



مدينة السادس
من أكتوبر

تقرير دراسة سوق العمل
صناعات الورق والكرتون

سبتمبر/2018

فهرس المحتويات

1	فهرس الأشكال
2	فهرس الجداول
3	الملخص التنفيذي
5	مقدمة
6	أولاً- المسح الاستقصائي للمنشآت في قطاع "صناعات الورق والكرتون"
6	1. منهجية المسح الإستقصائي
7	2. نتائج المسح الاستقصائي
7	2.1- قوة العمل داخل المنشأة
11	2.2- تطور الأعمال
13	2.3- تطور التوظيف
15	2.4- الوظائف الخالية
16	2.5- المواصفات المطلوبة في الوظائف الفنية
17	2.6- علاقة المنشأة بالتدريب والتعليم
20	2.7- المزايا والخدمات المقدمة للعاملين
22	2.8- دوران العمالة
25	2.9- الأشخاص ذوي الإعاقة
27	2.10- التعاون المستقبلي
28	ثانياً- تحليل قوة العمل والفئات المستهدفة
28	1. قوة العمل بمحافظة الجيزة
33	2. دراسة مقارنة بين المحافظات الأربعة
35	3. مقابلات الفئات المستهدفة
35	3.1- نتائج الاستبيان مع عينة من العاملين بقطاع الورق والكرتون
38	3.2- نتائج الاستبيان مع عينة من الباحثين عن عمل من ذوي الإعاقة
42	ثالثاً- الزيارات التفصيلية للمنشآت
42	1. نتائج الإستهبيان التفصيلي للمنشآت بقطاع الورق والكرتون بشأن معرفتهم بنظام التعليم والتدريب المزدوج
43	2. مقابلات المنشآت التي استفادت من خدمات مركز التوظيف التابع لغرف الطباعة "بيئرا"
45	رابعاً- تحليل خدمات سوق العمل والتعليم والتدريب
45	مقابلة مع المدير التنفيذي لمكتب التشغيل التابع لغرفة الطباعة
47	خامساً- ملخص السياسات وبرامج سوق العمل النشطة المقترحة
47	1. شغل الوظائف الخالية في قطاع الورق والكرتون بمدينة السادس من أكتوبر
48	2. رفع معدل الاحتفاظ بالعمالة من خلال رفع جودة البرامج التدريبية المقدمة من المنشآت في قطاع الورق والكرتون بمدينة السادس من أكتوبر
49	3. دعم تشغيل ذوي الأشخاص ذوي الإعاقة في الوظائف الخالية بقطاع الورق والكرتون بمدينة السادس من أكتوبر
51	4. توصية: توعية المنشآت بقطاع الورق والكرتون بالتعليم والتدريب المزدوج
52	الملاحق

فهرس الأشكال

- شكل 1- تحليل المحفظة لقطاعات مختارة في مدينة السادس من أكتوبر (النمو مقاساً بعدد المنشآت)..... 6
- شكل 2- التوزيع النسبي للعاملين حسب النوع وحجم المنشأة (صناعات الورق والكرتون)..... 7
- شكل 3- توزيع العاملين حسب المؤهل الدراسي (صناعات الورق والكرتون) 8
- شكل 4- التوزيع النسبي للعاملين حسب المستوى الوظيفي (صناعات الورق والكرتون)..... 8
- شكل 5- التوزيع النسبي للعاملين حسب مكان الإقامة (صناعات الورق والكرتون)..... 9
- شكل 6- وسائل الإعلان عن الوظائف الخالية (صناعات الورق والكرتون)..... 15
- شكل 7- الجهات التعليمية والتدريبية المفضلة (صناعات الورق والكرتون)..... 17
- شكل 8- تدريب العاملين لرفع الكفاءة (صناعات الورق والكرتون)..... 17
- شكل 9- البرامج التدريبية التي توفرها المنشآت لرفع الكفاءة (صناعات الورق والكرتون)..... 18
- شكل 10- الجهة التي تقدم التدريب (صناعات الورق والكرتون)..... 18
- شكل 11- المزايا التي توفرها المنشآت (صناعات الورق والكرتون)..... 20
- شكل 12- التحديات في تعيين الإناث (صناعات الورق والكرتون)..... 21
- شكل 13- المزايا المقدمة للعاملات الإناث (صناعات الورق والكرتون)..... 21
- شكل 14- أسس التدرج الوظيفي والترقيات (صناعات الورق والكرتون)..... 22
- شكل 15- معدل دوران العمالة العام الماضي (صناعات الورق والكرتون)..... 22
- شكل 16- إرتباط دوران العمالة بمكان الإقامة (صناعات الورق والكرتون)..... 23
- شكل 17- أسباب دوران العمالة (صناعات الورق والكرتون)..... 24
- شكل 18- الإجراءات الناجحة في التغلب على مشكلة دوران العمالة (صناعات الورق والكرتون)..... 24
- شكل 19- الوظائف المسندة للأشخاص ذوي الإعاقة الموجودين حالياً (صناعات الورق والكرتون)..... 25
- شكل 20- أنواع الإعاقات (صناعات الورق والكرتون)..... 25
- شكل 21- الصعوبات التي تواجهها المنشآت في التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة (صناعات الورق والكرتون).... 26
- شكل 22- التوزيع النسبي لقوة العمل (15 سنة فأكثر) في محافظة الجيزة طبقاً للفئات السن والنوع (حضر/ريف) ... 28
- شكل 23- التوزيع النسبي لقوة العمل (15 سنة فأكثر) في محافظة الجيزة طبقاً للحالة التعليمية والنوع (حضر/ريف) 29
- شكل 24- تقدير المشتغلين (15 سنة فأكثر) بمحافظة الجيزة طبقاً لفئات السن والنوع (حضر/ريف)..... 30
- شكل 25- تقدير المشتغلين (15 سنة فأكثر) بمحافظة الجيزة طبقاً للحالة التعليمية والنوع (حضر/ريف)..... 30
- شكل 26- نسب المشتغلين بمحافظة الجيزة في قطاعات اقتصادية مختارة (حضر وريف)..... 31
- شكل 27- نسب المشتغلين بمحافظة الجيزة في بعض القطاعات الاقتصادية (حسب النوع)..... 31
- شكل 28- نسب المتعطلين من نفس الفئة بقوة العمل في محافظة الجيزة طبقاً للفئات العمرية والنوع (حضر وريف) .. 32
- شكل 29- نسب المتعطلين من نفس الفئة بقوة العمل في محافظة الجيزة طبقاً للحالة التعليمية والنوع (حضر وريف) . 33

فهرس الجداول

- 7 جدول 1- نتيجة الزيارات الميدانية إلى المنشآت في القطاع المدروس
- 7 جدول 2- عينة المنشآت التي تمت مقابلتها في القطاع المدروس موزعة وفقاً لحجم المنشأة
- 7 جدول 3- توزيع العاملين في المنشآت التي تمت مقابلتها حسب حجم المنشأة (صناعات الورق والكرتون)
- 9 جدول 4- توزيع العاملين حسب الفئات العمرية (صناعات الورق والكرتون)
- 10 جدول 5- العمالة الموسمية (صناعات الورق والكرتون)
- 10 جدول 6- المواسم التي تحتاج فيها المنشآت لعمالة موسمية (صناعات الورق والكرتون)
- 10 جدول 7- عمال الإنتاج الأجانب (صناعات الورق والكرتون)
- 10 جدول 8- الخبراء الأجانب (صناعات الورق والكرتون)
- 11 جدول 9- مهام الخبراء الأجانب (صناعات الورق والكرتون)
- 11 جدول 10- تطور الطلب على المنتجات خلال العام الماضي (صناعات الورق والكرتون)
- 12 جدول 11- توقع تطور الطلب على المنتجات العام القادم (صناعات الورق والكرتون)
- 12 جدول 12- التطور المتوقع في خطوط الإنتاج/التكنولوجيا المستخدمة خلال العام القادم (صناعات الورق والكرتون)
- 12 جدول 13- تأثير التطور المتوقع بخطوط الإنتاج/التكنولوجيا على حجم العمالة (صناعات الورق والكرتون)
- 13 جدول 14- تأثير التطور المتوقع بخطوط الإنتاج/التكنولوجيا على تأهيل العمالة (صناعات الورق والكرتون)
- 13 جدول 15- تغير حجم العمالة خلال العام الماضي (صناعات الورق والكرتون)
- 13 جدول 16- أسباب تغير حجم العمالة خلال العام الماضي (صناعات الورق والكرتون)
- 14 جدول 17- التغير المتوقع بعدد العاملين خلال العام القادم (صناعات الورق والكرتون)
- 14 جدول 18- أسباب التغير المتوقع بعدد العاملين خلال العام القادم (صناعات الورق والكرتون)
- 15 جدول 19- أهم الوظائف الخالية المطلوبة حالياً وعددها (صناعات الورق والكرتون)
- 16 جدول 20- الشروط اللازم توافرها في الوظائف الخالية بالمنشآت (صناعات الورق والكرتون)
- 18 جدول 21- وجود مركز تدريب داخل المنشأة (صناعات الورق والكرتون)
- 19 جدول 22- القائمون بالتدريب (صناعات الورق والكرتون)
- 19 جدول 23- توفير التدريب الأولي للمُعِينين حديثاً (صناعات الورق والكرتون)
- 19 جدول 24- الطلبة والمتدربون حسب الجهة التي يأتون منها (صناعات الورق والكرتون)
- 19 جدول 25- أماكن التدريب المتوفرة مستقبلاً حسب الجهة (صناعات الورق والكرتون)
- 20 جدول 26- إمكانية تدريب طلبة غير مصريين (صناعات الورق والكرتون)
- 21 جدول 27- فرص الترقيات للعاملين في الإنتاج (صناعات الورق والكرتون)
- 23 جدول 28- ارتباط دوران العمالة بالنوع (صناعات الورق والكرتون)
- 23 جدول 29- ارتباط دوران العمالة بالمستوى الوظيفي (صناعات الورق والكرتون)
- 25 جدول 30- وجود الأشخاص ذوي الإعاقة في المنشأة (صناعات الورق والكرتون)
- 26 جدول 31- الوظائف المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة (صناعات الورق والكرتون)
- 26 جدول 32- مشاركة المنشأة ببرامج تدريب ذوي الإعاقة (صناعات الورق والكرتون)
- 27 جدول 33- موافقة المنشآت على زيارة ثانية لمناقشة بعض التحديات عند الحاجة (صناعات الورق والكرتون)
- 34 جدول 34- مقارنة مؤشرات سوق العمل بين المحافظات الأربعة
- 34 جدول 35- مقارنة مؤشرات قوة العمل بين المحافظات الأربعة طبقاً للسنة والمستوى التعليمي

الملخص التنفيذي

يعرض هذا التقرير ملخصاً لنتائج دراسة سوق العمل وبرامج سوق العمل النشطة المقترحة من المرصد الإقليمي لمعلومات سوق العمل بمدينة السادس من أكتوبر والتي شملت قطاع صناعات الورق والكرتون بالمدينة. هذه الدراسة هي الثالثة من نوعها التي يقوم بها فريق المرصد الإقليمي لسوق العمل في المدينة وتعتمد على الحوار والاستبيانات (النوعية والكمية) للحصول على معلومات عن سوق العمل تنفيذ في تصميم برامج سوق عمل نشطة من شأنها دعم تشغيل الشباب ومعالجة التحديات في سوق العمل بالمدينة.

في الدورة الأولى، قام فريق المرصد الإقليمي لمعلومات سوق العمل بمدينة السادس من أكتوبر بدراسة قطاعي الصناعات الغذائية والهندسية حيث تم إصدار التقرير الأول في أبريل 2014 وتم تنفيذ بعض برامج تدخل مثل:

- إنشاء مركز توظيف داخل جمعية المستثمرين لشغل الوظائف الخالية بالمنشآت بدعم من المبادرة القومية للتوظيف والوكالة الألمانية للتعاون الدولي
- اتخاذ إجراءات لإدخال تخصص "فني صناعات غذائية" بنظام التعليم والتدريب المزدوج في مدينة السادس من أكتوبر بالتعاون بين الوحدة الإقليمية لنظام التعليم والتدريب المزدوج ووزارة التربية والتعليم الفني.

في الدورة الثانية، قام فريق المرصد الإقليمي لمعلومات سوق العمل بمدينة السادس من أكتوبر بدراسة قطاعي الصناعات الكيماوية والصناعات النسيجية حيث تم إصدار التقرير الثاني في أكتوبر 2016 وتم تنفيذ بعض برامج سوق العمل النشطة مثل:

- زيادة الكفاءة الإنتاجية والربحية عن طريق تنظيم أفضل لمكان العمل باستخدام منهجية ريفا الألمانية.
- التدريب من أجل تشغيل أفضل بالتعاون مع مكتب توظيف جمعية مستثمري السادس من أكتوبر.
- إدخال تخصص "فني صناعات بلاستيك" بنظام التعليم والتدريب المزدوج.

بعد نجاح الدراسة الثانية، اتخذت لجنة التسيير (التي توجه عمل المرصد) قرارها بدراسة قطاع صناعات الورق والكرتون اعتماداً على معايير محددة (حصة التشغيل ومعدل النمو) كخطوة نحو تحديد مجالات وبرامج سوق العمل النشطة التي تسهم في دعم تشغيل الشباب وتحد من المشاكل الموجودة في سوق العمل.

قام فريق العمل بالمرصد بعمل بحث استقصائي للمنشآت بالقطاع شمل /48/ مقابلة للوقوف على الوضع الحالي للعمال، وحجم الطلب المستقبلي من العمالة والمؤهلات المطلوبة، والمشكلات التي تواجه القطاع وبخاصة في التعيينات ودوران العمالة. كما قام فريق العمل بالمرصد بإجراء مقابلات هاتفية مع /34/ من المنشآت المشاركة بالدراسة أفادت خلالها /26/ منشأة منهم أنه لم يسبق لها التعامل مع نظام التعليم والتدريب المزدوج، كما أشارت /12/ منهم أن طبيعة العمل لا تسمح بتدريب الطلبة في حين أوضحت /11/ منشأة أنه لا يوجد لديها دراية بهذا النظام.

ثم تناولت الدراسة جانب العرض من العمالة لرسم صورة أشمل عن سوق العمل حيث صمم فريق المرصد استبيانات لجمع معلومات عن العمالة (على رأس عملهم) التي تلقت تدريبات من قبل المنشآت ساهمت في بقائها في العمل، ومع الباحثين عن عمل من ذوي الإحتياجات الخاصة كما تم تحليل بيانات قوة العمل في المحافظات الأربعة التي تزود المدينة بالعمالة وهي: الجيزة والمنوفية والفيوم والقاهرة.

إضافة لذلك تم تجميع معلومات عن خدمات التعليم والتدريب والتوظيف طبقاً لما تحتاجه برامج سوق العمل النشطة التي حددها الفريق.

إلى جانب العمل البحثي والمكتبي والميداني، نظم فريق عمل المرصد اجتماعات لعرض ومناقشة ما تم التوصل إليه مع الشركاء الفاعلين والمهتمين بسوق العمل بالمدينة بهدف الحصول على التغذية الراجعة من الخبراء في القطاع مجال الدراسة، وعقد مقابلات مع الجهات التي تقدم الخدمات للفئات المستهدفة بما فيها المنشآت.

ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال دراسة سوق العمل:

- إجمالي عدد العاملين في الد/48/ منشأة التي تمت مقابلتها بقطاع صناعات الورق والكرتون (بمختلف أحجامها) هو /6593/ عامل.
- نسبة الإناث العاملات في قطاع صناعات الورق والكرتون 13% من إجمالي عدد العاملين بالقطاع وهي منخفضة مقارنة بباقي القطاعات التي تمت دراستها بالمدينة.
- استحوذت فئة العاملين بمستوى التعليم المتوسط (الثانوي) على النسبة الأكبر من إجمالي العاملين لتصل إلى 49% في القطاع المدروس.

- أكثر من نصف المنشآت التي تمت مقابلتها تعاني من مشكلة دوران العمالة (معدل دوران العمالة يتجاوز 10%). وترى المنشآت أن السبب الأساسي لدوران العمالة هو "سلوك خاص بالفرد"، كما ذكرت 42% من المنشآت التي شاركت في الدراسة ولديها دوران عمالة أقل من (10%) أنها تقوم بتقديم تدريبات للعاملين كأحد الإجراءات الناجحة للتغلب على مشكلة دوران العمالة.
- 92% من المنشآت التي تمت مقابلتها بالقطاع تعتمد على المعارف والأصدقاء لشغل الوظائف الخالية لديها.
- هناك 366/ وظيفة خالية في 21/ منشأة بالقطاع المدروس (للذكور فقط).
- توفر 17/ منشأة 93/ فرصة تدريب لطلبة التعليم المزدوج. وهناك 28/ منشأة على استعداد لتوفير 194/ فرصة تدريب منها 181/ فرصة تدريب لطلبة التعليم المزدوج.
- توفر 19/ منشأة 82/ وظيفة لذوي الإعاقة، كما أفادت 20/ من المنشآت التي تمت مقابلتها بالقطاع توفير 73/ وظيفة خالية لذوي الإعاقة في عدة مستويات (مستوى الإنتاج ومستوى الإدارة).

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

1- شغل الوظائف الخالية في قطاع الورق والكرتون بمدينة السادس من أكتوبر

الهدف العام للبرنامج: تشغيل 200/ باحث عن عمل في الوظائف الخالية بعدد من المنشآت في قطاع الورق والكرتون واستمرارهم في العمل لمدة لا تقل عن 3 أشهر من خلال دعم أحد الجهات الخاصة المعنية بالتشغيل لتحقيق هذا الهدف.

2- رفع معدل الاحتفاظ بالعمالة من خلال رفع جودة البرامج التدريبية المقدمة من المنشآت في قطاع الورق والكرتون بمدينة السادس من أكتوبر

الهدف العام للبرنامج: رفع معدل الاحتفاظ بالعمالة في عدد من المنشآت بقطاع الورق والكرتون من خلال دعمها في تحسين جودة البرامج التدريبية التي يتم تقديمها للعاملين (خاصة الجدد) وذلك بناءً على احتياجاتهم الفنية وغير الفنية.

3- دعم تشغيل ذوي الإعاقة في الوظائف الخالية بقطاع الورق والكرتون بمدينة السادس من أكتوبر

الهدف العام للبرنامج: تشغيل 20/ من الباحثين عن عمل من ذوي الإعاقة في وظائف مناسبة لإعاقتهم واستمرارهم في العمل لمدة لا تقل عن 3 أشهر من خلال أحد الجهات المتخصصة في تشغيل ذوي الإعاقة مع العمل على تهيئة بيئة العمل إذا لزم الأمر.

4- توعية المنشآت بقطاع الورق والكرتون بنظام التعليم والتدريب المزدوج

السياسة المقترحة: توعية المنشآت بقطاع الورق والكرتون بنظام التعليم والتدريب المزدوج وأهميته وقيمه المضافة من خلال الوحدة الإقليمية للتعليم والتدريب المزدوج بمدينة السادس من أكتوبر، والتعاقد مع المنشآت الراغبة والجادة منها.

مقدمة

أنشئ المرصد الإقليمي لسوق العمل بمدينة السادس من أكتوبر بهدف توفير مؤشرات عن سوق العمل بالمدينة لتعزيز قدرة مُتخذ القرار على إنتهاج سياسات فعالة لتحسين الوضع الحالي في سوق العمل بالإقليم والذي من شأنه المساهمة في سد الفجوة بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل.

تم تنفيذ الدورة الثالثة من نهج بروسبكت لرصد سوق العمل في المدينة حيث قام فريق عمل المرصد أولاً: بدراسة مكتبية لإختيار قطاع الدراسة- صناعات الورق والكرتون- وفق معايير محددة (حجم العمالة في القطاع ومعدل نمو القطاع) من بين القطاعات المختلفة بالمدينة التي لم تشملها الدراسة خلال الدورتين الأولى والثانية. ثانياً: أجري بحث استقصائي ميداني لسوق العمل بمدينة السادس من أكتوبر للتعرف على الوضع الحالي للعمالة في القطاع، وحجم الطلب المتوقع على العمالة، والمؤهلات المطلوبة لسوق العمل في القطاع، وأهم المشكلات التي تواجه المنشآت بالقطاع في تعيين العمالة والمحافظة عليها.

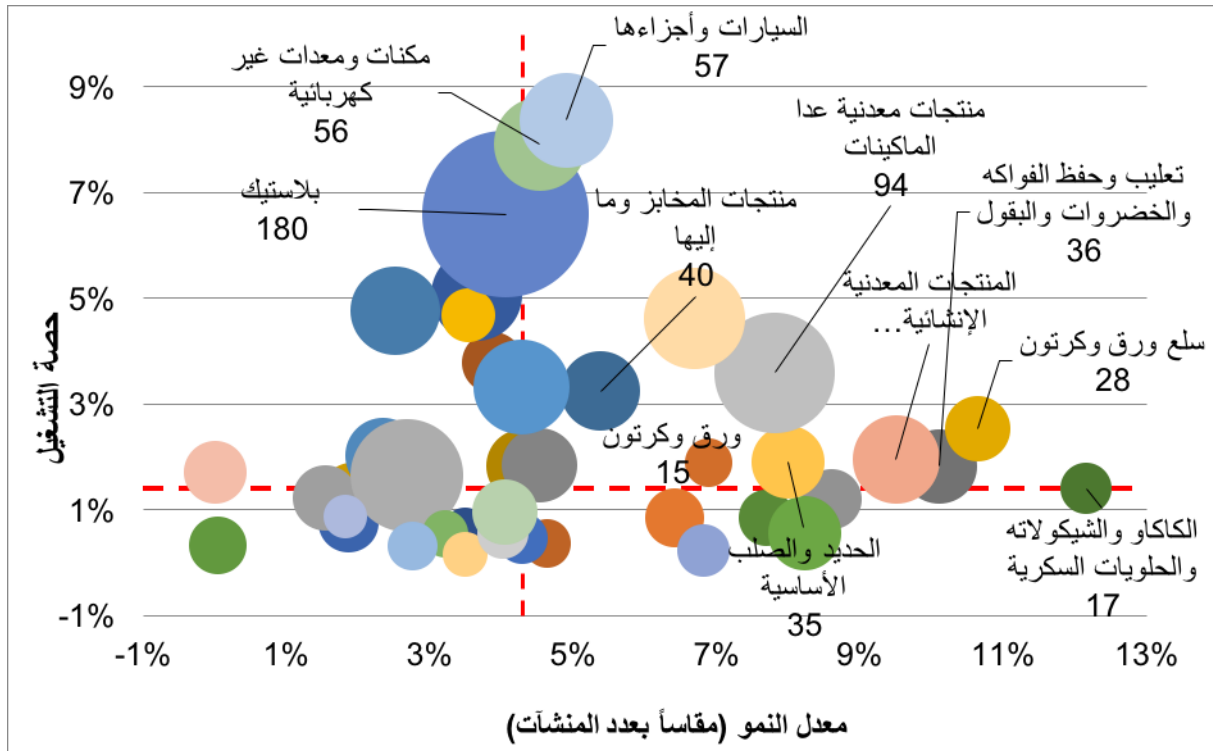
سيتناول هذا التقرير ماتم إنجازه خلال الدراسة بالتفصيل من خلال الفصول التالية:

- 1 - المسح الاستقصائي الميداني للمنشآت
- 2 - تحليل قوة العمل والفئات المستهدفة
- 3 - الزيارات التفصيلية للمنشآت
- 4 - تحليل خدمات سوق العمل والتعليم والتدريب
- 5 - ملخص السياسات وبرامج سوق العمل النشطة المقترحة

أولاً- المسح الاستقصائي للمنشآت في قطاع "صناعات الورق والكرتون"

قام فريق المرصد الإقليمي لسوق العمل بمدينة السادس من أكتوبر بجمع البيانات¹ المتوفرة لدى هيئة التنمية الصناعية ثم وضع تحليل المحفظة الموضح في الشكل أدناه، طبقاً للمعيارين التاليين: (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.

شكل 1- تحليل المحفظة لقطاعات مختارة في مدينة السادس من أكتوبر (النمو مقاساً بعدد المنشآت)



بعد ذلك، تم وضع توصيف مبدئي للقطاعات ذات حصة التشغيل الأعلى من المتوسط من خلال جمع بيانات خاصة بالقطاع في الإقليم (أو المحافظة)، وكذلك من خلال مقابلات مع خبراء بالقطاع في مدينة السادس من أكتوبر. وعرضت الدراسة الأولية على لجنة تسيير المرصد في اجتماعها بتاريخ 16 يوليو 2017. وقد اتخذت لجنة التسيير قرارها باختيار قطاع: "صناعات الورق والكرتون" لدراسته في الدورة الثالثة.

1. منهجية المسح الاستقصائي

بعد اختيار القطاع، قام فريق المرصد بتجميع قائمة معلومات عناوين المنشآت التي سيتم ملء الاستبيان² معها، وتم الاعتماد على قاعدة بيانات جمعية مستثمري مدينة السادس من أكتوبر الخاصة بالمنشآت الأعضاء المسجلة في الجمعية في القطاع المستهدف.

قدمت الوكالة الألمانية للتعاون الدولي الدعم المادي المطلوب لتنفيذ الزيارات الميدانية، وساهمت جمعية مستثمري مدينة السادس من أكتوبر بتسهيل التواصل مع المنشآت وتسهيل عمل أعضاء فريق المرصد خلال الزيارات.

بالمجمل، تم التواصل مع 66/ منشأة بالقطاع قيد الدراسة في مدينة السادس من أكتوبر. وتم تنفيذ المقابلة وملء الاستبيان في 48/ منشأة منها (87%) وإدخالها لقاعدة البيانات.

¹ سلسلة زمنية لبيانات مصنفة طبقاً للقطاعات الفرعية تتضمن: عدد المنشآت المرخص لها حتى تاريخه، عدد العاملين المتوقع تشغيلهم، حجم الاستثمار المتوقع.

² انظر استمارة الاستبيان في الملحق

يبين الجدول التالي نتائج الزيارات الميدانية خلال فترة المسح الاستقصائي:

جدول 1- نتيجة الزيارات الميدانية إلى المنشآت في القطاع المدروس

القطاع	مجتمع الدراسة	تم ملء الاستبيان	رفضت	مغلقة	خارج القطاع
صناعات الورق والكرتون	66	48	7	4	7

تم تحليل البيانات وفقاً لحجم 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 لحجم المنشأة:

جدول 2- عينة المنشآت التي تمت مقابلتها في القطاع المدروس موزعة وفقاً لحجم المنشأة

القطاع	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	إجمالي
صناعات الورق والكرتون	1	15	28	1	3	48

يتضح من الجدول السابق أن غالبية المنشآت التي شاركت في الدراسة في قطاع صناعات الورق والكرتون هي منشآت متوسطة الحجم وصغيرة.

2. نتائج المسح الاستقصائي

2.1- قوة العمل داخل المنشأة

السؤال- إجمالي عدد العاملين بالمنشأة؟

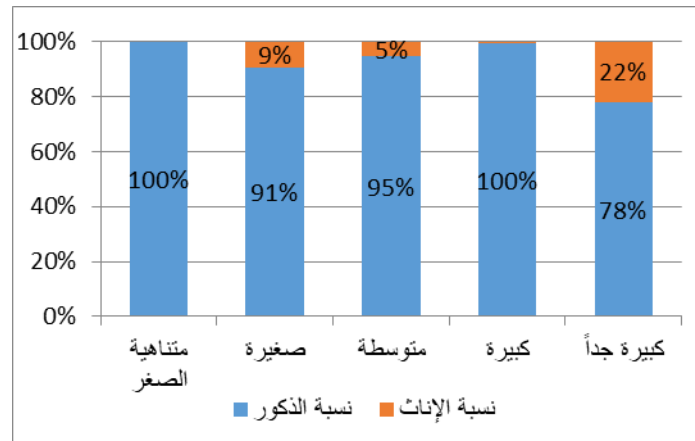
جدول 3- توزيع العاملين في المنشآت التي تمت مقابلتها حسب حجم المنشأة (صناعات الورق والكرتون)

القطاع	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	إجمالي
العينة	1	15	28	1	3	48
مجموع العاملين	9	357	3107	250	2870	6593

بلغ إجمالي عدد العاملين في 48/ منشأة تمت مقابلتها بصناعات الورق والكرتون /6593/ فرداً. إن الثلاث منشآت ذات الحجم "كبيرة جداً" يُشغلون 43.5% من إجمالي العمالة بالمنشآت التي تمت مقابلتها.

