مطلقة ارملة	1 2 3 4 5	انتقل الي 4 انتقل الي 4
3	عندك اطفال؟ عددهم كام؟ <input type="text"/>			
4	عندك حد مسئول منك؟ عددهم كام؟ <input type="text"/>			
5	مؤهلك ايه	امي بدون تعليم..... اقل من متوسط..... ثانوي او دبلوم التخصص..... فوق متوسط التخصص..... جامعي فما فوق التخصص.....	1 2 3 4 5	
6	اتخرجتي سنة كام؟			
7	إشتغلتي قبل كدا؟	نعم..... لا.....	1 0	إنتقل الي 11
8	إشتغلتي أد ايه؟			
9	سبتيها ليه؟	1 2 3		
10	إنتي ساكنه فين؟			

		بقالك اد ايه بدوري على شغل؟	11
		1..... 2..... 3..... 4.....	بدوري على شغل فين؟	12
		1..... 2..... 3.....	أيه المميزات اللي تحبي الشركة تقدمه ليكي؟ (ترقيات-حضانة-تأمينات-.....)	13
		1..... 2.....	بالنسبة لشغلك شايفه نفسك فين بعد 5 سنين؟	14
		1..... 2..... 3.....	انتي هتشتغلي ليه؟	15
		1..... 2..... 3.....	ايه اللي ممكن يخليكي تسيبي الشغل في الشركة الي هتشتغلي فيها؟	16
	1 0	نعم لا	ممكن تشتغلي في حاجه غير تخصصك؟	17
	1 0	نعم لا	عندك استعداد تشتغلي في مدينه غير مدينتك؟	18
	1 0	نعم لا	عندك استعداد تشتغلي في مصنع	19
			ايه اقل مرتب ممكن تقبله؟	20

12. ملحق (4) - الإستبيان مع ذوي الإعاقة الباحثين عن عمل

م	السؤال	الإجابة	الاكواد	ملاحظات
1	النوع	ذكر..... انثى.....	1 2	
2	نوع الإعاقة		
3	عندك كام سنة؟ <input type="text"/>	أقل من 20 سنة..... من 20 الي أقل من 30 سنة..... من 30 الي أقل من 40 سنة..... من 40 الي أقل من 55 سنة..... 55 سنة فأكثر.....	1 2 3 4 5	
4	الحالة الاجتماعية	أعذب..... خاطب..... متزوج..... مطلق..... أرمل.....	1 2 3 4 5	انتقل الي 6 انتقل الي 6
5	عندك اطفال؟ عددهم كام؟	<input type="text"/>		
6	عندك حد مسئول منك؟ عددهم كام؟	<input type="text"/>		
7	مؤهلك ايه؟	امي بدون تعليم..... أقل من متوسط.....	1 2	



دراسة سوق العمل بمدينة السادات لقطاعي:
تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقوليات، والغزل والنسيج والصباغة والتجهيز

	3 4 5	ثانوي او دبلوم التخصص فوق متوسط التخصص جامعي فما فوق التخصص				
						8 اخرجت سنة كام؟
انتقل الى 13	1 0	نعم لا.....				9 اشتهت قبل كذا؟
					10 لقيت الشغل ده ازاي؟
					11 اشتهت اد ايه؟
	1234				12 سبتها ليه؟
					13 انت ساكن فين؟
					14 بقالك اد ايه بدور على شغل؟
	12345				15 بتدور على شغل فين؟
	12345				16 ايه المميزات اللي تحب الشركة تقدمالك؟ (ترقيات- تأمينات-.....)
	1234				17 بالنسبة لشغلك شايف نفسك فين بعد 5 سنين؟
	1234				18 ايه اللي ممكن يخليك تسبب الشغل في الشركة الي هتشتغل فيها؟
	1 0	نعم..... لا.....				19 ممكن تشتغل في حاجه غير تخصصك؟
	1 0	نعم..... لا.....				20 عندك استعداد تشتغل في مدينه غير مدينتك؟
	1 0	نعم..... لا.....				21 عندك استعداد تشتغل في مصنع؟
					22 تفضل تاخذ مرتب وتقعده في البيت ولا عندك استعداد تروح الشغل؟
						23 ايه اقل مرتب ممكن تقبله؟