السؤال- عدد العاملين الذكور بالمنشأة؟ عدد العاملات الإناث بالمنشأة؟

شكل 2- التوزيع النسبي للعاملين حسب النوع وحجم المنشأة (صناعات الورق والكرتون)

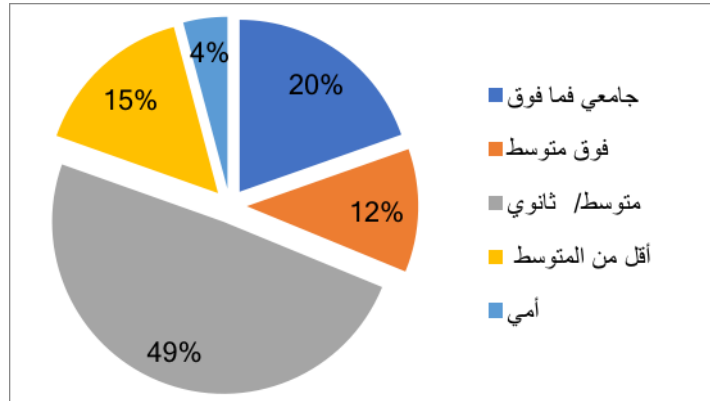


بلغ عدد الذكور في المنشآت التي تمت مقابلتها /5764/ بنسبة 87% مما يشير إلى اعتماد القطاع على الذكور بشكل كبير. وتجدر الإشارة إلى أن نسبة الإناث بالمنشآت "الكبيرة جداً" بلغت 22% والتي تعد مرتفعة نسبياً مقارنة بباقي المنشآت التي تمت مقابلتها.

أوضح خبراء القطاع أن أغلب الشركات تعمل بنظام الورديات بالإضافة الي أن طبيعة العمل الشاقة لا تتناسب مع الإناث بينما العمل في الإدارة والتصميم يكون مناسب لطبيعتهم. كما أن أغلبية العمالة في المنشآت الصغيرة والمتوسطة من الذكور في خطوط الإنتاج، ولذلك يصعب وجود إناث لتجنب مشاكل الإختلاط بين الجنسين. كما اوضحوا أنه يمكن مشاركة الإناث بنسبة 50% في كلا من المراحل الآتية: (التكسير- اللصق- الدبوس - الطباعة - التشطيب).

السؤال- دلوقت هاسأل حضرتك عن العاملين حسب المؤهل الدراسي

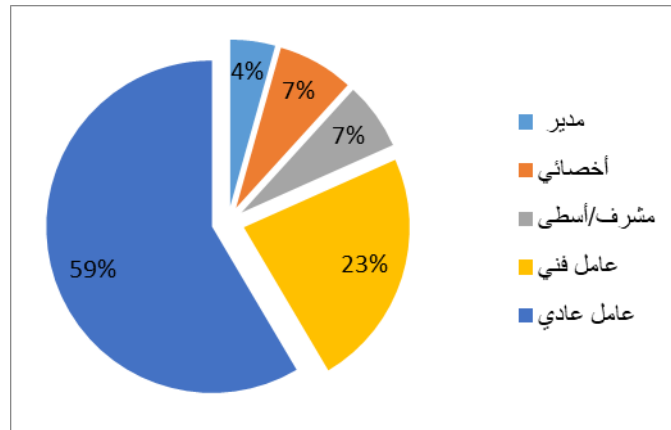
شكل 3- توزيع العاملين حسب المؤهل الدراسي (صناعات الورق والكرتون)



يشكل العاملون بمستوى التعليم "المتوسط/الثانوي" النسبة الأكبر من إجمالي العاملين (49%)، وتظهر الإجابات بأن هذا القطاع يعتمد أيضاً على المؤهلات أعلى من المتوسط والجامعي (32%).

السؤال- دلوقت هاسأل حضرتك عن العاملين حسب وظيفتهم

شكل 4- التوزيع النسبي للعاملين حسب المستوى الوظيفي (صناعات الورق والكرتون)



استحوذت فئة "عامل عادي" على النسبة الأكبر من إجمالي العاملين حيث بلغت 59% مقابل 23% لفئة "عامل فني". وبالمقارنة مع توزيع العاملين حسب المستوى التعليمي يتضح بأن بعض العاملين يشتغلون بمستوى وظيفي أدنى من المستوى التعليمي الحاصلين عليه.

السؤال- دلوقت هاسأل حضرتك عن العاملين حسب فئات العمر

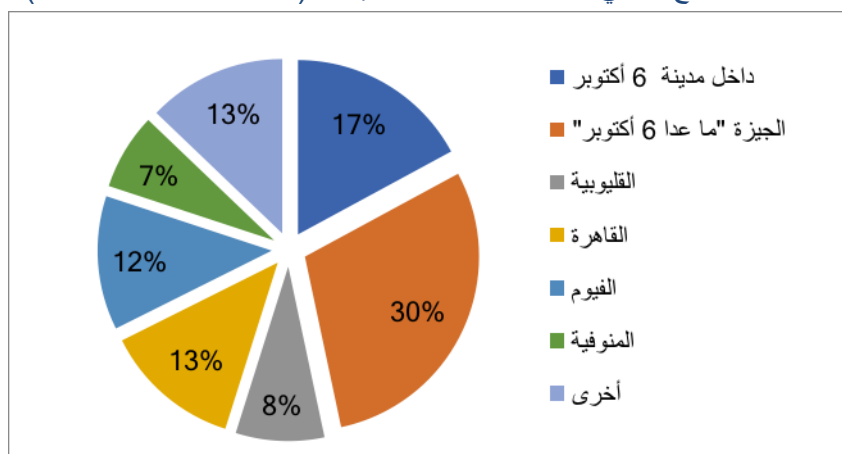
جدول 4- توزيع العاملين حسب الفئات العمرية (صناعات الورق والكرتون)

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	48	3	1	28	15	1	عدد الإجابات
3%	172	80	0	80	8	4	55 فأكثر
13%	851	410	25	390	26	0	من 40 لأقل من 55
28%	1859	910	40	819	90	0	من 30 لأقل من 40
45%	2974	1030	175	1571	193	5	من 20 لأقل من 30
11%	737	440	10	247	40	0	أقل من 20
100%	6593	2870	250	3107	357	9	المجموع

استحوذت الفئة العمرية [20 إلى أقل من 30 عاماً] على النسبة الأكبر من العاملين وبلغت 45%، يليها الفئة العمرية [30 إلى أقل من 40 عاماً] والتي بلغت 28%. اللافت للنظر بأن هناك 1737/ فرداً في الفئة العمرية [أقل من 20 عاماً].

السؤال- دلوقت عابزين العاملين حسب المحافظة اللي جاين منها

شكل 5- التوزيع النسبي للعاملين حسب مكان الإقامة (صناعات الورق والكرتون)



إن 17% فقط من العاملين بالمنشآت التي تمت مقابلتها يسكنون في مدينة السادس من أكتوبر، بينما يأتي 30% من العمالة من باقي المناطق بمحافظة الجيزة (باستثناء المدينة). وتأتي النسبة الأكبر (53%) من العمالة من خارج محافظة الجيزة بالكامل³.

³ 13% من محافظة القاهرة، و12% منهم من محافظة الفيوم، و8% من محافظة القليوبية، و7% من محافظة المنوفية، و13% من مناطق أخرى تضمنت: المنيا، البحيرة، الغربية، أسيوط، المنصورة، كفر الشيخ، بني سويف، أسوان، الشرقية، الإسكندرية، طنطا.

السؤال- بخلاف العمالة الدائمة هل بتشغل عمالة موسمية/ مؤقتة أحياناً؟

جدول 5- العمالة الموسمية (صناعات الورق والكرتون)

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	%
1	15	28	1	3	48	عدد الإجابات
1	6	11	0	1	19	40%
0	9	17	1	2	29	60%
20	42	267	0	50	379	عدد العمال الموسمين/المؤقتين

تستعين /19/ منشأة (40%) بعمالة موسمية بإجمالي /379/ عامل.

في رأي الخبراء: يرجع السبب وراء العمالة الموسمية إلي إقبال الطلبة علي العمل خلال فترة الأجازة الصيفية وزيادة الطلب علي المنتجات في أوقات محددة من العام مثل كثرة الطلب علي منتج المناديل الورقية في الفترة من شهر سبتمبر وحتى شهر إبريل. وعادة ما تكون العمالة الموسمية من الإناث.

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

جدول 6- المواسم التي تحتاج فيها المنشآت لعمالة موسمية (صناعات الورق والكرتون)

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
1	6	11	0	1	19
1	3	5	0	1	10
0	3	6	0	0	9

أفادت /9/ منشآت من بين /19/ تستخدم عمالة موسمية بأنها تستعين بتلك العمالة في "موسم الصيف"، بينما أوضحت /10/ منشآت بأنه لا يوجد لديها مواسم محددة.

السؤال- هل بتشغل دلوقت حد غير مصري سواء عمالة دائمة أو عمالة موسمية/ مؤقتة؟ عددهم كام تقريباً؟

جدول 7- عمال الإنتاج الأجانب (صناعات الورق والكرتون)

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
1	15	28	1	3	48
0	0	5	0	2	7
1	15	23	1	1	41
0	0	18	0	19	37

أفادت /7/ منشآت بأنها تستعين بعمالة غير مصرية في الإنتاج بإجمالي /37/ عامل.

يرى الخبراء أن العمالة الهندية منتشرة في تصنيع الورق نفسه وليس في تصنيع المنتجات الورقية. كما أنه يوجد عمال من غير المصريين ومعظمهم من (إثيوبيا - أريتريا)، بالرغم من صعوبة التعامل معهم ولكنهم مضطربين إلي ذلك لإحتياجهم للعمالة، (ويعاملون معاملة العمالة الموسمية).

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

جدول 8- الخبراء الأجانب (صناعات الورق والكرتون)

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
1	15	28	1	3	48

26	3	0	19	4	0	نعم
22	0	1	9	11	1	لا
56	9	0	40	7	0	عدد الخبراء الأجانب

تستعين /26/ منشأة من بين الـ /48/ منشأة التي تمت مقابلتها أحياناً بخبراء أجانب وذلك بإجمالي /56/ خبير أجنبي.

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

جدول 9- مهام الخبراء الأجانب (صناعات الورق والكرتون)

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	26	3	0	19	4	0	عدد الإجابات
81%	21	3	0	14	4	0	إنشاء خط إنتاج جديد
69%	18	3	0	12	3	0	تطوير خط إنتاج
50%	13	2	0	10	1	0	إصلاح عطل/صيانة خط إنتاج
27%	7	1	0	5	1	0	استشارات في تطوير الأعمال
4%	1	0	0	1	0	0	أخرى

من بين /26/ منشأة تستعين بخبراء أجانب يوجد /21/ منشأة تستعين بهم لإنشاء خطوط إنتاج جديدة، و/18/ منشأة لتطوير خطوط الإنتاج، و/13/ منشأة لإصلاح عطل/صيانة خط إنتاج، و/7/ منشآت لتقديم استشارات في مجال تطوير الأعمال. هناك منشأة واحدة تستعين بخبراء أجانب في "تنفيذ التصميمات".

2.2- تطور الأعمال

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

جدول 10- تطور الطلب على المنتجات خلال العام الماضي (صناعات الورق والكرتون)

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	48	3	1	28	15	1	عدد الإجابات
25%	12	2	0	7	3	0	في زيادة
42%	20	1	0	11	7	1	ثابت
29%	14	0	1	8	5	0	في انخفاض
2%	1	0	0	1	0	0	لا أعرف
2%	1	0	0	1	0	0	لا توجد إجابة

أفادت /12/ منشأة من بين /48/ تمت مقابلتهم بأن الطلب على منتجاتها ازداد خلال العام الماضي، ولم يكن هناك تغير في الطلب بالنسبة لـ /20/ منشأة، بينما عانت /14/ منشأة من انخفاض الطلب على منتجاتها.

في رأي الخبراء إنخفاض الطلب على المنتجات خلال العام الماضي يرجع إلى التغير السريع الذي شهده السوق في سعر الصرف، مع العلم أنه يتم إستيراد عجينة الورق من الخارج.

السؤال- طب السنة اللي جاية حضرتك تتوقع الطلب يكون عامل إزاي؟

جدول 11- توقع تطور الطلب على المنتجات العام القادم (صناعات الورق والكرتون)

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	48	3	1	28	15	1	عدد الإجابات
%46	22	2	0	12	8	0	هيزيد
%31	15	1	0	8	6	0	يفضل زي ماهو
%10	5	0	1	2	1	1	هيفل
%13	6	0	0	6	0	0	لا أعرف

تتوقع /22/ منشأة من بين /48/ تمت مقابلتهم زيادة الطلب على منتجاتها خلال العام القادم، ولا تتوقع /15/ منشأة أي تغيير، بينما تتوقع /5/ منشآت إنخفاض الطلب على منتجاتها. ولم تتمكن /6/ منشآت من التنبؤ بحال الطلب على منتجاتها خلال العام القادم.

أما سبب التفاؤل في رأي الخبراء فهو ثبات سعر الصرف في الوقت الحالي وإرتفاعه، مما أدى إلي زيادة الطلب علي المنتج المحلي.

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

جدول 12- التطور المتوقع في خطوط الإنتاج/التكنولوجيا المستخدمة خلال العام القادم (صناعات الورق والكرتون)

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	48	3	1	28	15	1	عدد الإجابات
%54	26	3	0	16	7	0	نعم
%44	21	0	1	11	8	1	لا
%2	1	0	0	1	0	0	لا أعرف

تتوقع /26/ منشأة من بين /48/ تمت مقابلتهم تطوير خطوط الإنتاج أو التكنولوجيا المستخدمة لديها خلال العام القادم.

السؤال- طب تأثير التطور ده على العمالة إيه؟

جدول 13- تأثير التطور المتوقع بخطوط الإنتاج/التكنولوجيا على حجم العمالة (صناعات الورق والكرتون)

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	26	3	0	16	7	0	عدد الإجابات
%4	1	0	0	1	0	0	يقل عدد الوظائف المتاحة
%65	17	0	0	11	6	0	يزيد عدد الوظائف المتاحة
%27	7	3	0	3	1	0	ثابت
%4	1	0	0	1	0	0	لا أعرف

من بين /26/ منشأة تتوقع تطوير خطوط الإنتاج/التكنولوجيا المستخدمة العام القادم، أفادت /17/ منها بأن ذلك سيؤثر بزيادة عدد الوظائف المتاحة، وتوقفت منشأة واحدة أن يقل عدد الوظائف المتاحة.

السؤال- هل التطور ده ليه تأثير على تأهيل العمالة؟ هيتم تأهيل العمالة إزاي؟ (يمكن إختيار أكثر من إجابة)

جدول 14- تأثير التطور المتوقع بخطوط الإنتاج/التكنولوجيا على تأهيل العمالة (صناعات الورق والكرتون)

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	25	2	0	16	7	0	عدد الإجابات
100%	25	2	0	16	7	0	تأهيل داخل الشركة على خطوط الإنتاج
8%	2	1	0	0	1	0	تأهيل خارج الشركة (مركز تدريب)
8%	2	1	0	1	0	0	تأهيل خارج البلاد

تتوقع 25/ منشأة من بين الـ 26/ التي أفادت بأنها تتوقع تطوير خطوط الإنتاج أو التكنولوجيا المستخدمة لديها خلال العام القادم بأن هذا التطور سوف يؤثر على تأهيل العاملين لديها. جميع هذه المنشآت ستقوم بتأهيل العاملين داخل الشركة على خطوط الإنتاج. منشأتان منها ستقوم بتأهيل بعض العاملين خارج البلاد، ومنشأتان سوف تؤهلان بعض العاملين في مركز تدريب (خارج الشركة).

2.3- تطور التوظيف

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

جدول 15- تغير حجم العمالة خلال العام الماضي (صناعات الورق والكرتون)

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	48	3	1	28	15	1	عدد الإجابات
31%	15	1	0	12	2	0	زاد
48%	23	2	0	13	8	0	ثابت
19%	9	0	1	2	5	1	قل
0%	0	0	0	0	0	0	لا أعرف
2%	1	0	0	1	0	0	لا توجد إجابة

بالمجمل، أفادت 15/ منشأة بأن عدد العاملين لديها زاد خلال العام الماضي، ولم تشهد 23/ منشأة تغيراً بعدد العاملين، بينما انخفض عدد العاملين في 9/ منشآت خلال نفس الفترة.

السؤال- ليه؟

جدول 16- أسباب تغير حجم العمالة خلال العام الماضي (صناعات الورق والكرتون)

الانخفاض	الزيادة	
9	15	عدد الإجابات
0	11	توسعات/ زيادة/ تطوير خطوط الإنتاج
0	4	زيادة ورديات/ عدد ساعات عمل إضافية/ أقسام
5	0	سوء الحالة الإقتصادية
1	0	إدخال تكنولوجيا متقدمة (Automation)
2	0	نقص المواد الخام
2	0	استغناء العامل عن العمل

بيّنت إجابات المنشآت أن أهم أسباب زيادة عدد العاملين خلال العام الماضي هي: توسعات/زيادة/تطوير خطوط الإنتاج (11/ منشأة)، أو زيادة ورديات/ عدد ساعات عمل إضافية/ أقسام (4 منشآت). أما فيما يتعلق بانخفاض عدد العاملين

فيرجع إلى: سوء الحالة الاقتصادية (5/ منشآت)، إدخال تكنولوجيا متقدمة (منشأة واحدة)، نقص المواد الخام (منشآتان)، استغناء العامل عن العمل (منشآتان).

السؤال- تتوقع يتغير عدد العاملين السنة اللي جاية؟

جدول 17- التغير المتوقع بعدد العاملين خلال العام القادم (صناعات الورق والكرتون)

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	
1	15	28	1	3	48	عدد الإجابات
1	10	14	0	2	27	يزيد
0	5	13	1	1	20	ثابت
0	0	1	0	0	1	يقل
1	159	309	0	165	634	مقدار الزيادة
0	0	5	0	0	5	مقدار الإنخفاض

تتوقع 27/ منشأة زيادة عدد العاملين خلال العام القادم بإجمالي 634/ فرداً، بينما تتوقع منشأة واحدة أن عدد العاملين لديها خلال العام القادم سينخفض بمقدار 5/ أفراد.

السؤال- ليه؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

جدول 18- أسباب التغير المتوقع بعدد العاملين خلال العام القادم (صناعات الورق والكرتون)

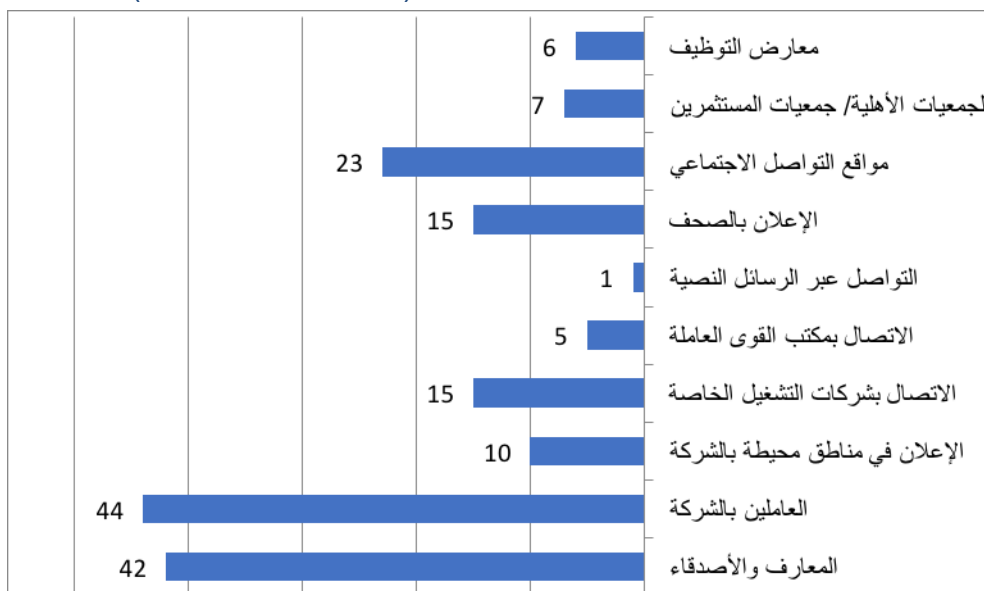
الزيادة	الانخفاض	
27	1	عدد الإجابات
22	0	توسعات/ زيادة/ تطوير خطوط الإنتاج
4	0	تحسن الحالة الاقتصادية
2	0	زيادة ورديات/ عدد ساعات عمل إضافية/ أقسام
0	1	سوء الحالة الاقتصادية
0	1	نقص المواد الخام

ترجع زيادة عدد العاملين المتوقعة بشكل رئيسي إلى توسعات/ زيادة/ تطوير خطوط الإنتاج (22/ منشأة)، أو تحسن الحالة الاقتصادية (4/ منشآت)، أو زيادة ورديات/ عدد ساعات عمل إضافية/ أقسام (منشآتان). أما بالنسبة للمنشآت التي تتوقع أن ينخفض عدد العاملين، فإن ذلك يرجع بشكل أساسي إلى سوء الحالة الاقتصادية (منشأة)، ونقص المواد الخام (منشأة).

2.4- الوظائف الخالية

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

شكل 6- وسائل الإعلان عن الوظائف الخالية (صناعات الورق والكرتون)



تعتمد /44/ منشأة من بين /48/ منشأة تمت مقابلتها على العاملين لديها في الإعلان عن الوظائف الخالية، و/42/ منشأة على المعارف والأصدقاء، و/23/ منشأة على مواقع التواصل الاجتماعي، بينما تلجأ /15/ منشأة إلى الإعلان بالصحف، أو الإتصال بمكاتب تشغيل خاصة. وتجدر الإشارة إلى أن هناك /5/ منشآت فقط تتواصل مع مكتب تشغيل القوى العاملة للإعلان عن الوظائف الخالية.

السؤال- هل عندكم دلوقة وظايف خالية؟ إيه الوظائف الخالية دلوقة؟ وعددكم كام؟

جدول 19- أهم الوظائف الخالية المطلوبة حالياً وعددها (صناعات الورق والكرتون)

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
21	3	1	11	5	1	عدد المنشآت التي لديها وظائف
1	0	0	1	0	0	الإدارة العليا/ ذكور
22	0	0	20	0	2	أخصائيين/ ذكور
42	2	3	27	8	2	عامل فني/ ذكور
295	210	0	59	21	5	عامل عادي/ ذكور
6	2	0	4	0	0	خدمات/ ذكور
366	214	3	111	29	9	المجموع

أفادت /21/ منشأة بأن لديها /366/ وظيفة خالية حالياً جميعها للذكور فقط، ومعظمها (295) في المستوى الوظيفي "عامل عادي".

2.5- المواصفات المطلوبة في الوظائف الفنية

السؤال- في شروط معينة لازم تكون متوفرة في الوظائف لديكم؟

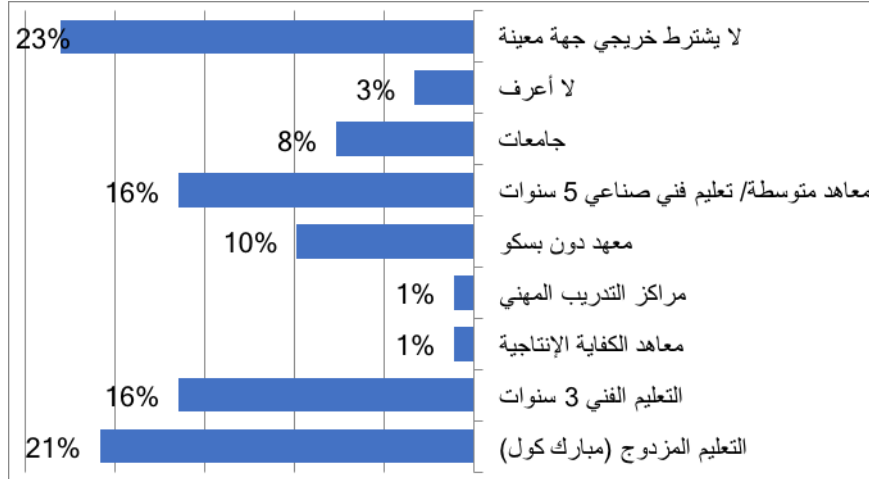
جدول 20- الشروط اللازم توافرها في الوظائف الخالية بالمنشآت (صناعات الورق والكرتون)

الوظيفة	عامل صناعة منتجات ورق	عامل تجهيز الأخشاب وصنع الورق	عامل تشغيل ماكينات التجهيز والتعبئة	فني طباعة	فني طحن	مشرف وردية	التكرار
متطلبات بدنية							
1- بدون إعاقة	26	3	4	4	1	0	38
2- لياقة بدنية	9	1	0	1	0	0	11
3- نظره سليم	2	1	2	0	0	0	5
متطلبات شخصية							
1- سلوك سوي	22	2	4	2	0	0	30
2- حالة جنائية واضحة	1	0	0	0	0	0	1
3- يمتاز بالذكاء	4	1	1	1	0	0	7
4- قيادي	3	0	0	0	0	0	3
5- إجتماعي	1	0	0	0	0	0	1
6- نشيط	2	0	1	0	0	0	3
7- صبور	1	0	0	0	0	0	1
8- ملتزم	9	1	2	1	0	0	13
9- صغير السن	1	0	0	0	0	0	1
10- الأمانة	0	1	0	0	0	0	1
متطلبات أكاديمية							
1- مؤهل متوسط	20	1	3	6	0	0	30
2- مؤهل أقل من المتوسط	6	0	1	0	0	0	7
متطلبات تواصل							
1- إستمرارية بالعمل	1	0	0	0	0	0	1
2- إجادة اللغة الإنجليزية	1	0	0	0	0	0	1
3- مطيع لرؤسائه	8	1	3	0	0	0	12
4- قدوة حسنة	1	0	1	0	0	0	2
5- لبق	10	1	1	0	0	0	12
متطلبات فنية							
1- خبرة بمجال العمل	36	3	5	10	1	0	55
2- ذو كفاءة	9	2	1	0	0	0	12
3- قوة الملاحظة	5	3	0	1	0	0	9
4- القابلية للتعلم	8	0	1	0	0	0	9
5- مهارات العد	0	0	2	0	0	0	2
6- التخطيط الجيد	0	0	0	0	0	1	1

أبرز المتطلبات "البدنية" لدى المنشآت هي أن يكون العامل "بدون إعاقة" وذكرت /38/ مرة في /5/ مهن. ومن أبرز المتطلبات "الشخصية" هي أن يكون العامل ذو "سلوك سوي" وذكرت /30/ مرة في /4/ مهن. وكانت أبرز المتطلبات "الأكاديمية" هي أن يكون العامل من حملة "المؤهل المتوسط" وذكرت /30/ مرة في /4/ مهن. ومن أبرز متطلبات "التواصل" هي أن يكون العامل "مطيع لرؤسائه" و"لبق". وكانت "الخبرة بمجال العمل" من أكثر المتطلبات "الفنية" توارداً.

السؤال- حضرتك بتفضل خريجين من جهة معينة للوظائف أو بتحب تتعاون معاها في مجال التدريب؟ (يمكن إختيار أكثر من إجابة)

شكل 7- الجهات التعليمية والتدريبية المفضلة (صناعات الورق والكرتون)

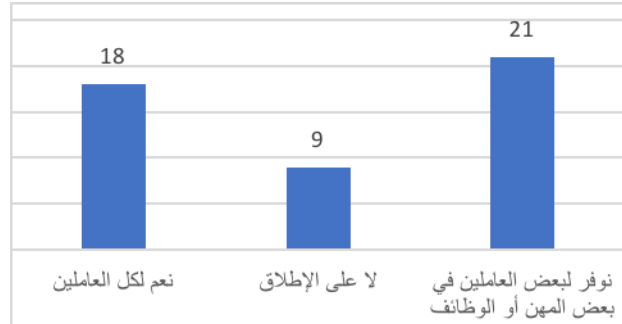


بالنسبة للتعيينات في الوظائف الأساسية لدى المنشآت فإن المنشآت لا تشترط "خريجي جهة معينة" في 23% من الحالات، وهي تستقطب خريجي "التعليم المزدوج (مبارك كول)" للوظائف الأساسية لديها في 21% من الحالات. كما أن المنشآت تستقطب خريجي "التعليم الفني 3 سنوات" و"المعاهد المتوسطة/التعليم الفني الصناعي 5 سنوات" في 16% من الحالات.

2.6- علاقة المنشأة بالتدريب والتعليم

السؤال- هل بتدربوا العاملين بالمنشأة لرفع كفاءتهم؟

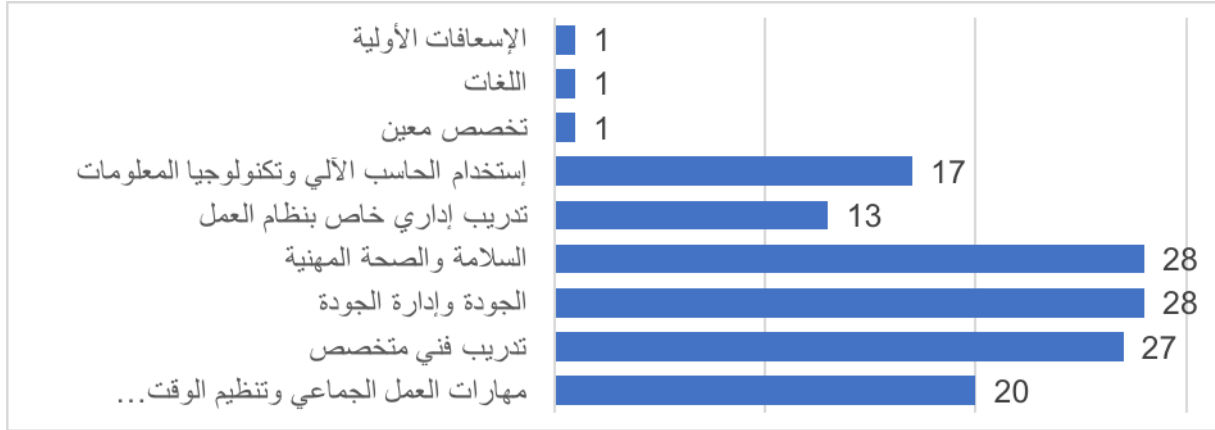
شكل 8- تدريب العاملين لرفع الكفاءة (صناعات الورق والكرتون)



ذكرت 21/ منشأة من بين 48/ تمت مقابلتها أنها توفر فرص تدريب لبعض العاملين لديها في بعض المهن أو الوظائف، كما أفادت 18/ منشأة أنها توفر التدريب لجميع العاملين لديها. هناك 9/ منشآت فقط لا توفر فرص تدريب للعاملين لديها على الإطلاق.

السؤال- إيه هي البرامج التدريبية إللي بتقدمها؟ (يمكن إختيار أكثر من إجابة)

شكل 9- البرامج التدريبية التي توفرها المنشآت لرفع الكفاءة (صناعات الورق والكرتون)



طبقاً لإفادة /39/ منشأة توفر تدريبات للعاملين لديها، فإن /28/ منه تقوم بتأهيل العاملين لديها على برامج "السلامة والصحة المهنية" و"الجودة وإدارة الجودة"، و/27/ منشأة توفر "تدريب فني متخصص" للعاملين لديها. إن /20/ منشأة توفر برامج وتدريبات متعلقة بـ"مهارات العمل الجماعي وتنظيم الوقت والإتصال وغيره" للعاملين لديها.

السؤال- في مكان بالمنشأة مخصص للتدريب؟

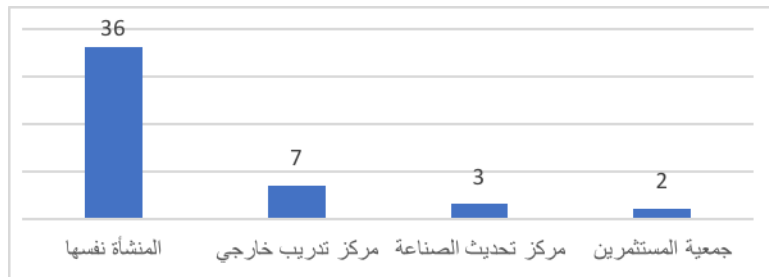
جدول 21- وجود مركز تدريب داخل المنشأة (صناعات الورق والكرتون)

عدد الإجابات	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع
عدد الإجابات	1	11	24	0	3	39
نعم	0	3	8	0	3	14
لا	1	8	16	0	0	25

إن /14/ منشأة (36%) من المنشآت التي توفر برامج تدريب لرفع كفاءة العاملين لديها مركز مخصص للتدريب داخل المنشأة.

السؤال- مين الجهة إللي بتقدم التدريب؟

شكل 10- الجهة التي تقدم التدريب (صناعات الورق والكرتون)



إن غالبية المنشآت (/36/ منشأة) التي توفر برامج تدريب لرفع كفاءة العاملين تنظم التدريب بنفسها. هناك بعض الحالات التي تلجأ فيها المنشأة لجهة أخرى.

السؤال- مين بيقوم بالتدريب؟

جدول 22- القائمون بالتدريب (صناعات الورق والكرتون)

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
36	3	0	22	10	1	عدد الإجابات
35	2	0	22	10	1	يتم الإعتماد على العاملين القدامى
1	1	0	0	0	0	يتم الإعتماد على مدربين خارجيين

إن الغالبية العظمى من المنشآت (35/) تعتمد على "العاملين القدامى" في برامج التدريب لرفع كفاءة العاملين لديها. منشأة واحدة تعتمد على "مدربين خارجيين".

السؤال- هل يتدربوا العاملين المعينين حديثاً قبل بدء العمل؟

جدول 23- توفير التدريب الأولي للمُعِينين حديثاً (صناعات الورق والكرتون)

%	المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
	48	3	1	28	15	1	عدد الإجابات
96%	46	3	1	26	15	1	نعم
4%	2	0	0	2	0	0	لا

تقوم 46/ من بين 48/ منشأة تمت مقابلتها بتدريب العاملين المعينين حديثاً قبل بدء العمل.

السؤال- يتدربوا طلبة أو أي حد تاني من برة المنشأة؟ طب اللي بتدريهم دول، جايبين منين وعددهم كام؟

جدول 24- الطلبة والمتدربون حسب الجهة التي يأتون منها (صناعات الورق والكرتون)

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
17	3	1	9	4	0	عدد المنشآت التي توفر التدريب
93	38	5	29	21	0	التعليم المزدوج (مبارك كول)
19	13	0	6	0	0	الجامعات (تدريب صيفي)
2	0	0	2	0	0	المعارف
114	51	5	37	21	0	عدد المتدربين

توفر 17/ منشأة من بين 48/ منشأة تمت مقابلتها إجمالي 114/ فرصة تدريب منها 93/ فرصة لطلبة التعليم المزدوج (مبارك كول)، و19/ فرصة لطلبة الجامعات (تدريب صيفي).

السؤال- عندك استعداد لتدريب الطلبة في المستقبل؟ طب منين وعددهم كام تقريباً؟

جدول 25- أماكن التدريب المتوفرة مستقبلاً حسب الجهة (صناعات الورق والكرتون)

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
28	3	1	14	9	1	عدد المنشآت المستعدة للتدريب مستقبلاً
181	16	6	113	44	2	التعليم المزدوج (مبارك كول)
13	9	0	4	0	0	الجامعات (تدريب صيفي)
194	25	6	117	44	2	عدد فرص التدريب مستقبلاً

أوضحت 28/ منشأة أنها على استعداد لتوفير فرص تدريبية للطلبة في المستقبل، علماً أن من بينها 11/ منشأة ليس لديها متدربين حالياً.

وبلغ عدد فرص التدريب /194/ منها /181/ للتعليم المزدوج (مبارك كول)، و/13/ فرصة لطلبة الجامعات (تدريب صيفي).

السؤال- ممكن تدريبوا طلبة غير مصريين؟ إيه جنسياتهم؟

جدول 26- إمكانية تدريب طلبة غير مصريين (صناعات الورق والكرتون)

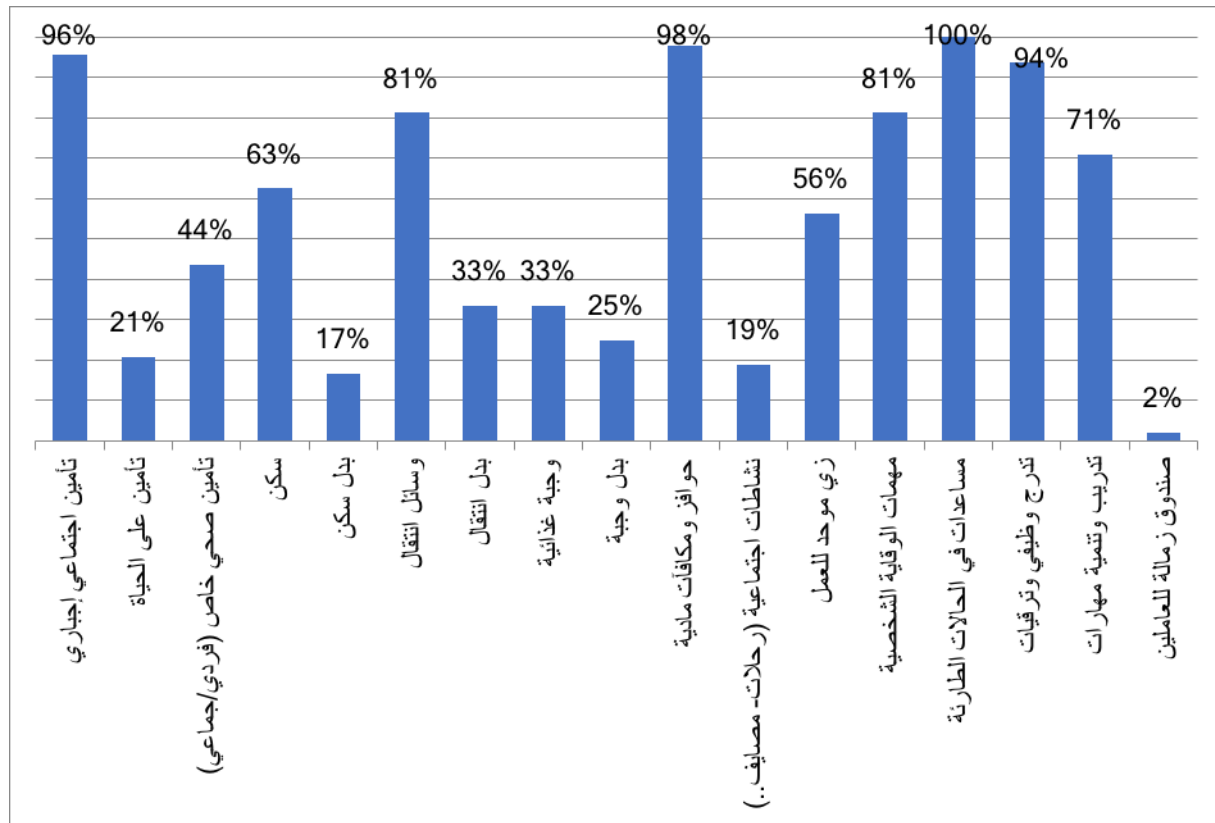
المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
6	0	1	5	0	0	المنشآت المستعدة للتدريب
4	0	1	3	0	0	لا يشترط جنسية معينة
2	0	0	2	0	0	سوريون

أفادت /6/ منشآت من بين /28/ منشأة على استعداد لتوفير فرص تدريب للطلبة في المستقبل بأنها على استعداد لتدريب طلبة غير مصريين، ولم تشترط /4/ منها جنسية معينة، بينما أوضحت منشأتان بأنهما على استعداد لتدريب الطلبة "السوريين".

2.7- المزايا والخدمات المقدمة للعاملين

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

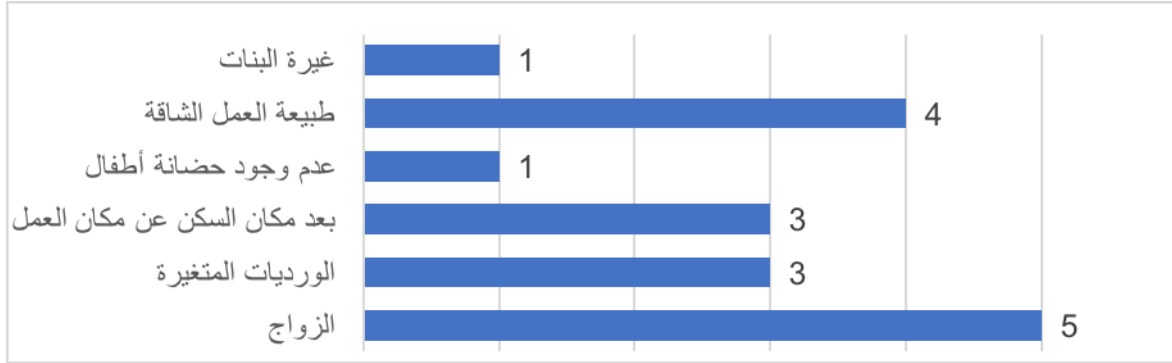
شكل 11- المزايا التي توفرها المنشآت (صناعات الورق والكرتون)



توفر جميع المنشآت "مساعدات في الحالات الطارئة"، وحوافز ومكافآت مادية" عدا واحدة، كما توفر غالبية المنشآت "تأمين إجتماعي إجباري". كما ذكرت /45/ منشأة أنها توفر "تدرج وظيفي وترقيات"، و/39/ منشأة توفر "مهمات وقاية شخصية" و"وسائل إنتقال". أما بالنسبة للمزايا الأقل توافراً فهي: "صندوق زمالة للعاملين، بدل سكن، نشاطات إجتماعية، تأمين على الحياة".

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

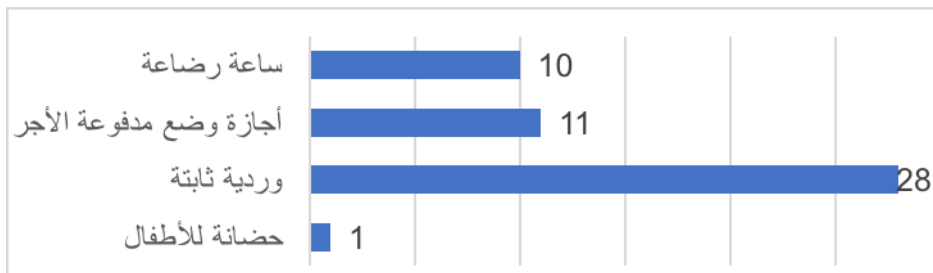
شكل 12- التحديات في تعيين الإناث (صناعات الورق والكرتون)



أفادت 9/ منشآت أنها تواجه تحديات في تعيين الإناث؛ حيث أوضحت 5/ منشآت أن "الزواج" أحد أهم التحديات (الإناث تتوقفن عن العمل بعد الزواج)، كما ذكرت 4/ منشآت بأن "طبيعة العمل الشاقة" هي تحدي أمام تعيين الإناث.

السؤال-إيه المزايا إللي بتقدمها للعاملات الإناث؟(يمكن إختيار أكثر من إجابة)

شكل 13- المزايا المقدمة للعاملات الإناث (صناعات الورق والكرتون)



أفادت 28/ منشأة أنها تقدم "وردية ثابتة" كميزة للعاملات الإناث، كذلك ذكرت 11/ منشأة بأنها تقدم "إجازة مدفوعة الأجر"، وهناك 10/ منشآت تقدم "ساعة رضاعة". فقط منشأة واحدة (كبيرة جداً) توفر "حضانة للأطفال".

السؤال- بالنسبة للعاملين على خطوط الإنتاج هل في فرص للترقيات ليهم؟ كام واحد إترقى خلال الخمس سنوات إللي فاتوا؟

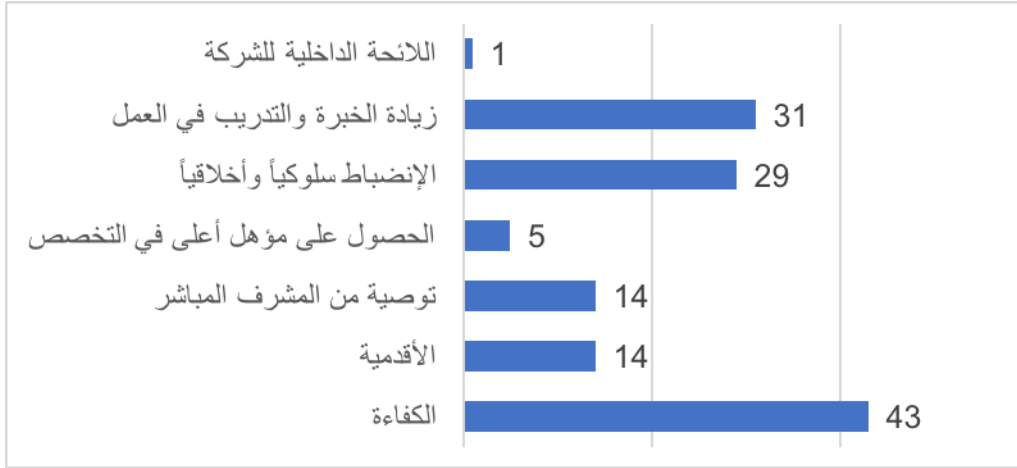
جدول 27- فرص الترقيات للعاملين في الإنتاج (صناعات الورق والكرتون)

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
عدد الإجابات	48	3	1	28	15	1
نعم	43	3	1	27	12	0
لا	5	0	0	1	3	1
عدد الترقيات خلال ٥ سنوات	1002	620	40	303	39	0

أفادت 43/ منشأة بأنها توفر فرص ترقيات للعاملين على خطوط الإنتاج بإجمالي 1002/ عامل تم ترقيتهم خلال الخمس سنوات الماضية. اللافت للنظر بأن متوسط عدد الترقيات في المنشأة الكبيرة جداً أعلى بكثير منه في المنشآت الأصغر حجماً.

السؤال- على أي أساس تم ترقيتهم؟ (يمكن إختيار أكثر من إجابة)

شكل 14- أسس التدرج الوظيفي والترقيات (صناعات الورق والكرتون)

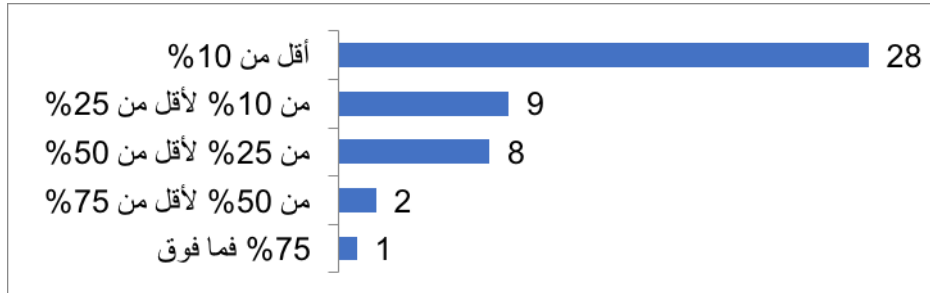


أفادت جميع المنشآت التي توفر فرص ترقيات للعاملين في الإنتاج (43/ منشأة) بأن "الكفاءة" هي العامل الأساسي لترقية العاملين لديها. ذكرت 31/ منشأة "زيادة الخبرة والتدريب في مجال العمل" كأساس للترقية، كما أن "الإنضباط سلوكياً وأخلاقياً" يعتبر أحد أسس الترقيات في 29/ منشأة. وعلى عكس ما هو شائع، فإن "الأقدمية" تعتبر أحد الأسس في الترقية في 14/ منشأة فقط.

2.8- دوران العمالة

السؤال- السنة التي فاتت كان عدد العاملين الدائمين كام؟ خلال إل- 12 شهر إللي فاتوا في كام واحد كانوا شغالين عندك وسابوا الشغل؟ (مش داخل فيهم إللي تحت التدريب والإختبار)

شكل 15- معدل دوران العمالة العام الماضي (صناعات الورق والكرتون)



بناءً على المعطيات من المنشآت لهذين السؤالين، تم حساب معدل دوران العمالة لكل منشأة، ثم توزيع المنشآت طبقاً لفئات معدل دوران العمالة. إن معدل دوران العمالة أقل من 10% في 58% من المنشآت التي تمت مقابلتها. ولكن هناك ثلاث منشآت كان لديها معدل دوران عمالة أعلى من 50%.

اقتصرت الاستبيان على المنشآت التي لديها دوران عمالة أكبر من 10% (وعددتها 20) في جميع الأسئلة التالية حول مشكلة دوران العمالة

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

السؤال- هل دوران العمالة يرتبط بالنوع؟

جدول 28- ارتباط دوران العمالة بالنوع (صناعات الورق والكرتون)

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
20	1	1	5	12	1	عدد الإجابات
2	0	0	2	0	0	نعم
18	1	1	3	12	1	لا

ذكرت منشأتان فقط (متوسطة الحجم) بأن دوران العمالة يرتبط بالنوع ("ذكور").

السؤال- هل دوران العمالة مرتبط بالمستوى الوظيفي؟ يعني أي مستوى وظيفي فيه دوران عمالة أعلى واحد؟

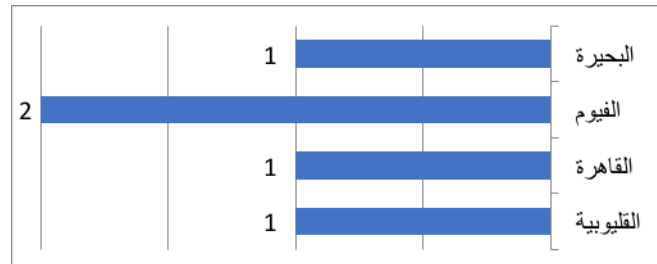
جدول 29- ارتباط دوران العمالة بالمستوى الوظيفي (صناعات الورق والكرتون)

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
13	1	0	4	8	0	نعم هناك ارتباط
11	0	0	4	7	0	عامل عادي
0	0	0	0	0	0	عامل فني
1	1	0	0	0	0	أسطى/مشرف
0	0	0	0	0	0	أخصائي
1	0	0	0	1	0	مدير

أفادت /13/ منشأة بوجود ارتباط بين دوران العمالة والمستوى الوظيفي، حيث ذكرت /11/ منشأة منها أن هو المستوى الوظيفي ذو المعدل الأعلى لدوران العمالة هو "عامل عادي".

السؤال- هل دوران العمالة يرتبط بالمكان الذي يبجي منه العمال؟ إيه أعلى مكان فيه دوران عمالة؟

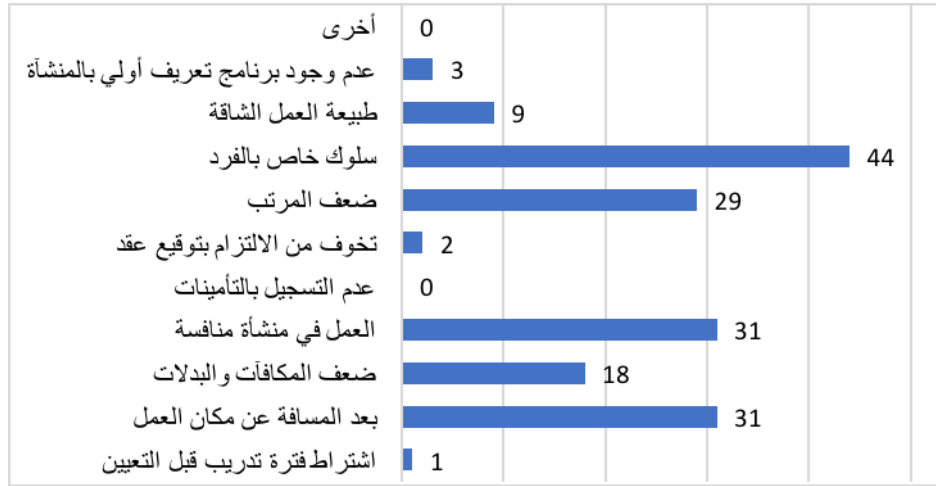
شكل 16- إرتباط دوران العمالة بمكان الإقامة (صناعات الورق والكرتون)



أفادت /5/ منشآت فقط بأن دوران العمالة يرتبط بمكان الإقامة، وهو بشكل عام أعلى بين العاملين القادمين من خارج المحافظة.

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

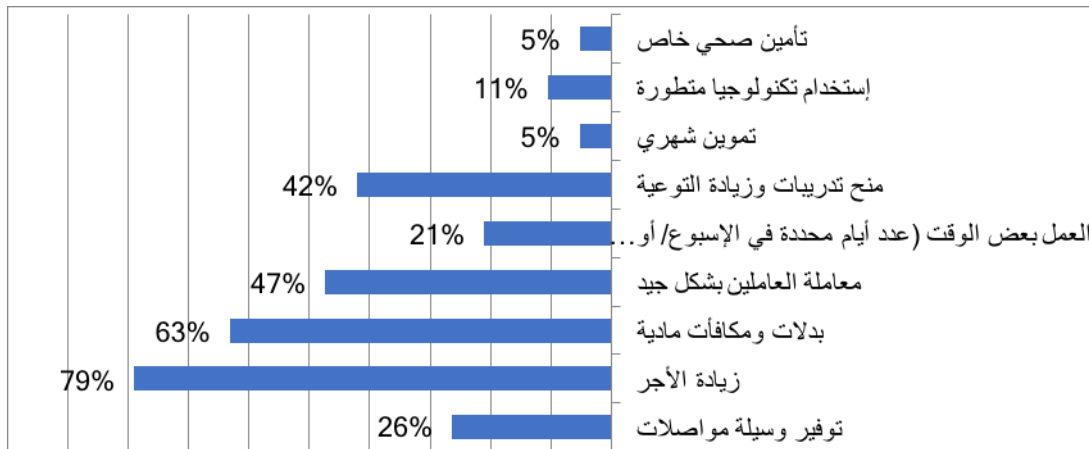
شكل 17- أسباب دوران العمالة (صناعات الورق والكرتون)



طبقاً لإفادات المنشآت التي تمت مقابلتها فإن أكبر عامل مؤثر بدوران العمالة هو "سلوك خاص بالفرد". العوامل الأخرى المؤثرة هي "بعد المسافة عن مكان العمل"، "العمل في منشأة منافسة"، "ضعف المرتب"، "ضعف المكافآت والبدلات". اللافت للنظر أن 3/ منشآت تعتبر "عدم وجود برنامج تعريف أولي بالمنشأة" كأحد الأسباب.

السؤال- هل عملت أي حاجة قبل كده ونجحت في تقليل معدل دوران العمالة؟ إيه هية؟

شكل 18- الإجراءات الناجحة في التغلب على مشكلة دوران العمالة (صناعات الورق والكرتون)



أفادت 19/ منشأة من بين 48/ منشأة تمت مقابلتها بأن لها تجارب ناجحة في التغلب على مشكلة دوران العمالة علماً بأن 6/ منها لديها معدل دوران أقل من 10%. إن "زيادة الأجر" هو الإجراء الأكثر تكراراً (15/ منشأة) ويليه "بدلات ومكافآت مادية" (12/ منشأة). وتضمنت الإجراءات الأخرى "معاملة العاملين بشكل جيد" و"منح تدريبات وزيادة التوعية".

2.9- الأشخاص ذوي الإعاقة

السؤال- عندكو عاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة؟

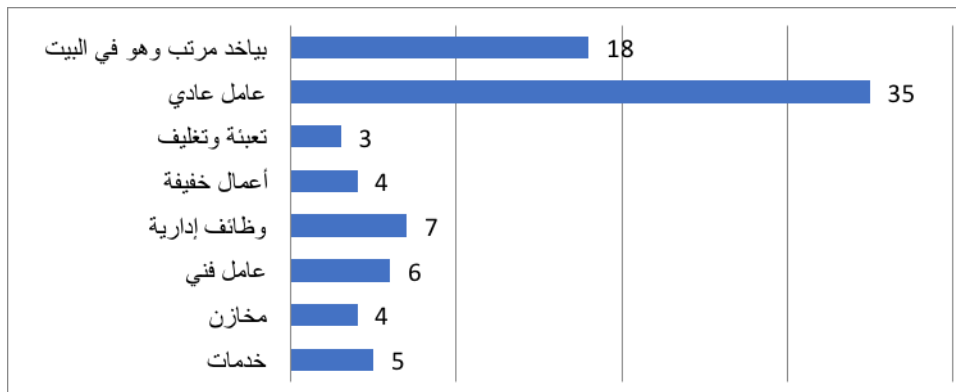
جدول 30- وجود الأشخاص ذوي الإعاقة في المنشأة (صناعات الورق والكرتون)

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
48	3	1	28	15	1	عدد الإجابات
19	3	1	12	3	0	نعم
29	0	0	16	12	1	لا

أفادت /19/ من /48/ منشأة تمت مقابلتها بأن لديها عاملين من ذوي الإعاقة.

السؤال- بيشتغلوا إيه؟ وعددهم أد إيه؟

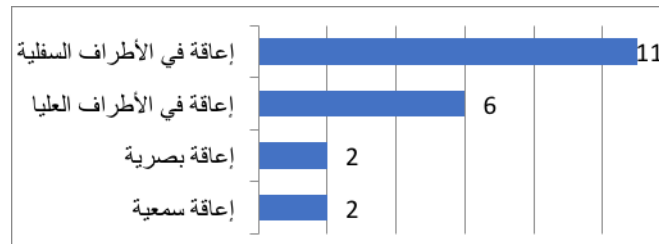
شكل 19- الوظائف المسندة للأشخاص ذوي الإعاقة الموجودين حالياً (صناعات الورق والكرتون)



إجمالي العاملين من ذوي الإعاقة هو /82/ فرداً، من بينهم /18/ فرداً يحصلون على راتب دون أداء وظيفة محددة في المنشأة و/35/ يعملون في وظيفة "عامل عادي"، و/7/ منهم يعملون بـ "وظائف إدارية".

السؤال- إيه نوع الإعاقة؟

شكل 20- أنواع الإعاقات (صناعات الورق والكرتون)



تتعامل المنشآت مع عدة أنواع من الإعاقة بما فيها الإعاقة البصرية، ولكن غالبية المنشآت توظف ذوي الإعاقة في الأطراف العلوية والسفلية.

السؤال- عندكو إستعداد توظفو ذوي الاحتياجات الخاصة؟ إبه الوظائف اللي ممكن تعينهم فيها؟ وعددكم كام؟

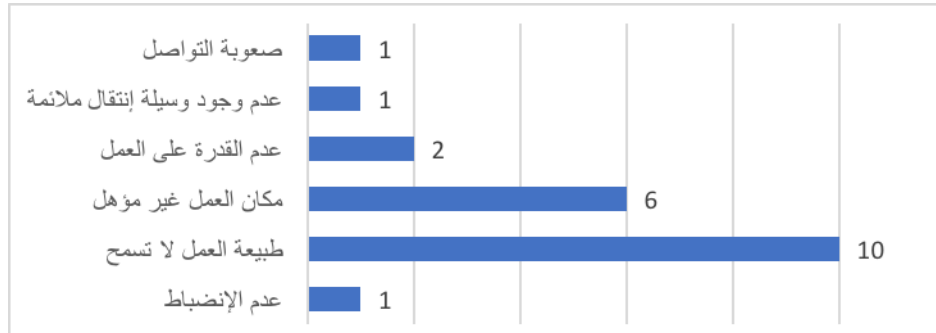
جدول 31- الوظائف المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة (صناعات الورق والكرتون)

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
عدد الإجابات	2	0	11	7	0	20
عامل عادي	30	0	17	6	0	53
عامل فني	0	0	2	0	0	2
وظائف إدارية	0	0	10	6	0	16
عامل تعبئة وتغليف	0	0	0	2	0	2
المجموع	30	0	29	14	0	73

أفادت /20/ منشأة أنها على إستعداد لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة مستقبلاً. وإجمالاً يوجد /73/ وظيفة متاحة لذوي الإعاقة، منها /53/ وظيفة "عامل عادي".

السؤال- عندكو صعوبات بالتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة؟ إبه أهم الصعوبات ديه؟(يمكن اختيار أكثر من إجابة)

شكل 21- الصعوبات التي تواجهها المنشآت في التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة (صناعات الورق والكرتون)



أفادت /11/ منشأة أن لديها صعوبات في التعامل مع ذوي الإعاقة. أهم تلك الصعوبات هي "طبيعة العمل لا تسمح" و"مكان العمل غير مؤهل لذوي الإعاقة".

السؤال- حضرتك بتدربوا ناس من ذوي الاحتياجات الخاصة؟

جدول 32- مشاركة المنشأة ببرامج تدريب ذوي الإعاقة (صناعات الورق والكرتون)

المجموع	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متناهية الصغر	
عدد الإجابات	0	0	6	5	0	11
نعم	0	0	1	0	0	1
لا	0	0	5	5	0	10

أفادت منشأة واحدة فقط أنها تشارك في برامج تدريب ذوي الإعاقة.

2.10- التعاون المستقبلي

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

جدول 33- موافقة المنشآت على زيارة ثانية لمناقشة بعض التحديات عند الحاجة (صناعات الورق والكرتون)

متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المجموع	
1	15	28	1	3	48	عدد الإجابات
1	15	28	1	3	48	نعم
0	0	0	0	0	0	لا

أبدت جميع المنشآت موافقتها على زيارة ثانية لمناقشة بعض التحديات إن لزم الأمر.

ثانياً- تحليل قوة العمل والفئات المستهدفة

إحاطاً بتحليل جانب الطلب على العمالة في قطاع الورق والكرتون في مدينة السادس من أكتوبر، قام فريق عمل المرصد بتحليل قوة العمل الموجودة بالمحافظات التي تمتد هذا القطاع بالعمالة في مدينة السادس من أكتوبر. ونظراً لأن ما يقرب من نصف العمالة في هذا القطاع تأتي من محافظة الجيزة، فإن تحليل قوة العمل يركز عليها، ويعرض أيضاً مقارنة بين مؤشرات سوق العمل الرئيسية في محافظات الجيزة والقاهرة والفيوم والمنوفية، وبالتالي يغطي حوالي 80% من قوة العمل في القطاع.

تُعرف قوة العمل بأنها عدد الأشخاص الذين يعملون أو يبحثون عن عمل مدفوع الأجر في سن 15-64 عاماً. ومصدر البيانات المستخدمة في هذا التحليل هو النشرة السنوية المجمع لبحث القوى العاملة، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لعام 2016.

1. قوة العمل بمحافظة الجيزة

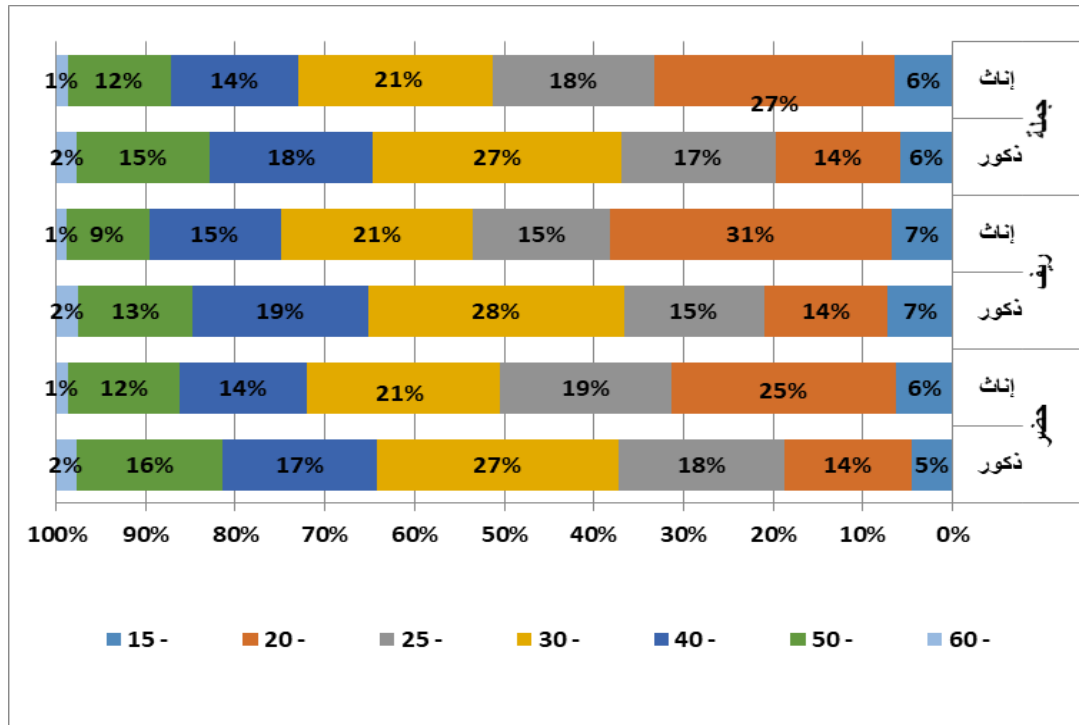


محافظة الجيزة هي ثاني أكبر محافظات مصر من حيث عدد السكان وعاصمتها مدينة الجيزة وهي إحدى محافظات إقليم «القاهرة الكبرى»، وتتلاقى حدودها مع حدود محافظتي البحيرة ومطروح، وكذلك تتلاقى حدودها مع حدود محافظات بني سويف، والمنيا، والقليوبية، والفيوم، والقاهرة، والوادي الجديد.

تعتبر محافظة الجيزة من المحافظات الزراعية الصناعية، حيث تنتشر الصناعات الغذائية، وصناعة الغزل والنسيج، والصناعات الكيماوية، والصناعات المعدنية الأساسية، والصناعات الهندسية والإلكترونية، وصناعة التعدين.

يقدر عدد سكان الجيزة بحوالي 8,759,000 نسمة وهو ما نسبته 9% تقريباً من إجمالي سكان جمهورية مصر العربية.

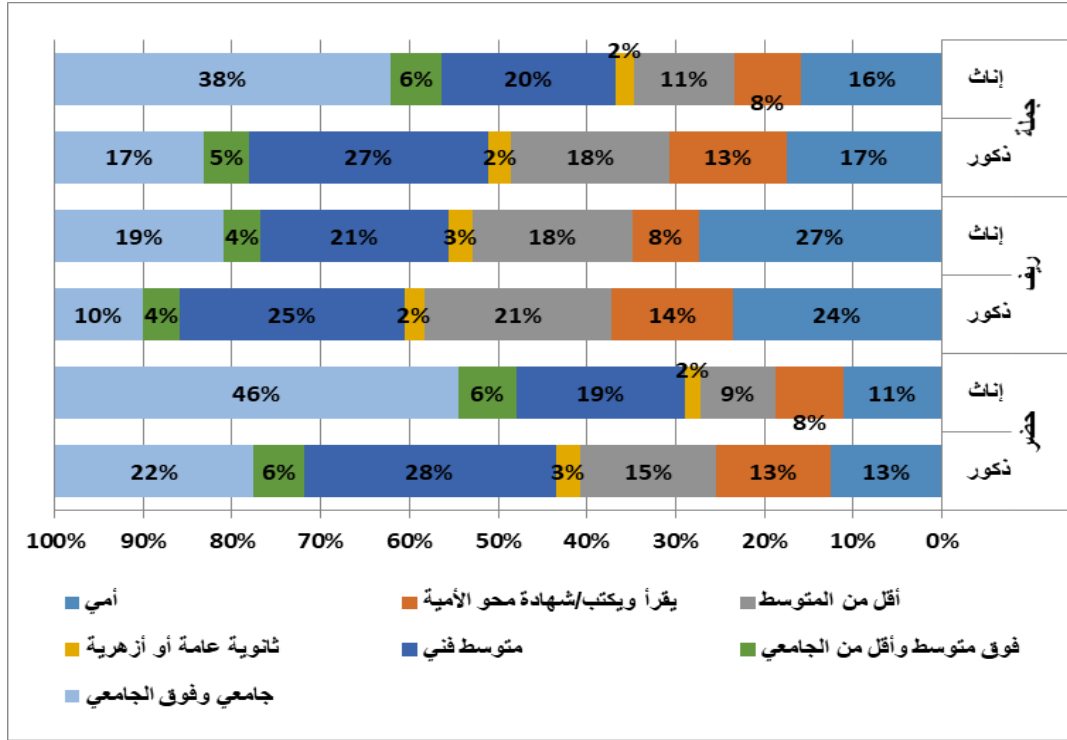
شكل 22- التوزيع النسبي لقوة العمل (15 سنة فأكثر) في محافظة الجيزة طبقاً للفئات السن والنوع (حضر/ريف)



تبلغ قوة العمل في محافظة الجيزة 2,340,600 نسمة (29% من إجمالي سكان المحافظة) وهي تمثل 8% من إجمالي قوة العمل بالجمهورية.

يتمركز 59% من إجمالي قوة العمل بالجيزة في الحضر (1,370,200 نسمة). وبالرغم من أن الإناث يمثلن 49% من سكان المحافظة، 20% فقط منهن يشاركن في سوق العمل بنسب مختلفة بين الريف والحضر (14% في الريف مقابل 24% في الحضر). وذلك يوضح انخفاض معدل مشاركة الإناث في سوق العمل كما هو الحال علي مستوى الجمهورية (24%).
تعتبر قوة العمل في محافظة الجيزة شابة حيث أن 39% من قوة العمل هم بعمر أقل من 30 عاماً، وهي أعلى في الحضر (40%) مقارنة في الريف (38%).

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



بالمجمل فإن (17%) من قوة العمل تصنف "أمي"، والنسبة في الريف (24%) تساوي ضعف النسبة في الحضر (12%). كما وجد أن 12% من قوة العمل ليس لديهم مؤهل دراسي وهم بالحالة التعليمية "يقرأ ويكتب/شهادة محو أمية"، والنسبة في الريف والحضر متقاربة (13%) في الريف و(12%) في الحضر.

من جانب آخر فإن 26% من قوة العمل (599,000 نسمة) هم من حملة المؤهل المتوسط الفني وهي نسبة مرتفعة مقارنة بنسبة الحاصلين على الثانوية العامة والأزهرية (2%) وهذا يعزى إلى أن حملة الثانوية العامة والأزهرية يتابعون تعليمهم في الجامعات والمعاهد الفنية المتوسطة قبل الدخول لسوق العمل، ومن الملاحظ أن النسبة ليست مختلفة كثيراً بين الحضر (26%) والريف (25%).

والأهم من ذلك أن نصيب قوة العمل من التعليم بعد الثانوي في الحضر يزيد عن ضعف مثيله في الريف (34% مقابل 15%) الأمر الذي قد يعكس وجود ضغط إجتماعي للحصول على شهادات تعليمية أعلى.

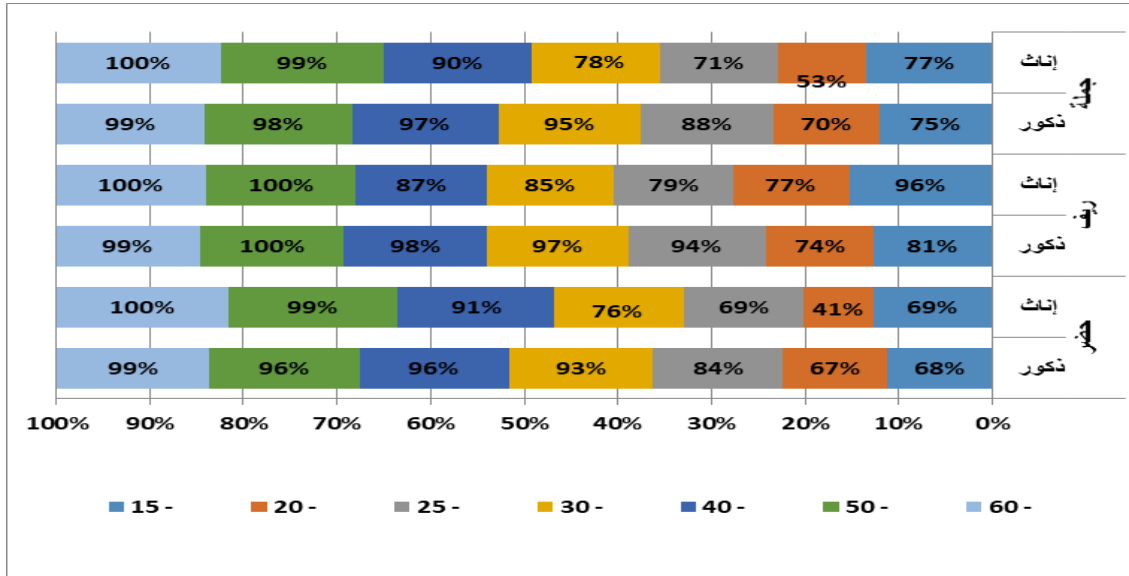
ومن الواضح أن التعليم عامل هام للحصول على عمل في القطاع الرسمي حيث أن (52%) من قوة العمل هم من حملة المؤهلات المتوسطة فما فوق، وهذه النسبة في الحضر (60%) أقل منها في الريف (40%).

من اللافت للنظر أن الإناث يحصلن على مستوى تعليمي أعلى، حيث أن 38% من الإناث في قوة العمل بالمحافظة حاصلات على مؤهل "جامعي فما فوق"، كما أن 36% من حملة المؤهل الجامعي فما فوق بالمحافظة هم من الإناث.

المشتغلون والمتعطلون

تشير إحصائات عام 2016 إلى أن عدد المشتغلين في محافظة الجيزة هو /2,038,600/ شخص، تمثل نسبة المشتغلين الإناث منه 17% وهي أقل بكثير من نسبة المشتغلين من الذكور. حوالي ثلث المشتغلين عمرهم أقل من 30 عام، وهي فئة عمرية تمثل 43% من المشتغلين، و32% فقط من المشتغلين الذكور.

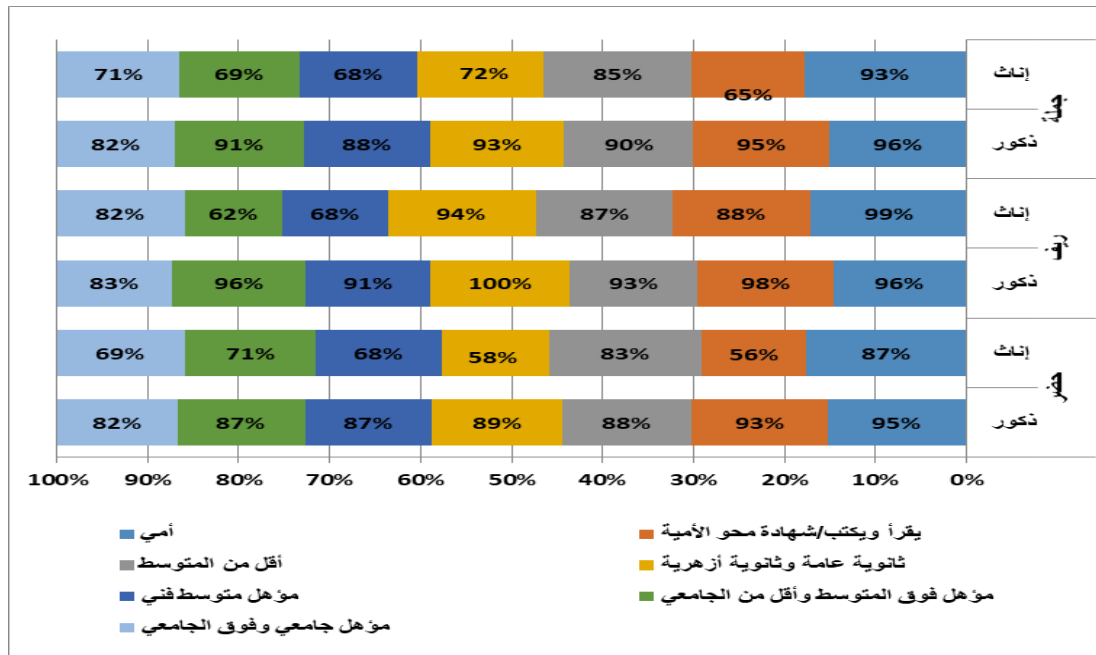
شكل 24- تقدير المشتغلين (15 سنة فأكثر) بمحافظة الجيزة طبقاً لفئات السن والنوع (حضر/ريف)



87% من قوة العمل بمحافظة الجيزة مشتغلون. هناك تفاوت في نسب الإناث والذكور المشتغلين في محافظة الجيزة (90% من الذكور بقوة العمل مشتغلون مقابل 75% من الإناث مشتغلات) وهذا ما يوضحه الأعداد المطلقة المتباينة بشكل كبير (بسبب انخفاض معدل مشاركة الإناث في قوة العمل كما رأينا أعلاه).

إن الفئة العمرية [20 إلى أقل من 25] سنة فيها أقل نسبة من المشتغلين (65%)، وهي منخفضة في الحضر عنها في الريف ونسبة الإناث المشتغلات من هذه الفئة العمرية في الحضر لا تتجاوز 50%. وكذلك الحال بالنسبة للفئة العمرية [15 إلى أقل من 20] سنة حيث أن نسبة المشتغلين بالمجموع 79% وهي تتفاوت بين الريف (83%) والحضر (68%). بالمقابل فإن نسبة المشتغلين من قوة العمل في الفئات العمرية 30 عاماً فما فوق مرتفعة بمحافظة الجيزة.

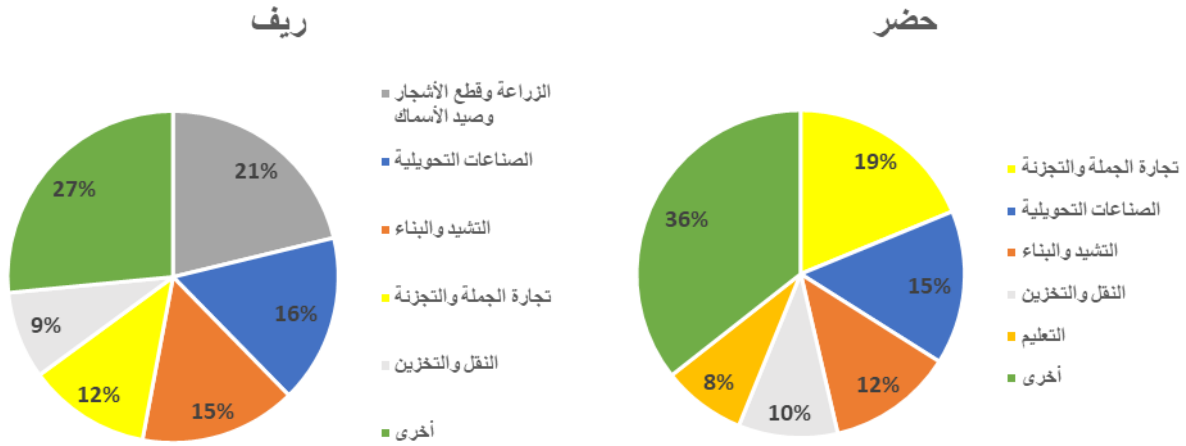
شكل 25- تقدير المشتغلين (15 سنة فأكثر) بمحافظة الجيزة طبقاً للحالة التعليمية والنوع (حضر/ريف)



إن أعلى نسبة مشتغلين بمحافظة الجيزة هي في الحالة التعليمية "أمي" (95%) ويليهما "يقرأ ويكتب/شهادة محو الأمية" (80%). وقد يرجع ذلك إلى أن هؤلاء الذين لم يتمكنوا من استكمال تعليمهم مجبرون على العمل لإيجاد لقمة العيش بسبب الضغوط الاقتصادية والعائلية.

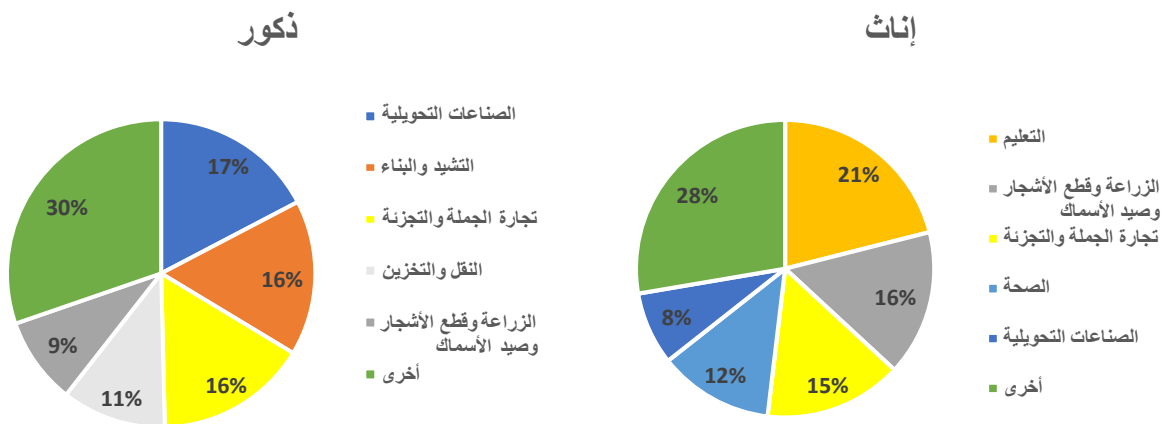
على العكس فإن أقل متوسط نسبة للمشتغلين هي للحاصلين علي تعليم جامعي فما فوق (77%) علماً بأنهم يشكلون مانسبته 16% من قوة العمل بالمحافظة. وبالأخص فإن نسبة الإناث المشتغلات من هذا المستوى التعليمي في الحضر لا تتجاوز 69%.

شكل 26- نسب المشتغلين بمحافظة الجيزة في قطاعات اقتصادية مختارة (حضر وريف)



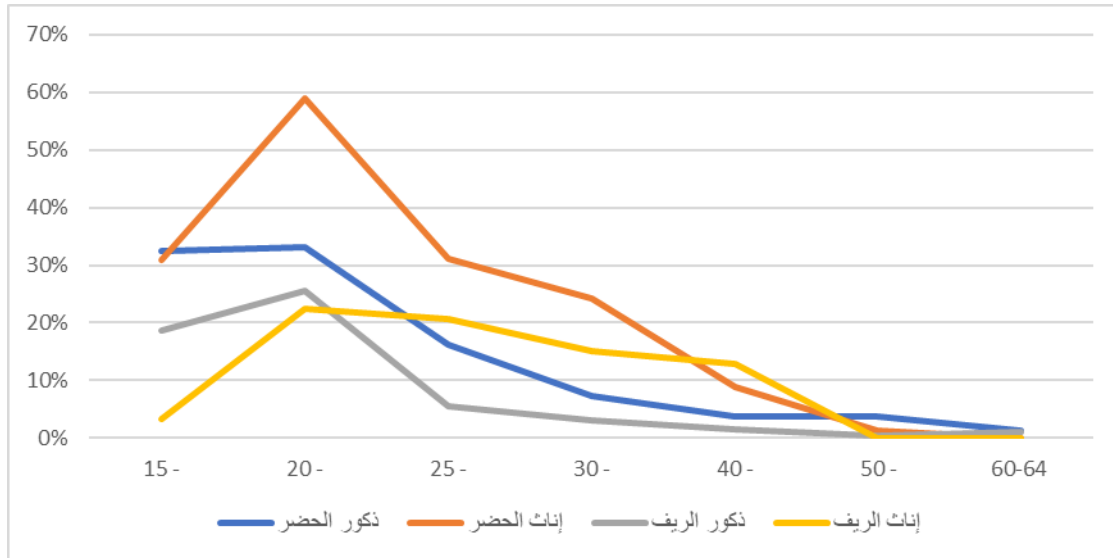
يبين التوزيع النسبي للمشتغلين بمحافظة الجيزة في بعض القطاعات الاقتصادية (مانسبته 65% من المشتغلين بالمحافظة) في الريف والحضر. ويلاحظ بأن النشاط ذو أعلى نسبة تشغيل في الحضر هو تجارة الجملة والتجزئة (19% من المشتغلين) ويليه الصناعات التحويلية (15% من المشتغلين). بالمقابل فإن النشاط ذو أعلى نسبة تشغيل في الريف هو الزراعة وقطع الأشجار وصيد الأسماك (21% من المشتغلين) ويليه الصناعات التحويلية (16% من المشتغلين).

شكل 27- نسب المشتغلين بمحافظة الجيزة في بعض القطاعات الاقتصادية (حسب النوع)



(17%) من المشتغلين الذكور بمحافظة الجيزة يعملون بقطاع الصناعات التحويلية مقابل (8%) فقط من الإناث. ويتركز المشتغلون من الإناث في قطاع التعليم (21%) والزراعة والصيد (16%) والصحة (12%).

شكل 28- نسب المتعطلين من نفس الفئة بقوة العمل في محافظة الجيزة طبقاً للفئات العمرية والنوع (حضر وريف)

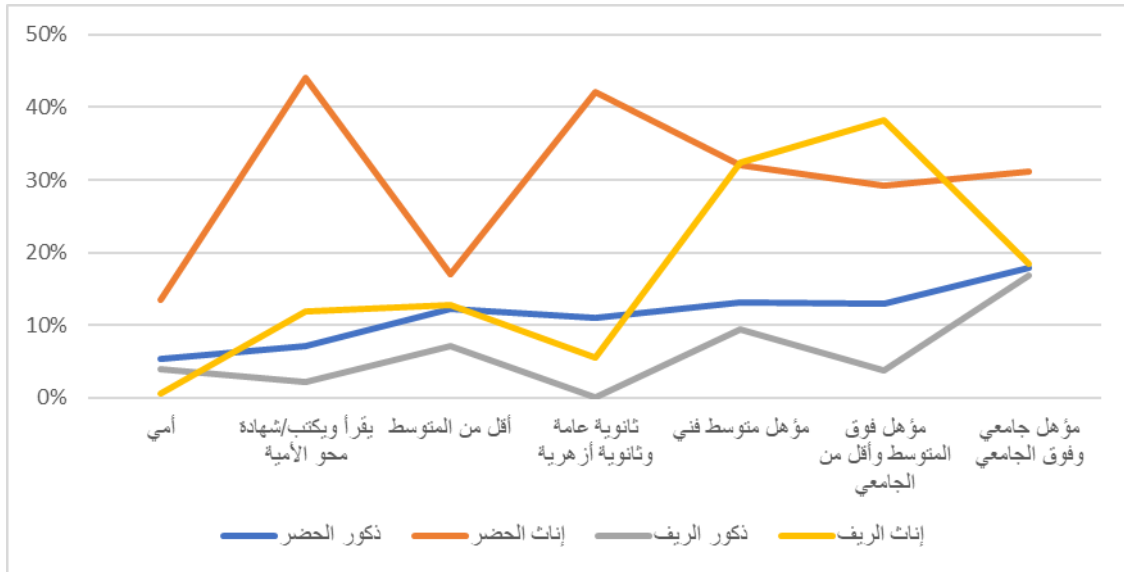


تبلغ نسبة المتعطلين 13% في محافظة الجيزة. ومرة أخرى، يُظهر معدل البطالة تباينات مهمة بشأن النوع، والمنطقة، والعمر، والتعليم. فعلى سبيل المثال، فإن معدل بطالة الإناث أعلى بمقدار 2.5 مرة من معدل البطالة بين الذكور (25% مقابل 10%)، في حين أن معدل البطالة مرتفعاً في الحضر، أي ما يعادل ضعف الريف (16% مقابل 8%). وفيما يتعلق بالعمر، فإن 76% من المتعطلين عن العمل في الفئة العمرية التي تتراوح أعمارهم بين [15 و 30 عام]، مما يؤكد مرة أخرى أن هناك بطالة بين الشباب في مصر (وخاصة الإناث).

تصل جميع معدلات البطالة إلى ذروتها بالنسبة للفئة العمرية التي تتراوح أعمارها بين [20 و 25 عام]، حيث تعاني إناث الحضر في تلك الفئة العمرية من معدل للبطالة مرتفع بنسبة 60% تقريباً. ومن المثير للاهتمام، أنه في حين أن معدلات البطالة ترتفع بشدة بالنسبة للإناث في تلك الفئة العمرية مقارنة بالإناث اللواتي تتراوح أعمارهن بين [15 و 20 عام]، فإن الزيادة المقابلة للرجال في تلك الفئات العمرية أقل بكثير. بعد الذروة المذكورة أعلاه، تنخفض معدلات البطالة بين جميع الفئات باستثناء إناث الريف، مع معدلات بطالة محدودة بالمنطقة لكل من الجنسين تقترب في الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 40 سنة أو أكثر.

يشكل عام معدلات البطالة بين إناث الحضر أعلى من نظيراتها في الريف. ويمكن تفسير الملاحظة السابقة من قبل إناث الريف اللواتي لديهن فرص عمل أفضل قريبة من الأسرة مثل الزراعة وعدم تفضيل الإناث للعمل في الصناعات التحويلية مما يجعل تشغيل الإناث منخفضاً في الحضر. وفي ضوء هذه الاعتبارات، تظهر إناث الحضر اللواتي تتراوح أعمارهن بين [15 و 30 عام]، والذكور في الحضر الذين تتراوح أعمارهم بين [15 و 25 عام]، وإناث الريف في الفئة العمرية من [20 إلى 25 عام] كفئات لها الأولوية في دعم تشغيلها.

شكل 29- نسب المتعطلين من نفس الفئة بقوة العمل في محافظة الجيزة طبقاً للحالة التعليمية والنوع (حضر وريف)



فيما يتعلق بالتعليم، فإن معدل البطالة يتزايد بشكل عام كلما زاد التعليم، مما يشير إلى وجود فجوات بين النظام التعليمي وسوق العمل في محافظة الجيزة. فعلى سبيل المثال، فإن خريجي الجامعات هم أعلى معدلات البطالة بين الذكور، كما أن متوسط معدل بطالة الإناث الحاصلات على مؤهلات متوسط فني وفوق المتوسط الفني يصل لـ 30%.

إن أعلى نسبة للمتطلين من قوة العمل هي للحاصلين على مؤهل جامعي فما فوق (22%). بشكل عام فإن نسبة المتطلين من حيث الحالة التعليمية تتباين كثيراً وفقاً للنوع حيث نجد أنها أكثر بين الإناث.

وبالنسبة لجميع المستويات التعليمية باستثناء "يقرأ ويكتب"، فإن معدلات بطالة الذكور في الريف هي الأدنى، مما يعكس مرة أخرى فرص سكان الريف في المشاركة في الزراعة. أما بالنسبة للتعليم الثانوي العام أو أقل، فإن معدلات البطالة بين سكان الريف وذكور الحضر متشابهة تقريباً وتقل في الغالب عن 10% ولكنها تختلف في مستويات التعليم الأعلى. بالنسبة للذكور في الحضر، ترتفع معدلات البطالة بشكل خطي كلما ارتفع نوع التعليم، مما يشير إما إلى قلة فرص العمل لخريجي الجامعات أو قدرة عالية نسبياً على الإنفاق والبحث عن فرصة عمل جيدة؛ معدلات بطالة الذكور في الريف تتشابه مع ذكور الحضر. غير أن معدلات البطالة بين إناث الريف تزداد في مراحل الحاصلات على تعليم متوسط فني أو فوق المتوسط ولكن ينخفض بشكل مثير للدهشة بالنسبة للتعليم العالي.

2. دراسة مقارنة بين المحافظات الأربعة

بما أن قطاع الورق والكرتون في مدينة السادس من أكتوبر يستقطب 32% من عمالته من محافظات الفيوم والقاهرة والمنوفية، فسيتم مقارنة مؤشرات سوق العمل في هذه المحافظات مع مؤشرات محافظة الجيزة من حيث العمر والتعليم والقطاعات الاقتصادية.

جدول 34- مقارنة مؤشرات سوق العمل بين المحافظات الأربعة

المحافظة	قوة العمل (1000)	نسبة قوة العمل من الجمهورية	نسبة قوة العمل من المحافظة	نسبة الإناث من قوة العمل	نسبة سكان الريف من قوة العمل	نسبة المتعلمين	نسبة الإناث من المشتغلين	بطالة الإناث إلى الذكور	البطالة في الريف إلى الحضر
الجيزة	2,341	%8	%29	%20	%41	%13	%75	2.5	2.0
الفيوم	974	%3	%29	%18	%79	%9	%81	3.2	1.2
المنوفية	1,381	%5	%33	%29	%81	%8	%91	1.3	2.0
القاهرة	3,198	%11	%33	%25	-	%15	%74	2.4	-

محافظة القاهرة هي أكبر محافظة في مصر من حيث عدد السكان، وبالتالي فهي موطن 11% من قوتها العاملة، تليها محافظة الجيزة. وتتباين نسبة الإناث في قوة العمل من 18% في الفيوم إلى 29% في المنوفية. وتتراوح معدلات البطالة بين 8% في المنوفية و15% في القاهرة، وتعاني الجيزة من معدلات بطالة مرتفعة تصل إلى 13%. وبينما تعد بطالة الإناث مشكلة قوية وبشكل خاص في الفيوم وبدرجة أقل أيضا في الجيزة، فإن معدلات البطالة بين الذكور والإناث قريبة نسبيا في المنوفية. وعلى النقيض من ذلك، تعد البطالة في الحضر قضية حاضرة في جميع المحافظات باستثناء الفيوم.

هناك اختلاف آخر بين محافظة الجيزة ومحافظة الفيوم والمنوفية حيث يتركز 59% من إجمالي قوة العمل بالجيزة في الحضر وعلى العكس تماما فإن 81% من إجمالي قوة العمل بالمنوفية يتركز في الريف وبالمثل يتركز 79% من إجمالي قوة العمل بالفيوم في الريف. وقد يرجع ذلك للطبيعة الزراعية الغالبة على الفيوم والمنوفية.

جدول 35- جدول مقارنة مؤشرات قوة العمل بين المحافظات الأربعة طبقا للعمر والمستوى التعليمي

المحافظة	نسبة الفئة العمرية (15-30 عام) من قوة العمل	نسبة الفئة العمرية (15-30 عام) من المتعلمين	معدل البطالة للفئة العمرية (15-30 عام)	نسبة الإناث المتعطلات إلى الذكور المتعلمين	نسبة الأميين من قوة العمل	معدل بطالة خريجي التعليم الفني المتوسط	معدل بطالة خريجي التعليم الفني المتوسط	بطالة الإناث إلى بطالة الذكور (خريجي التعليم الفني المتوسط)
الجيزة	%39	%76	%25	1.8	%17	%15	%20	2.3
الفيوم	%43	%92	%19	2.7	%30	%34	%14	3.4
المنوفية	%39	%84	%17	0.8	%17	%39	%13	1.3
القاهرة	%37	%75	%30	1.7	%11	%16	%18	2.1

يمثل الشباب التي تتراوح أعمارهم بين 15 و30 عام نسبة 37% إلى 43% من قوة العمل في المحافظات الأربعة، وبين 75% إلى 92% من المتعلمين عن العمل، مع كون المتعلمين في الجيزة أكبر عمراً نسبياً بالمقارنة مع الفيوم أو المنوفية.

تتراوح معدلات البطالة بين الشباب من 17% في المنوفية إلى 30% في القاهرة. ومن المثير للاهتمام، تفاوتت نسب بطالة الشباب من الإناث إلى الذكور بشكل كبير بين المحافظات، وهي أقل من 1 في المنوفية، و2.7 في الفيوم، و1.8 في الجيزة. هذا يشير إلى أن تدخلات سوق العمل في المنوفية والجيزة، وخاصة في الفيوم، ينبغي أن تستهدف الإناث. ترتفع معدلات الأمية في قوة العمل بشكل خاص في الفيوم وتعتبر متوسطة في الجيزة والمنوفية، مما يعكس وجود مجموعة كبيرة من العمالة غير الماهرة. كما تختلف معدلات البطالة في خريجي التعليم المتوسط الفني من 15% في

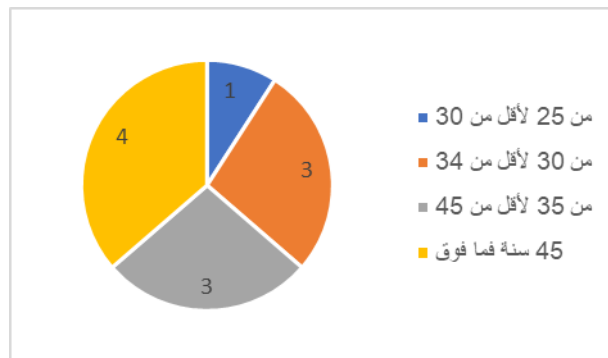
الجيزة إلى 39% في المنوفية، و13% في المنوفية إلى 20% في الجيزة لحملة المؤهل فوق المتوسط. وأخيراً، تؤكد نسب بطالة الإناث إلى الذكور من حملة المؤهلات الفنية وفوق المتوسط أن توظيف الإناث ذوات التعليم العالي هو تحد كبير في محافظة الجيزة، وإن كان أقل في الفيوم.

3. مقابلات الفئات المستهدفة

3.1- نتائج الاستبيان مع عينة من العاملين بقطاع الورق والكرتون

بناءً على قاعدة بيانات المسح الإحصائي الذي قام به فريق المرصد مع المنشآت في قطاع الورق والكرتون تم تحديد خمس منشآت أفادت أن التدريبات التي قدمتها للعاملين لديها قد ساهمت في خفض معدل دوران العمالة. وبالتواصل مع هذه المنشآت تم إجراء استبيان مع عينة من 11/ من العاملين بها في مستويات (مستوى الإنتاج- مستوى الإشراف- مستوى الإدارة). تم بناء بنك معلومات وإدخال البيانات ثم تحليل النتائج.

السؤال- عمرك كام؟



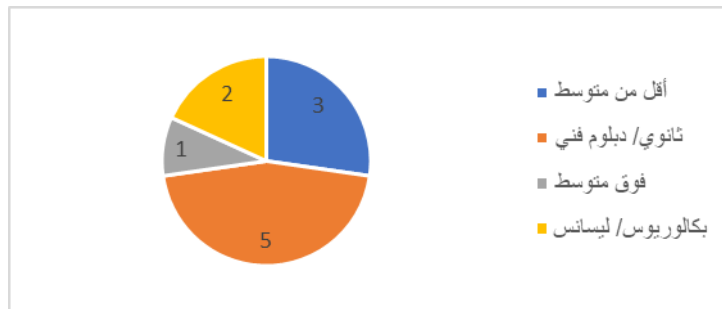
كان متوسط أعمار العينة 38/ عاماً. هناك 4/ عاملين في الفئة العمرية [45 سنة فما فوق]، بينما يوجد 3/ عاملين في كلاً من الفئتين العمريتين [من 30 لأقل من 34]، [من 35 لأقل من 45].

السؤال- الحالة الاجتماعية؟

التكرار	الحالة الاجتماعية
1	أعزب
10	متزوج

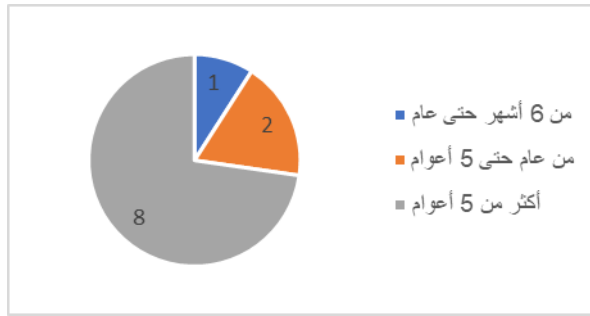
من بين 11/ عامل أفاد 10/ عاملين بأن حالتهم الاجتماعية "متزوج"، بينما أفاد عامل واحد فقط أنه "أعزب".

السؤال- المؤهل الدراسي؟



في المجمل يوجد 5/ من العاملين على رأس عملهم من حملة المؤهل الدراسي "ثانوي/ دبلوم فني"، و3/ من حملة المؤهل الدراسي "أقل من المتوسط"، ومن الجدير بالذكر أنه يوجد 2/ عامل من حملة المؤهل الدراسي "بكالوريوس/ ليسانس".

السؤال- من كام سنة شغال في الشركة ديه؟

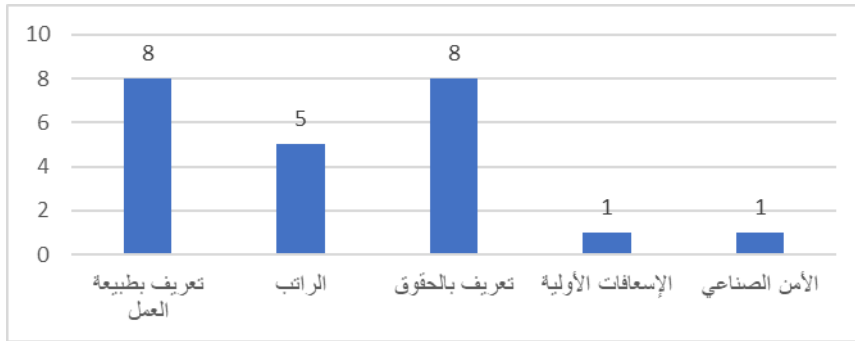


من اللافت للنظر أن هناك /8/ ممن تمت مقابلتهم يعملون في المنشأة منذ "أكثر من 5 أعوام"، وهناك /2/ ممن تمت مقابلتهم يعملون في المنشأة "من عام حتى 5 أعوام".

السؤال- لما جيت الشركة حد قعد معاك وفهمك حقوقك وواجباتك وهتشتغل مع مين؟

عدد الإجابات	
10	نعم
1	لا

طبقاً لإفادات من تمت مقابلتهم فإن جميع المنشآت قامت بتوفير معلومات أولية عن الواجبات والمسؤوليات في مكان العمل، عدا واحد فقط لم يتلق أي معلومة من المنشأة عن حقوقه وواجباته. وبالنسبة للعاملين الذين أفادوا بـ "نعم" كانت المعلومات كما يلي: (سؤال متعدد الإجابات)



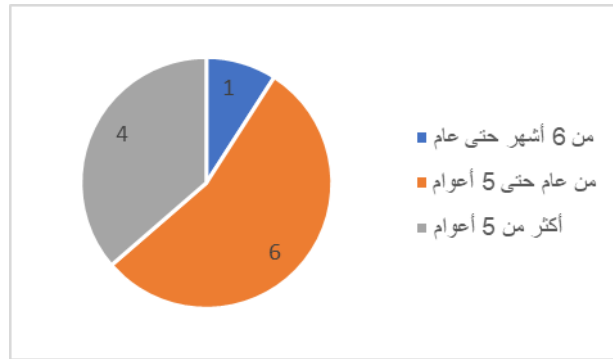
وعند سؤالهم "إنت شايف أن في حاجة ممكن تتحسن في البرنامج ده؟" أفادوا جميعاً بأنه لا يوجد ما يحتاج إلى تحسين في البرنامج التعريفي المقدم من المنشأة.

السؤال- إيه وظيفتك دلوقت؟

التكرار	
5	مستوى الإنتاج
6	مستوى الإشراف
0	مستوى الإدارة

لم تتضمن العينة في المنشآت الأربعة أي موظف في مستوى الإدارة وكانت أكثر من نصف العينة بمستوى الإشراف. وعند سؤالهم "هل واجهتهم صعوبات في الوصول إلى تلك المنصب؟" أفاد /3/ من العاملين أنهم قد واجهوا صعوبات للوصول إلى هذا المنصب، وكانت الصعوبات كالتالي: (المنافسة بين الزملاء، وعدم وجود الخبرة الكافية، والإلتزام، والتعامل مع العاملين).

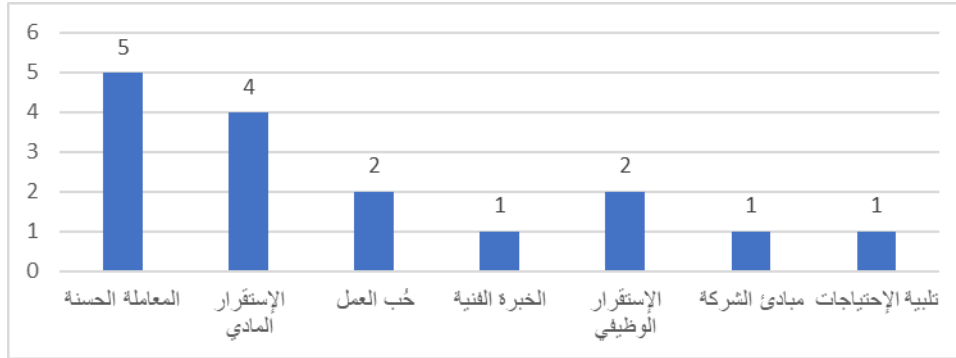
السؤال- بقى لك من إمتى بالوظيفة دية؟



طبقاً لإفادات العاملين الذين تمت مقابلتهم فإن هناك /6/ منهم يعملون بتلك الوظيفة منذ "أكثر من 5 أعوام"، بينما يوجد /4/ عاملين يعملون بتلك الوظيفة "من عام حتى 5 أعوام".

وعند سؤالهم "إيه رأيك في تعامل العاملين مع المشرفين والإدارة والعكس؟" أفاد جميع العاملين بأنه "لا توجد مشكلة في التعامل داخل بيئة العمل".

السؤال- إيه أهم حاجة تخليك متمسك بوظيفتك؟ (سؤال متعدد الإجابات)

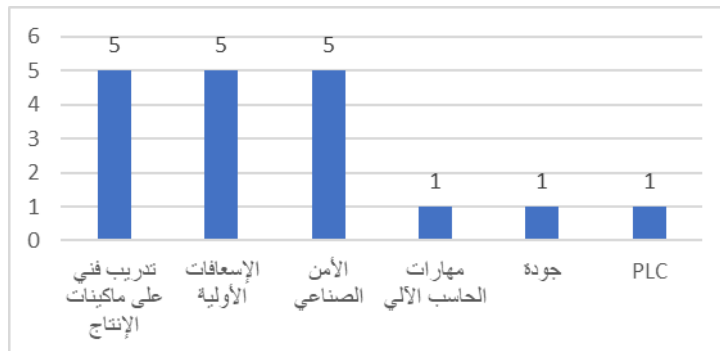


تبين إفادات العاملين الذين تمت مقابلتهم بأن غالبيتهم /5/ يرون أن "المعاملة الحسنة" هي إحدى الوسائل التي تجعلهم متمسكين بالوظيفة، ويأتي في المرتبة الثانية الإستقرار المادي /4/، كما أن هناك بعضهم يعتبرون "حُب العمل/الإستقرار الوظيفي" سبب للإستمرار في العمل.

السؤال- المصنع بيدك دورات تدريبية؟ إيه هي؟

التكرار	الإجابة
10	نعم
1	لا

أفاد /10/ من /11/ الذين تمت مقابلتهم بأن المنشأة توفر لهم دورات تدريبية، وكانت الدورات التدريبية كالتالي: (سؤال متعدد الإجابات)



السؤال- إيه التدريب إللي كان نفسك أن الشركة تقدمهولك؟

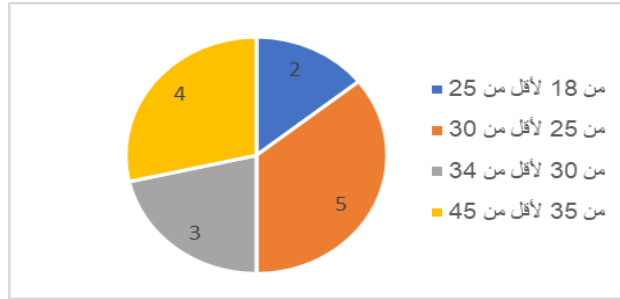
أفاد /4/ عاملين أنهم بحاجة إلى تدريبات فنية متخصصة.

3.2- نتائج الاستبيان مع عينة من الباحثين عن عمل من ذوي الإعاقة

بناءً على قاعدة بيانات المسح الإستقصائي الذي قام به فريق المرصد مع المنشآت في قطاع الورق والكرتون أفادت 20/ منشأة أن لديها 73/ وظيفة شاغرة لذوي الاحتياجات الخاصة، وعلى كافة مستويات المنشأة (مستوى الإنتاج- ومستوى الإدارة).

تمت المقابلات عن طريق الهاتف وحصل فريق المرصد الإقليمي لسوق العمل على بيانات عدد من الباحثين عن عمل من ذوي الإعاقة من قبل مكتب توظيف جمعية مستثمرين السادس من أكتوبر وكانت تحتوي على 15/ باحث عن عمل، تم ملء الاستبيان مع 14/ باحثاً عن عمل.

السؤال- عمرك كام؟



كان متوسط أعمار العينة 31/ عاماً. هناك 5/ من الباحثين عن عمل في الفئة العمرية [من 25 سنة لأقل من 30]، بينما يوجد 4/ من الباحثين عن عمل في الفئة العمرية [من 35 سنة لأقل من 45].

السؤال- إيه هي نوع الإعاقة إللى عندك؟

العدد	نوع الإعاقة
1	إعاقه في الأطراف العلويه
13	إعاقه في الأطراف السفليه

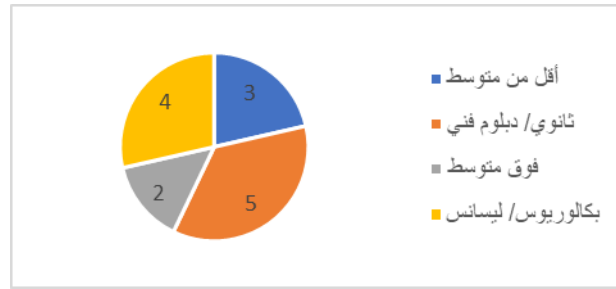
من بين 14/ باحث عن عمل أفاد 13/ باحث بأن نوع الإعاقة التي يعانون منها هي (إعاقه في الأطراف السفليه)، بينما ذكر باحث واحد عن عمل أن نوع الإعاقة التي يعاني منها هي (إعاقه في الأطراف العلويه).

السؤال- الحالة الاجتماعية؟

التكرار	الحالة الاجتماعية
8	أعزب
5	متزوج
1	مطلق

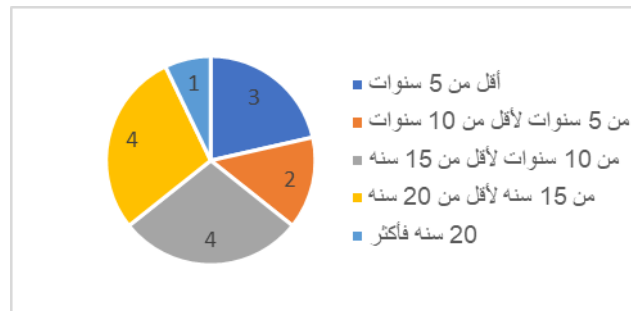
من بين 14/ باحث عن عمل أفاد 8/ باحثين بأن حالتهم الاجتماعية "أعزب"، بينما أفاد 5/ باحثين أن حالتهم الاجتماعية "متزوج" ويعيلون 9/ من الأولاد، كما ذكر باحث عن عمل أن حالته الاجتماعية "مطلق" ويعول اثنين من الأولاد.

السؤال- المؤهل الدراسي؟



في المجمل يوجد 5/ من الباحثين عن عمل من حملة المؤهل الدراسي "ثانوي/ دبلوم فني"، و3/ من حملة المؤهل الدراسي "أقل من المتوسط"، ومن الجدير بالذكر أنه يوجد 4/ باحثين عن عمل من حملة المؤهل الدراسي "بكالوريوس/ ليسانس".

اتخرجت سنة كام؟



من اللافت للنظر أن هناك 9/ ممن تمت مقابلتهم قد تخرجوا منذ أكثر من 10 سنوات.

السؤال- إنت ساكن فين؟

منطقة السكن	عدد الإجابات
الجيزة	12
حلوان	1
القاهرة	1

طبقاً لإفادات من تمت مقابلتهم ذكر 12/ باحث عن عمل أنهم من قاطني محافظة "الجيزة"، كما أفاد 2/ آخرين أنهم من قاطني محافظتي "حلوان، والقاهرة".

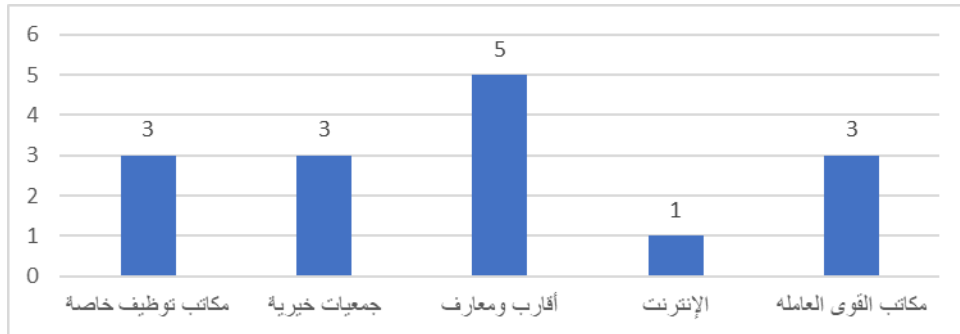
السؤال- إنت بتشتغل ولا لا؟

الإجابة	عدد الإجابات
نعم	8
لا	6

أفاد 8/ من الباحثين عن عمل أنهم يعملون في الوقت الحالي، بينما ذكر 6/ باحثين أنهم لا يعملون وعند سؤالهم ما إذا كانوا يبحثون عن عمل حالياً أفادوا جميعاً بأنهم يبحثون عن عمل في الوقت الحالي، وجميعهم يبحثون عن عمل منذ سنة فأكثر.

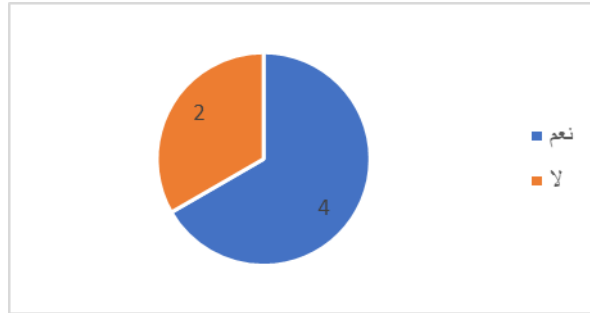
السؤال- بتدور على شغل إزاي؟ (سؤال متعدد الإجابات)

دراسة سوق العمل: صناعات الورق والكرتون
مدينة السادس من أكتوبر



طبقاً لإفادات الباحثين عن عمل الذين تمت مقابلتهم فإن هناك 5/ يبحثون عن عمل من خلال "الأقارب والمعارف"، بينما يوجد 3/ يبحثون عن عمل من خلال "مكاتب القوى العاملة، و/أو الجمعيات الخيرية، و/أو مكاتب التوظيف الخاصة". وعند سؤالهم "إيه إحتياجك في المكان إللي عايز تشتغل فيه؟" أفاد جميعهم بأن "توفير وسيلة إنتقال" هي أهم المتطلبات التي يجب توفيرها من قِبل المنشأة. كما ذكر جميعهم أنه ليس من الضروري العمل بنفس مجال الدراسة.

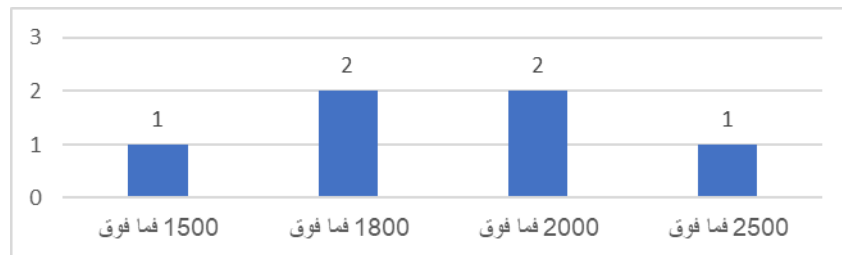
السؤال- ممكن تشتغل في وظيفة ملائمة لكن بمدينة تانية زي مدينة 6 أكتوبر لو كان في مواصلات؟



أفاد ثلثي الباحثين عن عمل وعددهم 4/ باحثين رغبتهم في العمل بوظيفة ملائمة بمدينة السادس من أكتوبر في حال توفير المنشأة لوسائل إنتقال، بينما رفض 2/ رغبتهم في العمل بمدينة السادس من أكتوبر مع توفير المنشأة لوسيلة إنتقال وذلك لبعدهم عن إقامتهم عن المدينة.

وعند سؤالهم إيه الأحسن لك: إنك تاخذ مرتب وأنت في البيت، أو إنك تشتغل في شركة وتاخذ مرتب أفاد 5/ منهم أنهم يفضلون العمل في منشأة وليس تقاضي راتباً دون أداء عمل، بينما أفاد 1/ باحث عن عمل أنه يفضل أن يتقاضى راتباً وهو بالمنزل وذلك لمتابعة عمله الخاص.

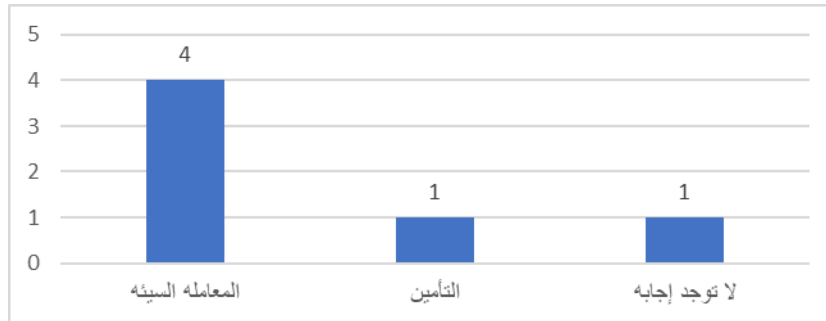
السؤال- إيه أقل راتب ممكن تقبل تشتغل بيه؟



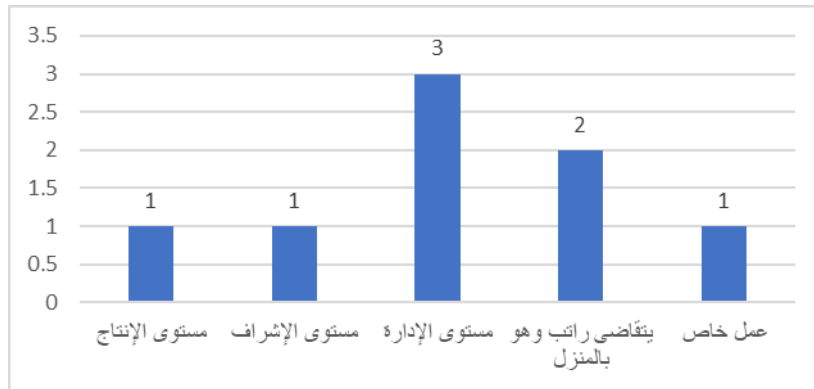
أفاد 2/ من الباحثين عن عمل أن أقل راتب يقبلان العمل به 1800/ جنيهه فما فوق، بينما أفاد 2/ من الباحثين عن عمل أن أقل راتب يقبلان العمل به هو 2000/ جنيهه فما فوق.

السؤال- إيه إللي ممكن يخليك تسبب الشغل (لو جتلك شغلانة)؟

دراسة سوق العمل: صناعات الورق والكرتون
مدينة السادس من أكتوبر



أفاد 4/ من 6/ يبحثون عن عمل في الوقت الحالي أن "المعاملة السيئه" هي أحد الأسباب التي تجعلهم يتركون العمل إذا حصلوا على وظيفة، كما ذكر 1/ باحث عن عمل أن "التأمين" هو أحد الأسباب التي تجعله يترك العمل. لوحظ في السابق أنه يوجد 8/ ممن تمت مقابلتهم يعملون في الوقت الحالي وعند سؤالهم بتشتغل إيه؟ كانت الإجابات كالتالي:



من بين 8/ يعملون في الوقت الحالي أفاد 3/ بأنهم يعملون في مستوى الإدارة بعدة منشآت، كما أوضح 2/ بأنهم يتقاضون راتباً شهرياً دون أداء عمل "أي يتقاضى راتب شهري وهو بالمنزل"، بينما يوجد 3/ يعملون في عدة مستويات وظيفية وهي "مستوى الإنتاج، ومستوى الإشراف، وعمل خاص".

السؤال- واجهتك صعوبات في إنك تلاقي الشغلانة دي؟

العدد	الإجابة
4	نعم
4	لا

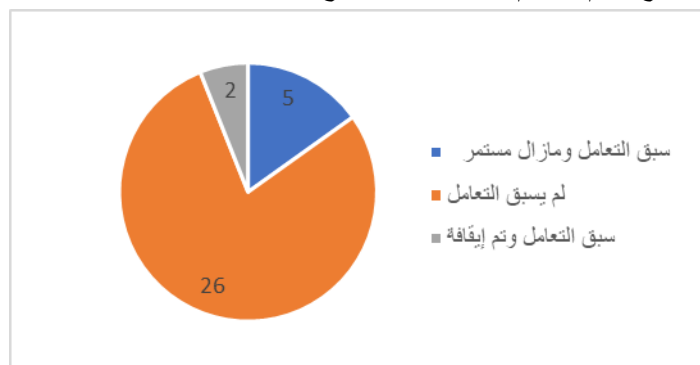
أفاد 4/ أي نصف العاملين في الوقت الحالي انه قد واجهتهم صعوبات في الحصول على تلك الوظيفة، وكانت الصعوبات كالتالي: "عدم تقبل المنشآت فكرة مشاركة ذوي الاحتياجات الخاصة بالعمل" بالنسبة لـ 3/ منهم، و"صعوبة إيجاد فرصة عمل" بالنسبة لـ 1/ منهم، بينما أوضح 4/ آخرين أنه لم تواجههم أية صعوبات في الحصول على تلك الوظيفة.

ثالثاً- الزيارات التفصيلية للمنشآت

1. نتائج الإستبيان التفصيلي للمنشآت بقطاع الورق والكرتون بشأن معرفتهم بنظام التعليم والتدريب المزدوج

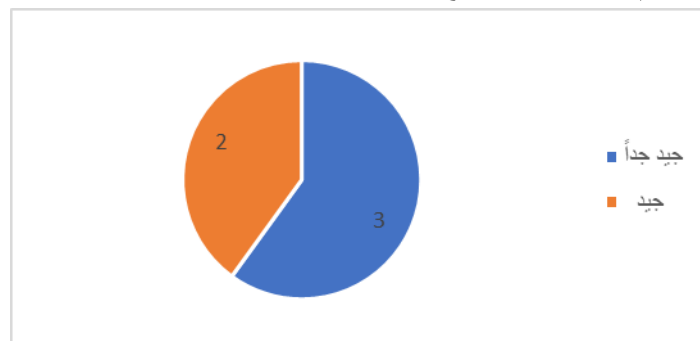
استعان فريق المرصد بقاعدة بيانات الإستبيان الذي تم مع المنشآت والذي من خلاله تم التنسيق مع /34/ منشأة بقطاع الورق والكرتون وتم الحصول على موافقتهم لإجراء الاستبيان هاتفياً. وحصل الفريق على /34/ استمارة. تم بناء بنك معلومات وإدخال البيانات ثم تحليل النتائج.

السؤال- هل سبق لك التعامل مع نظام التعليم والتدريب المزدوج؟



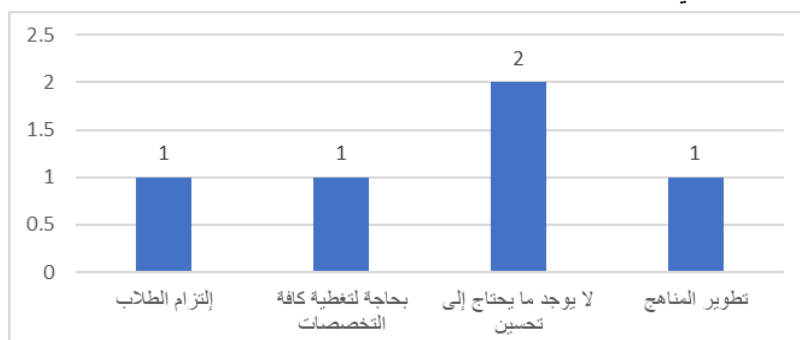
من بين /34/ منشأة تمت مقابلتها هاتفياً أفادت /26/ منشأة أنه لم يسبق لها التعامل مع نظام التعليم المزدوج، بينما ذكرت /5/ منشآت أنه سبق لهم التعامل وما زال مستمر حتى الآن، كما أوضحت منشأتان أن سبق التعامل مع نظام التعليم المزدوج وتم إيقافه.

السؤال- ما رأيك في نظام التعليم والتدريب المزدوج؟



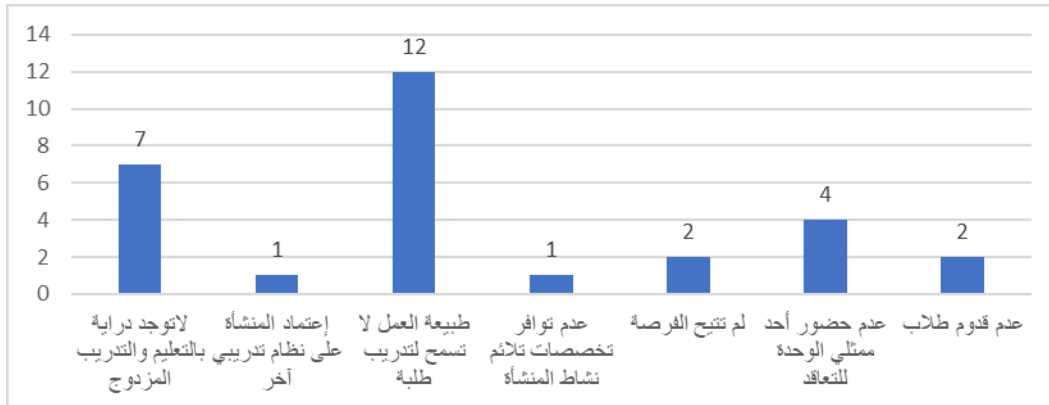
من بين /5/ منشآت أفادت انها تتعامل مع نظام التعليم والتدريب المزدوج ذكرت /3/ منشآت أن نظام التعليم والتدريب المزدوج "جيد جداً"، كما أوضحت منشأتان أن نظام التعليم والتدريب المزدوج "جيد".

السؤال- من وجهة نظرك إيه إلهي ممكن يخليه أفضل؟



من بين /5/ منشآت أفادت انها تتعامل مع نظام التعليم والتدريب المزدوج ذكرت منشأتان أن نظام التعليم والتدريب المزدوج "لا يوجد ما يحتاج إلى تحسين به"، كما أوضحت منشأة أن نظام التعليم والتدريب المزدوج "بحاجة إلى تغطية كافة التخصصات".

السؤال- إيه سبب عدم التعامل مع نظام التعليم والتدريب المزدوج؟



من بين /26/ منشأة أفادت أنها لم يسبق لها التعامل مع نظام التعليم والتدريب المزدوج ذكرت /12/ منشأة أن "طبيعة العمل لا تسمح لتدريب طلبه"، كما أوضحت /7/ منشآت أن "لا توجد لديهم دراية بنظام التعليم والتدريب المزدوج"، بينما أفادت /4/ منشآت أن "عدم حضور أحد ممثلي الوحدة للتعاقد معهم" هو أحد أسباب عدم التعامل مع نظام التعليم والتدريب المزدوج.

2. مقابلات المنشآت التي استفادت من خدمات مركز التوظيف التابع لغرف الطباعة "بيترا"

أفادت منشآت أنهم يتعاونون مع مركز بيترا للتدريب والتوظيف لتلقي خدمة التوظيف فقط، بينما ذكرت منشأة أنها تلقت في السابق خدمتي التدريب والتوظيف من المركز، وتوقفت منشآت عن التعامل مع المركز بعد انسحاب المبادرة القومية للتوظيف من دعم مركز بيترا مادياً.

كان متوسط التعيين للباحثين عن عمل ممن تم ترشيحهم من قبل مركز بيترا في الثلاث منشآت حوالي 50%. تفاوتت النسبة الخاصة بتعيين الإناث والذكور بين الثلاث منشآت، حيث أفادت منشأة أنها تقوم بتعيين 67% من العمالة المرشحة من الإناث و 33% من الذكور، بينما ذكرت أخرى أنها تقوم بتعيين 30% من الإناث و 70% من الذكور، وأوضحت الثالثة أنها لا تقوم بتعيين إناث لديها.

بالنسبة للمستويات الوظيفية المُسندة للإناث بالثلاث منشآت هي "فنيات جودة، وخدمة عملاء، ومُدخلات بيانات" بينما المستوى الوظيفي "عاملات إنتاج" وجد في منشأة واحدة كبيرة جداً. بالنسبة للمستويات الوظيفية المُسندة للذكور كانت على النحو التالي "عمال إنتاج، وعمال مخازن، وأفراد أمن، وفنيين جودة، وفنيين مطابع".

أفادت منشآت أن لا يوجد إختلاف بين الباحثين عن عمل المرشحين من قبل مركز بيترا للتدريب والتوظيف وبين الباحثين عن عمل المرشحين من قوات التشغيل الأخرى، حيث أن المنشآت لا تشترط عمالة مدربة فنياً، بينما ذكرت منشأة واحدة أنه يوجد إختلاف طفيف جداً وهو في المهارة الفنية وبالأخص في تخصص "فني طباعة".

أفادت جميع المنشآت أن المركز كان يقوم بمتابعة الباحثين عن عمل حتى يتم تسكينهم وذلك من خلال الهاتف أو الإيميل أو الزيارات الميدانية.

ذكرت منشآت أن ترشيحات مركز بيترا كان لها دوراً كبيراً في رفع معدل الإحتفاظ بالعمالة. حيث ذكرت إحدهما أن المركز كان يقوم بترشيح أشخاص جادين يرغبون في الإستمرار بالعمل، بينما ذكرت الأخرى أن متابعة الباحث عن عمل بعد تسكينه من قبل طرف خارجي "حيادي" يجعله متمسكاً بوظيفته. في حين ذكرت المنشأة الثالثة أن الترشيحات ليس لها تأثيراً كبيراً.

أفترحت منشآت رفع جودة خدمة التوظيف المقدمة من مركز بيترا من خلال تنمية قدرات العاملين به وربطه بكيان توظيف آخر (أفترحت إحدهما أن يكون المبادرة القومية للتوظيف)، بينما ذكرت المنشأة الثالثة أنه لا يوجد ما يحتاج إلى تحسين.

ذكرت منشآت أن لا يتم التعاون مع مركز بيترا إلا في إطار تلقي خدمة التوظيف فقط، بينما أفادت منشأة أخرى أنها تلقت خدمة التدريب والتوظيف في السابق، حيث أنها استفادت من التدريبات الفنية المتخصصة في الطباعة والتي أثرت بشكل كبير على العاملين لديها وجعلتهم أكثر كفاءة في مجال عملهم، وكانت مدة هذه التدريبات ثلاثة أيام، وتكلفتها معقولة جداً (على حد قول ممثل المنشأة)، وقام بتقديمها أساتذة من (كلية فنون تطبيقية).

وبسؤال ممثلي الثلاث منشآت عن التدريبات التي يرونها مفيدة، كانت كالتالي:

- السلامة والصحة المهنية (الأمن الصناعي).

- التدريبات الفنية المتخصصة بمجال العمل مثل التدريب الفني المتخصص في الطباعة. بينما أفاد ممثل المنشأة الثالثة أنه لا فائدة من التدريب، حيث أن العامل الذي سيلتحق بالتدريب سوف يقوم بتعطيل العمل.
- تحديث:** أفاد المدير التنفيذي لمركز بيترا أن المركز – في الأسابيع التي سبقت طباعة هذا التقرير – قد توقف تماماً عن تقديم اي خدمة وأغلق وأن العاملين به قد بدأوا في العمل بمؤسسة أخرى.

رابعاً- تحليل خدمات سوق العمل والتعليم والتدريب

مقابلة مع المدير التنفيذي لمكتب التشغيل التابع لغرفة الطباعة

إيه هي الخدمات إللي بيقدّمها المركز؟ وبتتقدم لمين؟

1- **تطوير التعليم الفني:** وذلك من خلال عدة بروتوكولات تم توقيعها مع مصلحة الكفاءة الإنتاجية "لإضافة مناهج تخصص طباعة"، كما يتم تطوير أقسام لصناعة الطباعة "بالمصورة"، كما تم إنشاء معهد متخصص للطباعة "بوسط القاهرة"، إدخال تخصص "إنتاج وتغليف" من خلال مدرسة داخل شركة بالأسكندرية، تعاون مع كلية "إنجليزية" لتطبيق نظام التعليم المُتبع لديهم.

2- **التدريب:** وذلك من خلال برامج "لرفع كفاءة العمالة بالمصانع"، تدريب "للمدرسين وإدارة المدارس على نظام الجودة لرفع كفاءتهم"، كما يتم تدريب "مشتري الطباعة"، أيضاً يتم تدريب "الباحثين عن عمل" لتأهيلهم لسوق العمل.

3- **التوظيف:** وذلك من خلال توظيف الباحثين عن عمل بالشركات والمصانع التابعة لقطاع الورق والكرتون بالقاهرة الكبرى والشرقية، كما ذكر أنه يتم إتباع نهج "المبادرة القومية للتوظيف" في توفير الفرص اللائقة للباحثين عن عمل.

هل في جهات بتتعاون معاها علشان تقدم خدمات التوظيف دي؟

- المركز يتعاون مع كافة الجهات التعليمية المختصة بقطاع الطباعة والكرتون سواء كانت "محلية أو أجنبية" بدءاً من التعليم الفني وحتى التعليم الجامعي، والمبادرة القومية للتوظيف "NEP"، كما كان في الماضي القريب تعاقد بين المركز والإتحاد الأوروبي "TVET1" ولكن في الوقت الحالي تم إنهاء هذا التعاقد.

إيه هي طرق الوصول للباحثين عن عمل؟ ومنين؟

- من خلال "ملتقيات التوظيف المصغرة" والتي كانت تُقام كل شهر "على الأقل" وذلك قبل إنسحاب "المبادرة القومية للتوظيف" من المتابعة بشكل مستمر وإعتمادها على كفاءات المركز الحالية وإكتفاءها بالدعم الفني. إستقطاب الباحثين عن عمل لحضور الملتقى كان من خلال فريق الـ "Outreach". وكان إنعقاد آخر ملتقى توظيف مصغر في المركز بتاريخ 30-08-2017، كما ذكر أن معارض التوظيف الكبرى أيضاً تلعب دوراً هاماً في إستقطاب الباحثين عن عمل حيث أن "مدته أكبر من الملتقيات المصغرة، ويغطي نطاق جغرافي أكبر". كما تم ايضاح أن عملية إستقطاب الباحثين عن عمل تتم في نطاق القاهرة الكبرى حيث يتم العمل على النطاق الجغرافي التي تسير به وسائل الإنتقالات التي توفرها المنشآت، كما تم الإشارة إلى تلك النقطة سابقاً أن المركز يتعامل مع المدارس والجامعات للحصول على الباحثين عن عمل من الخريجين.

بتدربوا الباحثين عن عمل قبل تشغيلهم؟ وإيه هو محتوى ومدة التدريب؟ وهل بتتعاونوا مع جهات أخرى في تدريبهم؟

- يقوم المركز بتدريب الباحثين عن عمل في حالة إحتياجهم للتدريب ويتضح ذلك من خلال المقابلة التي يجريها الباحث عن عمل مع ميسري التوظيف.

- يحتوي التدريب على برنامج تأهيل الباحث عن عمل لسوق العمل وذلك من خلال برامج "Soft Skills" ومدتها يومين ويقام بالمركز الرئيسي للمبادرة القومية للتوظيف بالدقي.

- يتم التعاون مع "المبادرة القومية للتوظيف" في تدريب الباحثين عن عمل حيث يتم التدريب من خلال المدربين التابعين للمبادرة.

- في عام 2015 كان يوجد برنامج يسمى "تدريب من أجل التشغيل" وكان يحتوي البرنامج على تدريبات مهنية ومهارية بالتخصص نفسه، وكانت مدته تتراوح ما بين 7 إلى 10 أيام، وكان مركز تحديث الصناعة هو المكلف بتقديم تلك البرنامج التدريبي وذلك من خلال البروتوكول المتفق عليه سابقاً.

إيه هو النطاق الجغرافي إللي بيخدمة مكتب التشغيل بالنسبة للشركات؟

- النطاق الجغرافي الذي يتم العمل عليه بالمركز هو نطاق القاهرة الكبرى بما تتضمنها من مناطق صناعية "6 أكتوبر، العبور، العاشر، مدينة بدر،... إلخ"، كما أوضح أن النطاق الجغرافي الذي يحكم المركز هو طلب المنشأة نفسها فعلى سبيل المثال "إذا تواجدت منشأة بالأسكندرية ولديها إحتياج للعمالة يتم تقديم خدمة التوظيف لتلك المنشأة بالنطاق الجغرافي الخاص بها ولكن في إطار قطاع الورق والكرتون والطباعة فقط".

- يتم التعاون وتقديم خدمة التوظيف عامة في نطاق الجمهورية حيث لا يقتصر العمل على مناطق معينة كما يحدث بـ"المبادرة القومية للتوظيف" ولكن في التخصص التابع له المركز فقط.

أد إيه حجم معظم الشركات إللي عينتوا فيها باحثين عن عمل؟

- يتم التعاون مع جميع أحجام المنشآت ولا يشترط حجم معين للمنشأة لتلقي خدمات المركز.
- **بتشغلوا أد إيه خلال السنة؟ وعدد الموظفين إللي شغالين في خدمات التوظيف؟**
- طبقاً لقاعدة البيانات خلال العام الماضي 2017 إن عدد الباحثين عن عمل الذي تم تعيينهم من خلال المركز هو 99/ باحث عن عمل منهم 36/ من الإناث الباحثات عن عمل وتم تسكينهم في وظائف مثل "تعبئة وتغليف، وظائف إدارية"، كما أن عدد ميسري التوظيف بالمركز هو 4/ موظفين أساسيين وفي حالة إحتياج المركز لميسري توظيف إضافيين "وذلك في حالة وجود طلب على خدمة التوظيف" يقوم المركز بالإستعانة بميسري التوظيف من المتطوعين.
- منذ بدء العمل بالمركز وتفعيل البروتوكول مع "المبادرة القومية للتوظيف" في سبتمبر 2013 وحتى ديسمبر 2017 تم تسكين 850/ من الباحثين عن عمل وتم ترشيح أكثر من 11000/ باحث عن عمل "أي بمعدل ترشيح ما يقرب من 13 باحث عن عمل لكي يتم تسكين أحدهم بالوظيفة".
- **بتقدموا خدمات توظيف بشكل دوري في مدينة 6 أكتوبر؟ وإيه هي معدلات التسكين بالمدينة خلال السنة إللي فاتت؟**
- يتم تقديم خدمات التوظيف بشكل دوري للنطاق الجغرافي الموضح سابقاً بما يتضمنه مدينة السادس من أكتوبر.
- معدلات التسكين في مدينة السادس من أكتوبر منذ بدء العمل بالمركز في سبتمبر 2013 وحتى ديسمبر 2017 هو 250/ حالة تسكين "أي بمعدل تسكين 60/ باحث عن عمل خلال العام الواحد".
- **هل يتم متابعه الشركات إللي تم تعيين الباحثين عن عمل بها؟ والباحثين عن عمل إللي تم تعيينهم؟ إيه شكل المتابعة؟ (مدتها، طريقتها).**
- يتم متابعة المنشآت التي تم تعيين باحثين عن عمل بها بشكل دوري لمعرفة موقف العاملين المعينين من قبل المركز في تلك المنشآت، وأيضاً لمتابعة إحتياج تلك المنشآت من العمالة، كما أفادت أنه يتم المتابعة مع المنشآت بنفس النهج المتبع بـ"المبادرة القومية للتوظيف".
- على الجانب الآخر يتم المتابعة مع الباحثين عن عمل ممن قُمنّا بتعيينهم بالمنشآت التابعة للمركز ولكن طبقاً لآلية المتابعة التي تعمل بها المبادرة القومية للتوظيف وهي: يتم المتابعة مع بدء العمل، ثم يتم متابعة الباحث عن عمل بعد شهر من عمله، ثم بعد ستة أشهر من التعيين، وبعد ذلك يتم المتابعة بعد عام من تعيينه.
- **إيه هي معدلات الأحتفاظ بالعمل للباحثين عن عمل إللي المكتب شغلهم؟**
- لا يوجد لديهم في الوقت الحالي البيانات الخاصة بمعدلات الإحتفاظ بالعمل للباحثين عن عمل ممن تم تعيينهم من خلال المركز.
- تلك البيانات توجد بمقر "المبادرة القومية للتوظيف" وتم طلبها في الآونة الأخيرة ولكن تعذر إرسالها بسبب إنشغال المبادرة بالبدء في مشاريع جديدة.
- **إيه هي أكثر الوظائف طلباً؟**
- الوظيفة الأكثر طلباً منذ بدء العمل بالمركز هي "عامل إنتاج" حيث تحتاج المنشآت إلى باحثين عن عمل جُدد ليس لديهم أي خبرات سابقة وتقوم تلك المنشآت بتدريبهم على العمل لديهم على خطوط الإنتاج.
- **تحديث:** أفاد المدير التنفيذي لمركز بيترا أن المركز – في الأسابيع التي سبقت طباعة هذا التقرير – قد توقف تماماً عن تقديم اي خدمة وأغلق وأن العاملين به قد بدأوا في العمل بمؤسسة أخرى.

خامساً- ملخص السياسات وبرامج سوق العمل النشطة المقترحة

1. شغل الوظائف الخالية في قطاع الورق والكرتون بمدينة السادس من أكتوبر

الموضوع	التفاصيل
المرصد	مدينة السادس من أكتوبر
توصيف المشكلة (استناداً إلى دراسة سوق العمل)	أوضحت دراسة سوق العمل التي قام بها المرصد الإقليمي لسوق العمل بمدينة السادس من أكتوبر لقطاع الورق والكرتون وجود /366/ وظيفة (للذكور فقط)، منها /295/ في المستوى الوظيفي "عامل عادي"، و/42/ في المستوى الوظيفي "عامل فني". كما توقعت 56% من المنشآت التي شاركت في الدراسة زيادة عدد العاملين لديها خلال العام القادم بإجمالي /634/ فرد. وبالنظر إلى جهات التشغيل المتاحة بالمدينة، أفاد مكتب تشغيل جمعية مستثمري السادس من أكتوبر أن المكتب لا يقدم خدمة التوظيف بهذا القطاع وذلك طبقاً لبروتوكول التعاون بينه وبين "المبادرة القومية للتوظيف" والتي تم استبعاد قطاع الورق والكرتون منها، في حين أن مركز بيترا للتدريب والتوظيف التابع لغرفة الطباعة هو المعني بخدمة التشبيك والتوظيف بهذا القطاع. وبناءً عليه تم إجراء مقابلات مع مدير المركز وعدد من المنشآت التي استفادت من خدمة التوظيف. وقد ذكر المدير التنفيذي للمركز بأن المركز كان يعمل منذ سنوات على شغل الوظائف الخالية في هذا القطاع في مدينة السادس من أكتوبر وغيرها من المدن، ولكنه اضطر إلى التوقف عن تقديم هذه الخدمة نظراً لقلّة الموارد. ومن جانبها، أوضحت /3/ منشآت ممن استفدن من خدمات التوظيف أن الخدمة المقدمة من المركز قد ساهمت في شغل الوظائف الشاغرة ولكن جودتها قد انخفضت بعد انسحاب المبادرة القومية للتوظيف. وبالتواصل مؤخراً مع مركز بيترا أفاد بأن المركز تم إغلاقه.
الهدف	تشغيل /200/ باحث عن عمل في الوظائف الخالية بعدد من المنشآت في قطاع الورق والكرتون واستمرارهم في العمل لمدة لا تقل عن 3 أشهر من خلال دعم أحد الجهات الخاصة المعنية بالتشغيل لتحقيق هذا الهدف.
المجموعة المستهدفة	- الباحثين عن عمل (حتى 35 عام) الراغبين في العمل بالقطاع المدروس في مدينة السادس من أكتوبر - عدد من المنشآت - التي شاركت في دراسة سوق العمل التي قام بها المرصد في مدينة السادس من أكتوبر- ممن لديها وظائف خالية في القطاع المدروس والراغبة في المشاركة في هذا المشروع
مؤشرات النجاح	- تشغيل على الأقل /200/ باحث عن عمل في الوظائف الخالية بالمنشآت - عدد الباحثين عن عمل الذين تم تعيينهم المستمرين في العمل بعد 3 أشهر و 6 أشهر من التعيين
النطاق الجغرافي	- مدينة السادس من أكتوبر (وذلك بالنسبة للمنشآت) - كل من محافظات الجيزة، والقاهرة، والسادس من أكتوبر، والفيوم (وذلك بالنسبة للباحثين عن عمل)
الإطار الزمني	عام
الأنشطة	1- الاتفاق بين الجهة الممولة والجهة المنفذة للمشروع على إطار التعاون المناسب لتنفيذ المشروع بما في ذلك دور كل جهة والإطار الزمني والأنشطة التفصيلية والدعم المطلوب 2- قيام الجهة المنفذة بجمع معلومات تفصيلية بشأن الوظائف الخالية بالقطاع (مع إعطاء أولوية للمنشآت التي شاركت في الدراسة) بما في ذلك جميع النقاط التي يرغب الباحثون عن عمل في معرفتها 3- الاتفاق مع المنشآت على إطار التعاون بين الجهة المنفذة والمنشآت المشاركة بما في ذلك دور كل منهم، وكذلك على المحافظات التي يفضلون استقطاب العمالة منها، والتنسيق بشأن أفضل الطرق للوصول للباحثين عن عمل (معارض توظيف، حملات في الشوارع، إلخ) 4- قيام الجهة المنفذة بالأنشطة الدعائية والأنشطة الخاصة بالوصول للباحثين عن عمل الجادين

ورفع وعيهم بشأن ماهية العمل بالقطاع الخاص 5- تشبيك وتسكين على الأقل /200/ باحث عن عمل جاد في الوظائف الخالية بالمنشآت واستمرارهم لمدة 3 أشهر على الأقل مع ترشيح باحثين عن عمل آخرين للمنشآت المشاركة في المشروع في حال ترك شخص/أشخاص عملهم 6- القيام بمتابعة الحالة الوظيفية لمن تم تعيينهم بعد أسبوع، شهر، ثلاثة أشهر، 6 أشهر	
مشروع دعم التشغيل GIZ-EPP	الجهات المقترحة لتنفيذ المشروع
متابعة الحالة الوظيفية لمن تم تسكينهم بعد أسبوع، شهر، ثلاثة أشهر، 6 أشهر	المتابعة والتقييم
يتم تحديدها من قبل الجهات المنفذة	التكلفة التقديرية
رضوى عبدالرؤوف GIZ-EPP	معلومات اتصال الأشخاص المسؤولين

2. رفع معدل الاحتفاظ بالعمالة من خلال رفع جودة البرامج التدريبية المقدمة من المنشآت في قطاع الورق والكرتون بمدينة السادس من أكتوبر

الموضوع	التفاصيل
المرصد	مدينة السادس من أكتوبر
توصيف المشكلة (استناداً إلى دراسة سوق العمل)	أوضحت دراسة سوق العمل التي قام بها المرصد الإقليمي لسوق العمل بمدينة السادس من أكتوبر لقطاع الورق والكرتون أن متوسط دوران العمالة في القطاع نسبته 18%. كما ذكرت 42% من المنشآت التي شاركت في الدراسة أنها تقوم بتقديم تدريبات للعاملين كأحد الإجراءات الناجحة للتغلب على مشكلة دوران العمالة، مشيرة إلى أن تقديم برنامج تعريفى جيد بالمنشأة بالإضافة إلى عدد من التدريبات الفنية وبعض التدريبات الأخرى التي تستجيب لاحتياجات العاملين قد ساهم في رفع معدل الاحتفاظ بالعمالة. وبسؤال العاملين على رأس عملهم بتلك المنشآت، أفادوا بأنهم قد تلقوا برنامجاً تعريفياً بالمنشأة فور تعيينهم وأن المعاملة الحسنة والاستقرار المادي أهم عوامل التمسك بالوظيفة، موضحين أن المنشآت قد قدمت لهم عدة تدريبات وهي (تدريب فني على ماكينات الإنتاج، والإسعافات الأولية، والأمن الصناعي، ومهارات الحاسب الآلي، والجودة، و PLC).
الهدف	رفع معدل الاحتفاظ بالعمالة في عدد من المنشآت بقطاع الورق والكرتون من خلال دعمها في تحسين جودة البرامج التدريبية التي يتم تقديمها للعاملين (خاصة الجدد) وذلك بناءً على احتياجاتهم الفنية وغير الفنية
المجموعة المستهدفة	- العاملين (خاصة الجدد) في عدد من المنشآت (مع إعطاء أولوية لمن شارك في الدراسة) من القطاع المدروس - عدد من مسؤولي قسم الموارد البشرية و/أو مشرفي الإنتاج القائمين بتقديم البرامج التعريفية والتدريبات بالمنشآت المشاركة
مؤشرات النجاح	- على الأقل 75% من العاملين المشاركين في البرامج التعريفية والتدريبات قد أفادوا بأن البرنامج/التدريب كان مفيداً جداً/مفيداً إلى حد ما في قرارهم بالاستمرار في العمل - على الأقل 75% من المسؤولين عن تقديم البرامج التعريفية والتدريبات بالمنشآت المشاركة قد أفادوا بأن الدعم/التدريب المقدم قد ساهم في تحسين قدراتهم الخاصة بتقديم هذه التدريبات والبرامج التعريفية
النطاق الجغرافي	مدينة السادس من أكتوبر
الإطار الزمني	عام
الأنشطة	1- بالتعاون مع جمعية مستثمري السادس من أكتوبر، تنظيم وعقد ورشة عمل مع المنشآت العاملة

<p>بقطاع الورق والكرتون - خاصة التي شاركت في الدراسة - يقوم خلالها ممثلو بعض المنشآت الأخرى بعرض قصص نجاح خاصة بهم توضح أهمية البرامج التعريفية والتدريبات التي تستجيب لاحتياجات العاملين (خاصة الجدد) في خفض معدل دوران العمالة. كما يتم خلال هذا الورشة عرض فكرة المشروع وكيفية المشاركة فيه.</p> <p>2- تحديد المجالات والتدريبات التي تحتاجها أغلب المنشآت التي عبرت عن رغبتها في المشاركة في المشروع</p> <p>3- التعاقد مع الاستشاري/جهة استشارية تقوم بتصميم تدريب مدربين لتحسين جودة البرامج التعريفية بالمنشآت المشاركة و/أو تدريبات فنية/غير فنية بناءً على الاحتياجات التي أكدتها المنشآت</p> <p>4- تقديم تدريب المدربين و/أو الدعم الخاص بشأن التدريبات الفنية/غير الفنية التي تحتاجها المنشآت</p> <p>5- قيام الاستشاري/الجهة الاستشارية بمتابعة تنفيذ محتوى التدريب على أرض الواقع من قبل من تم تدريبهم</p> <p>6- عقد اجتماع مع الإدارة العليا للمنشآت لمناقشة نتائج المشروع والدروس المستفادة وسبل التغلب على التحديات في المستقبل</p> <p>7- القيام بالمتابعة والتقييم بناءً على متطلبات الجهة المنفذة</p>	
<p>- مشروع دعم التشغيل GIZ-EPP - مشروع الوصول لسوق العمل GIZ-LMAP</p>	الجهات المقترحة لتنفيذ المشروع
يتم تحديد المتطلبات من قبل الجهات المنفذة	المتابعة والتقييم
يتم تحديدها من قبل الجهات المنفذة	التكلفة التقديرية
رضوى عبدالرؤوف GIZ-EPP	معلومات اتصال الأشخاص المسؤولين

3. دعم تشغيل ذوي الأشخاص ذوي الإعاقة في الوظائف الخالية بقطاع الورق والكرتون بمدينة السادس من أكتوبر

الموضوع	التفاصيل
المرصد	مدينة السادس من أكتوبر
توصيف المشكلة (استناداً إلى دراسة سوق العمل)	أوضحت دراسة سوق العمل التي قام بها المرصد الإقليمي لسوق العمل بمدينة السادس من أكتوبر لقطاع الورق والكرتون أن 20/ من 48/ منشأة شاركت في الدراسة لديها 173/ وظيفة خالية لذوي الإعاقة في عدة مستويات (مستوى الإنتاج ومستوى الإدارة)، علماً بأن الإعاقة بالأطراف السفلى والعليا هي الإعاقة المقبولة من قبل المنشآت. وأوضح الباحثون عن عمل من ذوي الإعاقة خلال التواصل معهم تليفونياً أنه ليس لديهم مانع من العمل بمدينة السادس من أكتوبر ولكن في حالة توفير المنشآت وسائل انتقال وأن يكون المرتب 1500 جنيه على الأقل، مشيرين إلى أن المعاملة السيئة هي أحد أهم الأسباب التي تجعلهم يتركون العمل (في حالة وجود وظيفة).
الهدف	تشغيل 20/ من الباحثين عن عمل من ذوي الإعاقة في وظائف مناسبة لإعاقتهم واستمرارهم في العمل لمدة لا تقل عن 3 أشهر من خلال أحد الجهات المتخصصة في تشغيل ذوي الإعاقة مع العمل على تهيئة بيئة العمل إذا لزم الأمر
المجموعة المستهدفة	- 20 من الباحثين عن عمل من ذوي الإعاقة الخاصة الجادين الراغبين في العمل في مدينة السادس من أكتوبر - منشأة/منشآت من لديها وظائف خالية لذوي الإعاقة (الأطراف السفلى والعليا) وراغبة في المشاركة في المشروع وتهيئة بيئة العمل الخاصة بها لاستقبالهم إذا لزم الأمر

<p>- العاملين بالمنشأة/المنشآت المشاركة/المشاركين (في حالة تقديم تدريبات لرفع استعدادهم للتعامل مع زملائهم من ذوي الاحتياجات الخاصة)</p>	
<p>- تشغيل عدد 20 من الباحثين عن عمل في وظائف خالية مناسبة لنوع إعاقاتهم وقدراتهم واستمرارهم لمدة على الأقل 3 أشهر</p>	<p>مؤشرات النجاح</p>
<p>- مدينة السادس من أكتوبر (وذلك بالنسبة للمنشآت) - كل من محافظات الجيزة، والقاهرة، والسادس من أكتوبر، والفيوم (وذلك بالنسبة للباحثين عن عمل)</p>	<p>النطاق الجغرافي</p>
<p>عام ونصف العام</p>	<p>الإطار الزمني</p>
<p>1- الاتفاق بين الجهة الممولة والجهة المنفذة للمشروع على إطار التعاون المناسب لتنفيذ المشروع بما في ذلك دور كل جهة والإطار الزمني والأنشطة التفصيلية والدعم المطلوب 2- بناءً على شكل التعاون المتفق عليه، سوف تقوم الجهة المنفذة بالأنشطة التالية: على مستوى الشركة: - اختيار منشأة أو اثنين من قطاع الورق والكرتون ممن لديها وظائف خالية مناسبة لإعاقات في الأطراف السفلى والعلوية وبناءً على معايير محددة متفق عليها، وإعداد وتوقيع اتفاقية تعاون معها يوضح دور والتزامات كل طرف. - تقديم الدعم (الفني و/أو المادي) للمنشأة كي تصبح لديها بيئة عمل أكثر استيعاباً لذوي الإعاقة بناءً على تقييم لمكان العمل والتجهيزات الموجودة به وسياسات الموارد البشرية المتبعة، وتدريب وإرشاد العاملين بقسم الموارد البشرية على كيفية ادراج وتطبيق سياسات أكثر شمولية. - تحديد وجمع معلومات تفصيلية عن الوظائف الخالية المتاحة بالمنشأة بما في ذلك جميع النقاط التي يرغب الباحثون عن عمل في معرفتها - دعم وتدريب فريق الموارد البشرية على إجراء المقابلات الشخصية مع ذوي الإعاقة - تدريب المديرين والعاملين بالمنشأة على أخلاقيات التعامل مع ذوي الإعاقة في مكان العمل طبقاً لنموذج متبع من منظمة متخصصة. - تقديم المشورة للمنشأة بشأن سبل الاحتفاظ بذوي الإعاقة الذين تم تعيينهم. على مستوى الأشخاص ذوي الإعاقة: - الوصول الي الفئة المستهدفة من ذوي الإعاقة التي تناسب الوظائف المتاحة بالمنشأة. - تقييم احتياجات الفئة المستهدفة من تدريب و/أو إرشاد. - إعداد وتنفيذ التدريبات اللازمة. - تسكين الباحثين عن عمل من ذوي الإعاقة الذين أتموا التدريب في الوظائف المناسبة بالمنشأة/المنشآت المشاركة/المشاركين، والقيام بمتابعة دورية لهم لمدة 6 أشهر من التعيين (بعد أسبوع، وبعد شهر، وبعد 3 أشهر، وبعد 6 أشهر).</p>	<p>الأنشطة</p>
<p>GIZ-EPP Handicap International</p>	<p>الجهات المقترحة لتنفيذ المشروع</p>
<p>يتم تحديد المتطلبات من قبل الجهات المنفذة</p>	<p>المتابعة والتقييم</p>
<p>يتم تحديدها من قبل الجهات المنفذة</p>	<p>التكلفة التقديرية</p>
<p>رضوى عبدالرؤف GIZ-EPP</p>	<p>معلومات اتصال الأشخاص المسؤولين</p>

4. توصية: توعية المنشآت بقطاع الورق والكرتون بالتعليم والتدريب المزدوج

<p>أوضح الاستبيان التفصيلي الذي أجراه فريق عمل المرصد مع 34/ من المنشآت المشاركة بالدراسة أن 26/ منشأة منهم لم يسبق لها التعامل مع نظام التعليم والتدريب المزدوج، حيث أشار 12/ منهم أن طبيعة العمل لا تسمح بتدريب الطلبة في حين أشارت 11/ منشأة أنه لا يوجد لديها دراية بهذا النظام. كما أوضحت 20/ منشأة أنها على استعداد للمشاركة في منظومة تعليمية جديدة تسمح بإستكمال الطالب دراسته بنفس نظام التعليم والتدريب المزدوج حال وجودها.</p>	<p>الخلفية</p>
<p>توعية المنشآت بقطاع الورق والكرتون بنظام التعليم المزدوج وأهميته وقيمته المضافة من خلال الوحدة الإقليمية للتعليم والتدريب المزدوج بمدينة السادس من أكتوبر، والتعاقد مع المنشآت الراغبة والجادة منها.</p>	<p>السياسة المقترحة</p>
<p>- الوحدة الإقليمية للتعليم والتدريب المزدوج بمدينة السادس من أكتوبر</p>	<p>الجهات المعنية</p>

الملاحق

ملحق (1)- توصيف القطاعات

1. توصيف مبدئي لقطاع تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقول أولاً- المنشآت المرخصة (هيئة التنمية الصناعية)

اسم النشاط	متوسط نمو المنشآت	متوسط نمو العمال	حصة التشغيل	عدد المنشآت المرخصة
تعليب وحفظ الفواكه والخضروات والبقول	10.1%	1%	1.8%	36

عدد المنشآت المرخصة من الهيئة حتى 2016 هو 36/ ويقدر أنها ستشغل 1.8% (2787 عامل) من إجمالي العاملين المزمع تشغيلهم في جميع المنشآت المرخصة لدى الهيئة بالقطاعات الصناعية المختلفة.

متوسط نمو هذا القطاع (مقاساً بعدد المنشآت) خلال الأعوام 2011-2016 هو 10.1% وهو مرتفع مقارنة بمتوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية البالغ 4.3%، بينما كان متوسط نمو هذا القطاع (مقاساً بعدد العمال) خلال الأعوام 2011-2016 هو 1% وهو أقل من متوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية في المدينة الذي يبلغ 6.8%.

حجم الاستثمار المقدر للمنشآت المرخصة بهذا القطاع /1,582,480/ ألف جنيه.

خلال دراسة سوق العمل بالدورة الأولى من بروسبكت في قطاع الصناعات الغذائية والتي نفذها فريق المرصد تمت مقابلة /46/ شركة بإجمالي /11028/ عامل منهم /9390/ من الذكور و/1638/ من الإناث.

ثانياً- المنشآت المسجلة رسمياً

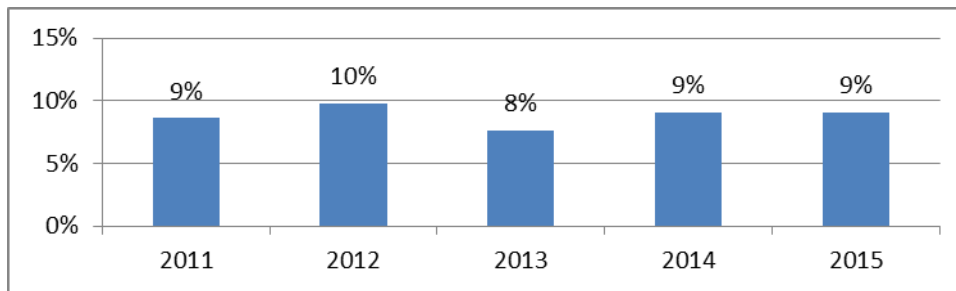
يبلغ عدد المنشآت المسجلة بدليل جمعية المستثمرين في مدينة السادس من أكتوبر /15/ منشأة بهذا القطاع الفرعي، بينما تعذر الحصول لعدد المنشآت المسجلة بغرفة الصناعات الغذائية.

ثالثاً- التعليم والتدريب

ليس هناك تخصص في التعليم الفني يخدم هذا القطاع.

من واقع الدراسة الأولى للمرصد الإقليمي لمعلومات سوق العمل بمدينة السادس من أكتوبر في قطاع الصناعات الغذائية تم إقترح إدخال تخصص فني صناعات غذائية والتي تضم بها العديد من الوظائف منها "تعليب وتغليف".

رابعاً- حصة التصدير



طبقاً لبيانات موقع الأمم المتحدة للتجارة الدولية فإن نسبة مساهمة القطاع في قيمة الصادرات الإجمالية من جمهورية مصر العربية ثابتة تقريباً منذ عام 2011، والتي بلغت 9% في عام 2015 والتي تعد مرتفعه نسبياً بالنسبة لإجمالي الصادرات المصرية.

خامساً- رأي الخبراء

أفاد أحد خبراء القطاع أن التكنولوجيا بالقطاع متقدمة للغاية، بالأخص في الآونة الأخيرة، كما ذكر أن غالبية المنشآت تستقطب العمالة من "بني سويف، قليوبية، البدرشين، المناطق الريفية، 6 أكتوبر"، كما تستقطب المنشآت بهذا القطاع مؤهل متوسط فيما أقل، ولكن باشرط ان يكون العامل يجيد القراءة والكتابة.

أشار إلى أن هذا القطاع بدأ يزدهر في الآونة الأخيرة، كما أوضح أن مؤشر الطلب على منتجات هذا القطاع بدء يرتفع مقارنة بالسابق، كما توجد بعض التحديات التي تعوق المستثمر مثل "ارتفاع أسعار المواد الخام، ارتفاع أسعار النقد الأجنبي".

2. توصيف مبدئي لقطاع منتجات المخابز وما إليها وطحن الغلال والحبوب أولاً- المنشآت المرخصة (هيئة التنمية الصناعية)

اسم النشاط	متوسط نمو المنشآت	متوسط نمو العمال	حصة التشغيل	عدد المنشآت المرخصة
طحن الغلال وتهيئة الحبوب الغذائية	4.3%	10.7%	1.8%	34
منتجات المخابز وما إليها	5.4%	-2.8%	3.2%	40

عدد المنشآت المرخصة بهيئة التنمية الصناعية بقطاع **طحن الغلال وتهيئة الحبوب** حتى 2016 هو /34/ منشأة وتقدر حصة التشغيل بـ 1.8% (2801 عامل) من إجمالي العاملين المزمع تشغيلهم في جميع المنشآت المرخصة لدى الهيئة بالقطاعات الصناعية المختلفة، بينما عدد المنشآت المرخصة من الهيئة بقطاع **منتجات المخابز وما إليها** حتى 2016 هو /40/ وتقدر حصة التشغيل بـ 3.2% (4966 عامل) من إجمالي العاملين المزمع تشغيلهم في جميع المنشآت المرخصة لدى الهيئة بالقطاعات الصناعية المختلفة.

متوسط نمو قطاع **طحن الغلال وتهيئة الحبوب** (مقاساً بعدد المنشآت) خلال الأعوام 2011-2016 هو 4.3% وهو متوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية في المدينة، بينما بلغ متوسط نمو قطاع **منتجات المخابز وما إليها** (مقاساً بعدد المنشآت) خلال الأعوام 2011-2016 هو 5.4% ويعد هذا النمو مرتفع نسبياً مقارنة بجميع القطاعات الصناعية في المدينة الذي يبلغ 4.3%.

متوسط نمو قطاع **طحن الغلال وتهيئة الحبوب** (مقاساً بعدد العمال) خلال الأعوام 2011-2016 هو 10.7% ويعد هذا النمو مرتفع نسبياً مقارنة بجميع القطاعات الصناعية في المدينة الذي يبلغ 6.8%، بينما كان متوسط نمو قطاع **منتجات المخابز وما إليها** (مقاساً بعدد العمال) خلال الأعوام 2011-2016 هو -2.8% ويعد هذا النمو منخفض جداً مقارنة بجميع القطاعات الصناعية في المدينة الذي يبلغ 6.8%.

حجم الاستثمار المقدر للمنشآت المرخصة بقطاع **طحن الغلال وتهيئة الحبوب** /1,820,142/ ألف جنيه، بينما كان حجم الاستثمار المقدر للمنشآت المرخصة بقطاع **منتجات المخابز وما إليها** /1,232,632/ ألف جنيه.

خلال دراسة سوق العمل بالدورة الأولى من بروسبيكت في قطاع الصناعات الغذائية والتي نفذها فريق المرصد تمت مقابلة /46/ منشأة بإجمالي /11028/ عامل منهم /9390/ من الذكور و/1638/ من الإناث.

ثانياً- المنشآت المسجلة رسمياً

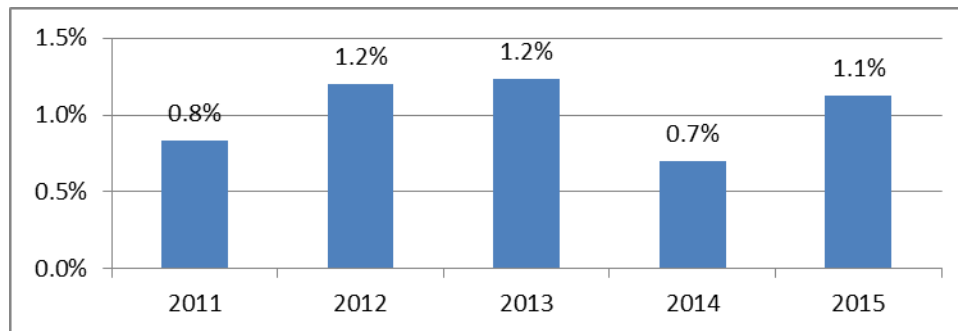
يبلغ عدد المنشآت المسجلة بدليل جمعية المستثمرين في مدينة السادس من أكتوبر /27/ منشأة بالقطاعين، بينما تعذر الحصول على عدد المنشآت المسجلة بغرفة الصناعات الغذائية.

ثالثاً- التعليم والتدريب

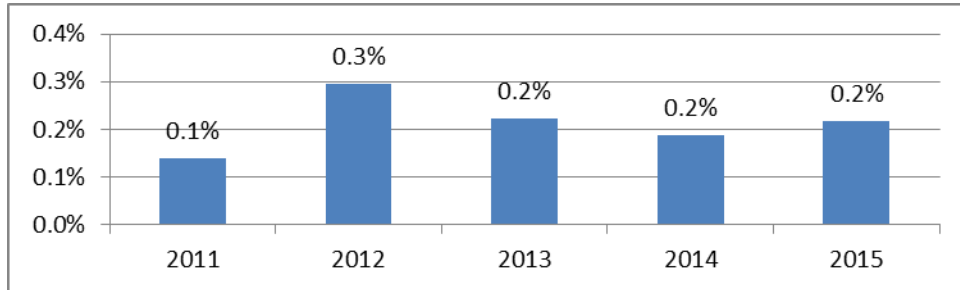
هناك تخصص "التصنيع الغذائي- العجائن والمخبوزات" في التعليم الفني (العادي والمزدوج) يخدم هذا القطاع. ولكن هذا التخصص غير متاح في المدينة.

من واقع الدراسة الأولى للمرصد الإقليمي لمعلومات سوق العمل بمدينة السادس من أكتوبر في قطاع الصناعات الغذائية تم إقتراح إدخال تخصص فني صناعات غذائية وبها العديد من الوظائف منها "تغليب وتغليف".

رابعاً- حصة التصدير



طبقاً لبيانات موقع الأمم المتحدة للتجارة الدولية فإن نسبة مساهمة قطاع طحن الغلال وتهيئة الحبوب في قيمة الصادرات الإجمالية من جمهورية مصر العربية ثابتة تقريباً منذ عام 2011، وبلغت 1.1% في عام 2015 وهي منخفضة نسبياً بالنسبة لإجمالي الصادرات المصرية.



طبقاً لبيانات موقع الأمم المتحدة للتجارة الدولية فإن نسبة مساهمة قطاع منتجات المخازن وما إليها في قيمة الصادرات الإجمالية من جمهورية مصر العربية ثابتة تقريباً منذ عام 2011، وهي منخفضة للغاية حيث أنها لا تتجاوز 0.2% في عام 2015 من إجمالي الصادرات المصرية.

خامساً رأي الخبراء

أفاد أحد الخبراء أن هذا القطاع يعتمد على جميع أنواع العمالة سواء فنيين تجاريين أو صناعيين أو فنيين ليس لديهم مؤهل ولكن من الضروري جداً قدرتهم على القراءة والكتابة، أما بالنسبة للمهندسين المشرفين عليهم أو رؤساء الأقسام فلا بد أن يكونوا حاصلين على مؤهل عالي.

كما أشار إلى أن أي مؤسسه تعمل في هذا القطاع تعتمد على نوعين من العمالة:

- عمالة مدربة: وهي متخصصة في تشغيل الماكينات والتعامل معها في حالة الأوامر المختلفة وصيانتها في حالة الأعطال المؤقتة وتنظيفها بصفة دورية.
 - عمالة غير مدربة: تكون متخصصة في التعبئة والتفريغ ونقل البضائع من مكان إلى آخر وكل ما ليس له إختصاص محدد.
- أشار أيضاً إلى أن القطاع ينمو بشكل جيد، وأوضح أن إقبال الشركة على تعيين العمالة من الذكور أكبر من الإناث وذلك لطبيعته بيئة العمل والتي تعتمد بشكل كبير على الورديات، وأن العمالة من الإناث لن تسنح لهم الظروف بتقبل مبدأ الوردية الليلية فبالتالي يكون معظم العمالة من الذكور، أما الإناث فغالباً ما تتناسب معهم الوظائف الإدارية حيث أنها لا تعتمد على مبدأ الورديات.
- أوضح أن معدل دوران العمالة عالي وذلك لأن كل عامل يتوقع أن يتم مضاعفة راتبه نظراً لغلاء الأسعار ولكن هذا لا يحدث في الواقع، ولذلك فإنهم في الغالب لا يتفهموا قدرة المنشآت على ذلك ويقوموا بترك العمل.
- ذكر أن هذا المجال يعتمد على التدريب بالأسبقية (القديم يعلم الجديد). ولكن مبدأ التدريب موجود ولا مشكلة لدى المنشأة بأن تقوم بتدريب عاملها إذا كان هناك جدوى وفائدة من هذا التدريب.

أوضح أن القطاع يستخدم التكنولوجيا المتوسطة ولكن في بعض الأحيان يضطر إلى استخدام التكنولوجيا الحديثة، كما أكد على إحتياج القطاع إلى مستوى أعلى فنياً وأنه لا يعتمد كلياً على التخصص عند تعيين العمال ولكنه يهتم بالتخصصات عند تعيين المهندسين والمشرفين (مستوى التعليم العالي).

3. توصيف مبني لقطاع الكاكاو والشيكولاته وحلويات سكرية

أولاً- المنشآت المرخصة (هيئة التنمية الصناعية)

اسم النشاط	متوسط نمو المنشآت	متوسط نمو العمال	حصة التشغيل	عدد المنشآت المرخصة
كاكاو وشيكولاته وحلويات سكرية	12.2%	11%	1.4%	17

عدد المنشآت المرخصة من الهيئة حتى 2016 هو 17/ ويقدر أنها ستشغل 1.4% (2138 عامل) من إجمالي العاملين المزمع تشغيلهم في جميع المنشآت المرخصة لدى الهيئة بالقطاعات الصناعية المختلفة.

متوسط نمو هذا القطاع (مقاساً بعدد المنشآت) خلال الأعوام 2011-2016 هو 12.2% وهو أعلى من متوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية في المدينة الذي يبلغ 4.3%، بينما متوسط نمو هذا القطاع (مقاساً بعدد العمال) خلال الأعوام 2011-2016 هو 11% وهو أعلى من متوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية في المدينة الذي يبلغ 6.8%.

حجم الإستثمار المقدر للمنشآت المرخصة بهذا القطاع /1,419,888/ ألف جنيه.

خلال دراسة سوق العمل بالدورة الأولى من بروسبكت في قطاع الصناعات الغذائية والتي نفذها فريق المرصد تمت مقابلة /46/ شركات بإجمالي /11028/ عامل منهم /9390/ من الذكور و/1638/ من الإناث.

ثانياً- المنشآت المسجلة رسمياً

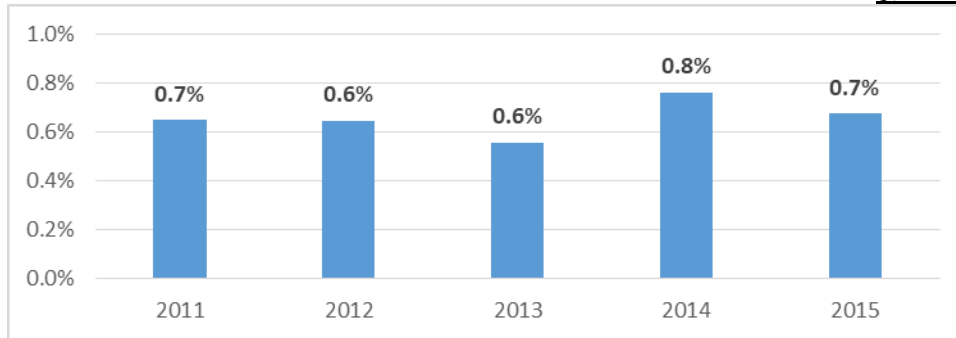
يبلغ عدد المنشآت المسجلة بدليل جمعية المستثمرين في مدينة السادس من أكتوبر /19/ منشأة بهذا القطاع الفرعي، بينما تعذر الحصول على عدد المنشآت المسجلة بغرفة الصناعات الغذائية.

ثالثاً- التعليم والتدريب

هناك تخصص "التصنيع الغذائي-العجائن والمخبوزات" في التعليم الفني (العادي والمزدوج) يخدم هذا القطاع. ولكن هذا التخصص غير متاح في المدينة.

من واقع الدراسة الأولى للمرصد الإقليمي لمعلومات سوق العمل بمدينة السادس من أكتوبر في قطاع الصناعات الغذائية تم إقتراح إدخال تخصص فني صناعات غذائية وبها العديد من الوظائف منها "تغليب وتغليف".

رابعاً- حصة التصدير



طبقاً لبيانات موقع الأمم المتحدة للتجارة الدولية فإن نسبة مساهمة القطاع في قيمة الصادرات الإجمالية من جمهورية مصر العربية ثابتة تقريباً منذ عام 2011، وهي منخفضة نسبياً حيث بلغت 0.7% في عام 2015 من إجمالي الصادرات المصرية، وبشكل عام تعتبر هذه السنة منخفضه نسبياً من حيث الصادرات.

خامساً- رأي الخبراء

أفاد أحد خبراء القطاع أن التكنولوجيا بالقطاع متطورة للغاية في الخارج، ولكن في مصر تعتبر التكنولوجيا بسيطة وذلك نظراً لارتفاع تكلفتها، مشيراً إلى أن تكلفة تطوير أحد خطوط الإنتاج في مصر تتعدى المليار جنيه.

أشار أيضاً إلى أن القطاع غير كثيف العمالة كما يتصور البعض، وذلك لإعتماده على الماكينات بشكل كبير، كما أفاد أن غالبية المنشآت تستقطب العمالة من محافظة الجيزة، وكما ذكر أنه توجد عدة تحديات تواجه القطاع في استقطاب العمالة منها "عدم وجود عماله مدربه، عدم إستقرار العامل وذلك بسبب الإغرائات المادية، عدم وجود وعي بثقافة العمل لدى العمالة المصرية".

يعتمد القطاع على الذكور بدرجة كبيرة حيث أن نسبة الإناث ضئيلة جداً بهذا القطاع، كما أوضح أن المنشآت بهذا القطاع تستقطب جميع التخصصات لأن العمل به بسيط للغاية.

أفاد إلى أن القطاع يتأثر بالقرارات غير المدروسة والتكاليف الإضافية التي تقوم بوضعها الجهات الحكومية (كالكهرباء، الغاز، الضرائب، إلخ)، كما أشار إلى أن القطاع من أكبر القطاعات التي تتأثر بجميع القرارات الإقتصادية، حيث أن القطاع يمثل السلع الاستهلاكية الترفيهية والتي تستطيع بعض الفئات الاستغناء عنها في ظل الظروف الإقتصادية السيئة، كما أشار على حد قوله "القطاع رايح في داهية".

4. توصيف مبني لقطاع الغزل والنسيج

أولاً- المنشآت المرخصة (هيئة التنمية الصناعية)

اسم النشاط	متوسط نمو المنشآت	متوسط نمو العمال	حصة التشغيل	عدد المنشآت المرخصة
الغزل والنسيج	4.5%	10.4%	1.8%	36

عدد المنشآت المرخصة من الهيئة حتى 2016 هو 36/ ويقدر أنها ستشغل 1.8% (2831 عامل) من إجمالي العاملين المزمع تشغيلهم في جميع المنشآت المرخصة لدى الهيئة بالقطاعات الصناعية المختلفة.

متوسط نمو هذا القطاع (مقاساً بعدد المنشآت) خلال الأعوام 2016-2011 هو 4.5% وهو أعلى من متوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية في المدينة الذي يبلغ 4.3%، بينما كان متوسط نمو هذا القطاع (مقاساً بعدد العمال) خلال الأعوام (2016-2011) هو 10.4% وهذه النسبة تعتبر أعلى من متوسط نمو جميع القطاعات الصناعية في المدينة والبالغة 6.8%،

حيث أن حجم الإستثمار المقدر للمنشآت المرخصة بهذا القطاع 1,849,963/ ألف جنيه.

خلال دراسة سوق العمل بالدورة الثانية من بروسبكت التي نفذها فريق المرصد تمت مقابلة 15/ منشأة بإجمالي 4336/ عامل بنسبة 49% من الذكور و51% من الإناث.

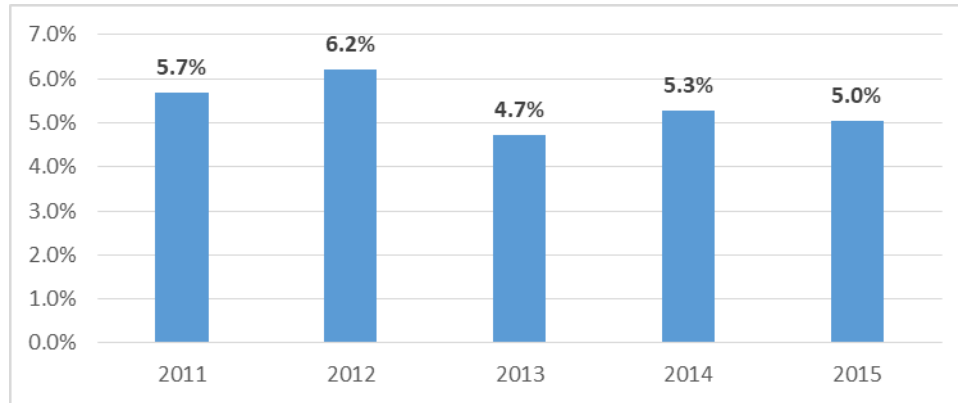
ثانياً- المنشآت المسجلة رسمياً

يبلغ عدد المنشآت المسجلة بدليل جمعية المستثمرين في مدينة السادس من أكتوبر 11/ منشأة بهذا القطاع الفرعي، بينما تعذر الحصول على عدد المنشآت المسجلة بالغرف الصناعية.

ثالثاً- التعليم والتدريب

هناك تخصص "غزل ونسيج، ميكانيكا غزل، ميكانيكا النسيج بيكانول، النسيج، نسيج وسجاد وكليم، الصباغة والطباعة وتجهيز المنسوجات" في التعليم الفني (العادي والمزدوج) يخدم هذا القطاع.

رابعاً- حصة التصدير



طبقاً لبيانات موقع الأمم المتحدة للتجارة الدولية فإن نسبة مساهمة هذا القطاع في قيمة الصادرات الإجمالية من جمهورية مصر العربية ثابتة منذ عام 2011، وهي مرتفعة نسبياً حيث بلغت 5.0% في عام 2015 من إجمالي الصادرات المصرية.

خامساً- رأي الخبراء

أفاد أحد الخبراء أنه يوجد بالقطاع تكنولوجيا عالية جداً ولكن هذا لايعني الإستغناء عن العمالة فإن العمالة هي التي تستطيع تغذية الممكن مهما كان حديثاً، علماً بأن بعض المنشآت تعتمد على التكنولوجيا العالية والآخر مازال يعمل بالطرق التقليدية حسب الجودة وكمية الإنتاج والتنافس.

أوضح أن النمو في هذا القطاع يكون على هيئة نمو في حجم العمالة داخل الشركات وليس عدد الشركات فهومن حيث العمالة كثيف العمالة وخاصة الذكور ولكن من حيث المنشآت فعدد المنشآت تقريباً من 7 إلى 8 منهم 5 منشآت كبيرة الحجم تضم (250 إلى 500 عامل) علماً بأن صناعة الغزل والنسيج هي رقم 1 في مصر ولكن تحتاج إلى إهتمام سواء كان من العامل أو الدولة.

أشار إلى أنه يتم تأهيل العمال على التكنولوجيا الحديثة أو الماكينات الجديدة وذلك من خلال الخبراء الذين يقوموا بتوريد المكينات. أما بالنسبة للدورات الأكاديمية فالمهم بها الجانب العملي أكثر من النظري ولكن ليس معناها الإستغناء عن البرامج النظرية وبالنسبة لبرامج التدريب فهناك بعض البرامج يقدمها صندوق دعم المشروعات في الغزل والنسيج بالإسكندرية. أوضح أنه يفضل عند البحث عن عمالة أن يكونوا من خريجي التخصص ولكن أحيانا نضطر قبول تخصصات أخرى من التعليم الفني بكل أنواعها سواء كان صناعي أو تجاري وتقوم المنشأة بتأهيله للعمل. ذكر أنه نظراً للحالة الاقتصادية للدولة فيوجد حالة ركود في التصدير عن الأعوام السابقة.

5. توصيف مبدئي لقطاع الورق والكرتون وبيع الورق والكرتون أولاً- المنشآت المرخصة (هيئة التنمية الصناعية)

اسم النشاط	متوسط نمو المنشآت	متوسط نمو العمال	حصة التشغيل	عدد المنشآت المرخصة
الورق والكرتون	6.9%	4.6%	1.9%	15
سلع كرتون وورق	10.6%	8.5%	2.5%	28

عدد المنشآت المرخصة من الهيئة بقطاع ورق وكرتون حتى 2016 هو /15/ ويقدر أنها ستشغل 1.9% (2890 عامل) من إجمالي العاملين المزمع تشغيلهم في جميع المنشآت المرخصة لدى الهيئة بالقطاعات الصناعية المختلفة، بينما كانت عدد المنشآت المرخصة من الهيئة بقطاع سلع ورق وكرتون حتى 2016 هو /28/ ويقدر أنها ستشغل 2.5% (3871 عامل) من إجمالي العاملين المزمع تشغيلهم في جميع المنشآت المرخصة لدى الهيئة بالقطاعات الصناعية المختلفة

متوسط نمو قطاع ورق وكرتون (مقاساً بعدد المنشآت) خلال الأعوام 2011-2016 هو 6.9% وهو أعلى من متوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية في المدينة الذي يبلغ 4.3%، بينما كان متوسط نمو قطاع سلع ورق وكرتون (مقاساً بعدد المنشآت) خلال الأعوام 2011-2016 هو 10.6% وهو أعلى من متوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية في المدينة الذي يبلغ 4.3%.

متوسط نمو قطاع ورق وكرتون (مقاساً بعدد العمال) خلال الأعوام 2011-2016 هو 4.6% وهو أقل من متوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية في المدينة الذي يبلغ 6.8%، بينما كان متوسط نمو قطاع سلع ورق وكرتون (مقاساً بعدد العمال) خلال الأعوام 2011-2016 هو 8.5% وهو أعلى من متوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية في المدينة الذي يبلغ 6.8%.

حجم الاستثمار المقدر للمنشآت المرخصة بقطاع ورق وكرتون /944,642/ ألف جنيه، بينما حجم الاستثمار المقدر للمنشآت المرخصة بقطاع سلع ورق وكرتون /3,032,608/ ألف جنيه.

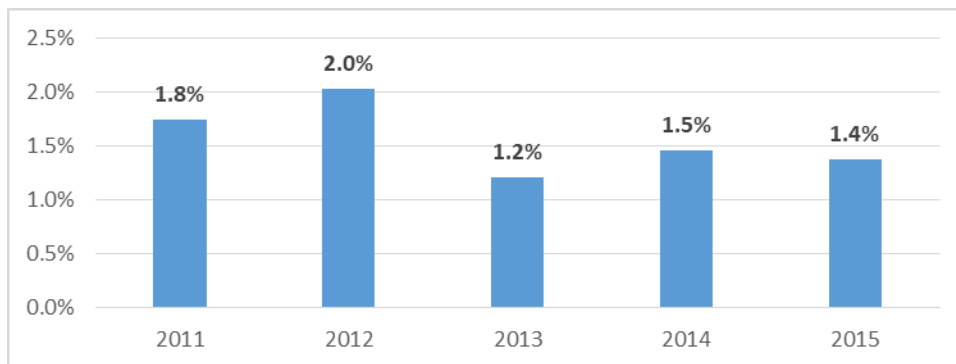
ثانياً- المنشآت المسجلة رسمياً

يبلغ عدد المنشآت المسجلة بدليل جمعية المستثمرين في مدينة السادس من أكتوبر /46/ منشأة بالقطاعين، بينما تعذر الحصول على عدد المنشآت المسجلة بالغرف الصناعية.

ثالثاً- التعليم والتدريب

ليس هناك تخصص في التعليم الفني يخدم هذا القطاع.

رابعاً- حصة التصدير



طبقاً لبيانات موقع الأمم المتحدة للتجارة الدولية فإن نسبة مساهمة قطاع سلع ورق وكرتون في قيمة الصادرات الإجمالية من جمهورية مصر العربية ثابتة منذ عام 2011، وهي منخفضة حيث بلغت 1.4% في عام 2015 من إجمالي الصادرات المصرية.

خامساً- رأي الخبراء

أفاد خبير قطاع الورق والكرتون أن التكنولوجيا بهذا القطاع متطورة للغاية، كما ذكر أن القطاع غير كثيف العمالة وذلك إذا ما تمت مقارنته بغيره من القطاعات فهو بسيط للغاية، كما أوضح أن القطاع يستقطب العمالة من عدة مناطق منها "الفيوم، والقاهرة الكبرى"، وتوجد عدة تحديات لإستقطاب العمالة بالقطاع منها "عدم كفاءة العمالة"، كما أشار إلى أنه يقوم بإستقطاب عمالة من دول أخرى مثل "السودان، بنجلادش" لإلتزامهم بالعمل وقلة رواتبهم، كما يعتمد القطاع على الذكور فقط، كما بين أنه لا يشترط في التعيين مؤهل بعينه.

أوضح أن القطاع مهم للغاية وينتج عنه صناعات أخرى بقطاعات أخرى، وبالتالي يجب الإهتمام به ولكن في ظل الوضع الراهن صعب جداً لأنه توجد تحديات تواجهه مثل (المواد الخام وندرتها في السوق المحلي، إرتفاع أسعار العملات، إلخ...).

6. توصيف مبدئي لقطاع صناعة السيارات واجزائها

أولاً- المنشآت المرخصة (هيئة التنمية الصناعية)

اسم النشاط	متوسط نمو المنشآت	متوسط نمو العمال	حصة التشغيل	عدد المنشآت المرخصة
صناعة السيارات واجزائها	4.9%	2.1%	8.4%	57

عدد المنشآت المرخصة من الهيئة حتى 2016 هو /57/ ويقدر أنها ستشغل (12804 عامل) من إجمالي العاملين المزمع تشغيلهم في جميع المنشآت المرخصة لدى الهيئة بالقطاعات الصناعية المختلفة.

متوسط نمو هذا القطاع (مقاساً بعدد المنشآت) خلال الأعوام 2011-2016 هو 4.9% وهو أعلى من متوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية في المدينة الذي يبلغ 4.3%.

متوسط نمو هذا القطاع (مقاساً بعدد العمال) خلال الأعوام 2011-2016 هو 2.1% وهو أقل من متوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية في المدينة الذي يبلغ 6.8%.

حجم الاستثمار المقدر للمنشآت المرخصة بهذا القطاع /7,398,675/ ألف جنيه.

ثانياً- المنشآت المسجلة رسمياً

يبلغ عدد المنشآت المسجلة بدليل جمعية المستثمرين في مدينة السادس من أكتوبر /44/ منشأة بهذا القطاع الفرعي، بينما تعذر الحصول على عدد المنشآت المسجلة بالغرف الصناعية.

ثالثاً- التعليم والتدريب

هناك العديد من التخصصات التي تخدم هذا القطاع في التعليم الفني سواء كان ثلاث سنوات او خمسة سنوات او تعليم مزدوج مثل (سيارات / سمكره ودوكو/ كهرباء /إلكترونيات) في محافظة الجيزة ومدينة السادس من أكتوبر.

رابعاً- حصة التصدير

طبقاً لبيانات موقع الأمم المتحدة للتجارة الدولية فإن نسبة مساهمة القطاع في قيمة الصادرات الإجمالية من جمهورية مصر العربية هي صفر %.

خامساً- رأي الخبراء

أفاد خبير شركة "جنرال موتورز" إن القطاع يتأثر بالتغيرات الاقتصادية، نظراً لإرتفاع أسعار العملات الذي أدى إلى إنخفاض الطلب على السيارات في مصر. أشار أن التكنولوجيا في هذا القطاع متطورة للغاية. حيث أوضح أن قسم الدهانات والكشف على السيارات يعملان عن طريق الماكينات الآلية ودور العامل البشري بها يقتصر على الإشراف فقط. كما أفاد أن الصعوبات التكنولوجية التي تواجههم هي عدم إنتظام التيار الكهربائي، وذلك يؤدي إلى حرق المعدات ذات التكنولوجيا الحديثة مما يكلف الشركة أعباء مالية ضخمة.

كما أفاد أن قبول العامل في الشركة مشروط بإجتياز ثلاثة إختبارات (نظري وعملي وبدني) وأن من التحديات التي تواجه القطاع هي عدم إجتياز نسبة كبيرة من المتقدمين لمرحلة الإختبار الطبي.

كما أوضح أيضاً أن أكبر التحديات التي تواجه القطاع هو "الاستيراد العشوائي"، وأن الحل لهذه المشكلة يكمن في الإعتماد على الإنتاج المحلي. كما بين الخبير أن هذا القطاع كثيف العمالة حيث يبلغ عدد العمال بالمصنع 1300 عامل. وأشار أيضاً إلى أن القطاع يعتمد بشكل كبير على الذكور حيث أن نسبة العمالة من الإناث داخل القطاع لا تتعدى 10% ويعملون في الإدارة فقط وخاصة في إدارة الجودة، كما بين أنه يوجد توجه لزيادة نسبة الإناث خلال الفترة القادمة.

أفاد خبير شركة "رالي موتورز" أن القطاع يعتمد على التكنولوجيا المتقدمة وغالبيتها صناعة صينية وهي المسيطرة على هذا القطاع. كما أن المنشآت تحتاج إلى تأهيل العاملين لكي يتعاملوا مع التطور التكنولوجي بهذا القطاع مثل ضبط زوايا وإتزان السيارات، ضبط الفريون، إلخ... كما أن 80% من إجمالي عدد العاملين بهذا القطاع يعملوا بالصناعات المغذية لصناعة السيارات. كما أوضح أن التحديات الأخرى التي تواجه القطاع هي عدم وجود أيدي عاملة ماهرة وإستقطاب العمالة ووسائل المواصلات.

كما بين أنه يتم إستقطاب العمالة من مناطق "الجيزة، أرض اللواء، الفيوم" كما أفاد أن الفيوم هي أكثر منطقة مغذية للعمالة بمدينة السادس من أكتوبر. وذكر أنه لا يشترط تعيين خريجين تخصص معين بهذا القطاع حيث أنه يتم تدريب الجميع ونادراً ما يتم إستقطاب متخصصين بالقطاع. كما تستقطب المنشآت بهذا القطاع جميع التخصصات بداية من الدبلوم وحتى الهندسة وتكون الخبرة والتمكن والمقابلة الشخصية هم الفارق في إختيار العامل. كما ذكر أن راتب العامل الفني "المتخصص" يصل إلى 4000 جنية.

7. توصيف مبني لقطاع صناعة صابون ومستحضرات تنظيف و عطور

أولاً- المنشآت المرخصة (هيئة التنمية الصناعية)

اسم النشاط	متوسط نمو المنشآت	متوسط نمو العمال	حصة التشغيل	عدد المنشآت المرخصة
صناعة صابون ومستحضرات تنظيف و عطور	4.3%	0.8%	3.3%	59

عدد المنشآت المرخصة من الهيئة حتى 2016 هو /59/ ويقدر أنها ستنشغل 3.3% (5091 عامل) من إجمالي العاملين المزمع تشغيلهم في جميع المنشآت المرخصة لدى الهيئة بالقطاعات الصناعية المختلفة.

متوسط نمو هذا القطاع (مقاساً بعدد المنشآت) خلال الأعوام 2011-2016 هو 4.3% وهو يساوي متوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية في المدينة الذي يبلغ 4.3%، بينما متوسط نمو هذا القطاع (مقاساً بعدد العمال) خلال الأعوام 2011-2016 هو 0.8% في حين أن متوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية في المدينة يبلغ 6.8%

حجم الاستثمار المقدر للمنشآت المرخصة بهذا القطاع /1,419,888/ ألف جنية.

خلال دراسة سوق العمل بالدورة الثانية من بروسبكت التي نفذها فريق المرصد تمت مقابلة /7/ شركات بإجمالي /551/ عامل منهم /284/ من الذكور و/267/ من الإناث.

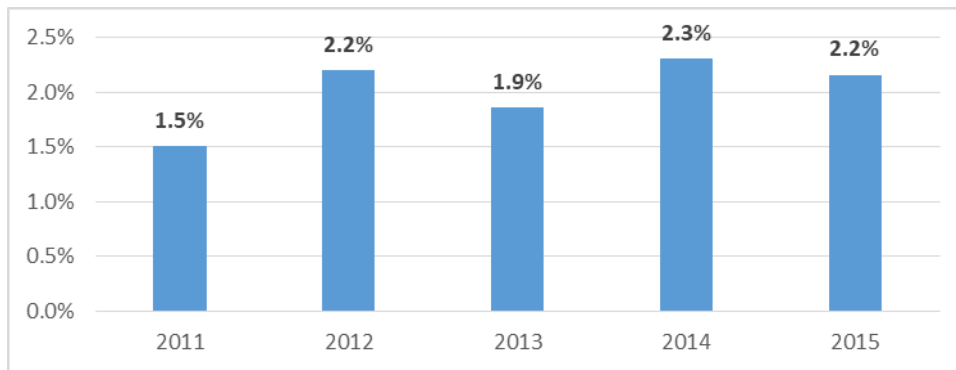
ثانياً- المنشآت المسجلة رسمياً

يبلغ عدد المنشآت المسجلة بدليل جمعية المستثمرين في مدينة السادس من أكتوبر (16) منشآت بهذا القطاع الفرعي، بينما تعذر الحصول على عدد المنشآت المسجلة بالغرف الصناعية.

ثالثاً- التعليم والتدريب

يخدم هذا القطاع تخصصات التجميل وتجميل وعلاج في التعليم الفني العادي والمزدوج. ولكن هذا التخصص غير متاح في المدينة.

رابعاً- حصة التصدير



طبقاً لبيانات موقع الأمم المتحدة للتجارة الدولية فإن نسبة مساهمة القطاع في قيمة الصادرات الإجمالية من جمهورية مصر العربية ثابتة تقريباً منذ عام 2011، وهي مرتفعة نسبياً حيث بلغت 2.2% في عام 2015.

خامساً: رأى الخبراء

أفاد أحد الخبراء أن القطاع يعتمد على التكنولوجيا المتطورة لمواكبة العصر في هذا المجال حيث أن مجال التجميل في تطور مستمر، كما بين أن صناعة مستحضرات التجميل من الصناعات كثيفة العمالة، ويعتمد بشكل كبير على العمالة الموسمية والمؤقتة،

وأشار إلى أن المصدر الرئيسي والأساسي لإستقطاب العمالة بالقطاع هو محافظة الفيوم وهي عمالة غير مدربة وغير ماهرة، كما ذكر أن القطاع يعتمد بشكل أساسي على الإناث حيث تمثل نسبتهم أضعاف نسبة الذكور، وأوضح أن القطاع يستقطب العمالة ذات المستوى التعليمي المتوسط فما فوق، لكن الفنيين أو الإداريين يجب أن يكونوا متخصصين في المجال مثل خريجي "كلية الزراعة، ومعهد كيمياء، وكلية العلوم".

وفيما يتعلق بالتعليم والتدريب أشار إلى أنه يتم إستقطاب كافة التخصصات من التعليم والتدريب المزدوج "مبارك كول" بالنسبة للذكور، والإناث يتم إستقطابهم من خريجي تخصص "زخرفة" بوجه خاص، كما أوضح أنه في حالة توافر تخصص "تجميل وعلاج" سيكون له الأولوية في التعيين.

وفيما يتعلق بالمشاكل التي تواجه القطاع أشار إلى أن الأجور هي أكبر مشاكل القطاع حيث يقوم "سماسرة العمال" بإقتسام الراتب مع العاملات، وغالباً ما يتحمل صاحب العمل النسبة التي يطالب بها السماسر مما يجعل تكلفة الأجور مرتفعة بشكل عام. كما أشار إلى أن الأجور تتراوح بين 1500:1000 جنيه.

وأفاد أن معدل دوران العمالة بالمصنع خلال العام الماضي تراوحت نسبته ما بين 20:30%. كما أفاد أن المنشأة تعمل لحساب الغير ولديها معامل حيث تقوم بتطوير المنتجات بناءً على رغبة العميل وليس تصنيع منتجات جديدة. وبشكل عام أوضح الخبير أن هناك توجه للتصنيع المحلي بسبب عدم إستقرار العملة الأجنبية، كما أشار أن نسبة الطلب على المنتجات إنخفضت بسبب إنخفاض القوة الشرائية.

8. توصيف مبني لقطاع المعادن الغير حديدية الأساسية أولاً- المنشآت المرخصة (هيئة التنمية الصناعية)

اسم النشاط	متوسط نمو المنشآت	متوسط نمو العمال	حصة التشغيل	عدد المنشآت المرخصة
المنتجات المعدنية الانشائية	9.5%	4.1%	1.9%	50
منتجات معدنية عدا الماكينات	7.8%	4.6%	3.6%	94
المعادن الغير الحديدية الاساسية	30.0%	22.01%	1.6%	16

عدد المنشآت المرخصة من الهيئة بقطاع المنتجات المعدنية الانشائية حتى 2016 هو 50/ ويقدر أنها ستشغل (2980 عامل) من إجمالي العاملين المزمع تشغيلهم في جميع المنشآت المرخصة لدى الهيئة بالقطاعات الصناعية المختلفة، بينما كانت عدد المنشآت المرخصة من الهيئة بقطاع المنتجات المعدنية عدا الماكينات حتى 2016 هو 94/ ويقدر أنها ستشغل (5492 عامل) من إجمالي العاملين المزمع تشغيلهم في جميع المنشآت المرخصة لدى الهيئة بالقطاعات الصناعية المختلفة، بينما كانت عدد المنشآت المرخصة من الهيئة بقطاع المعادن غير الحديدية الأساسية حتى 2016 هو 16/ ويقدر أنها ستشغل (2422 عامل) من إجمالي العاملين المزمع تشغيلهم في جميع المنشآت المرخصة لدى الهيئة بالقطاعات الصناعية المختلفة.

متوسط نمو قطاع المنتجات المعدنية الانشائية (مقاساً بعدد المنشآت) خلال الأعوام 2011-2016 هو 9.5% وهو أعلى من متوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية في المدينة الذي يبلغ 4.3%، بينما كان متوسط نمو قطاع المنتجات المعدنية عدا الماكينات (مقاساً بعدد المنشآت) خلال الأعوام 2011-2016 هو 7.8% وهو أعلى من متوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية في المدينة الذي يبلغ 4.3%، بينما كان متوسط نمو قطاع المعادن غير الحديدية الأساسية (مقاساً بعدد المنشآت) خلال الأعوام 2011-2016 هو 30.0% وهو أعلى من متوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية في المدينة الذي يبلغ 4.3%.

متوسط نمو قطاع المنتجات المعدنية الانشائية (مقاساً بعدد العمال) خلال الأعوام 2011-2016 هو 4.1% وهو أقل من متوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية في المدينة الذي يبلغ 6.8%، بينما كان متوسط نمو قطاع المنتجات المعدنية عدا الماكينات (مقاساً بعدد العمال) خلال الأعوام 2011-2016 هو 4.6% وهو أقل من متوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية في المدينة الذي يبلغ 6.8%، بينما كان متوسط نمو قطاع المعادن غير الحديدية الأساسية (مقاساً بعدد العمال) خلال الأعوام 2011-2016 هو 22.01% وهو أعلى من متوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية في المدينة الذي يبلغ 6.8%.

حجم الإستثمار المقدر للمنشآت المرخصة بقطاع المنتجات المعدنية الانشائية 423,588/ ألف جنيه، بينما كان حجم الإستثمار المقدر للمنشآت المرخصة بقطاع المنتجات المعدنية عدا الماكينات 1,142,950/ ألف جنيه، بينما كان حجم الإستثمار المقدر للمنشآت المرخصة بقطاع المعادن غير الحديدية الأساسية 1,406,725/ ألف جنيه.

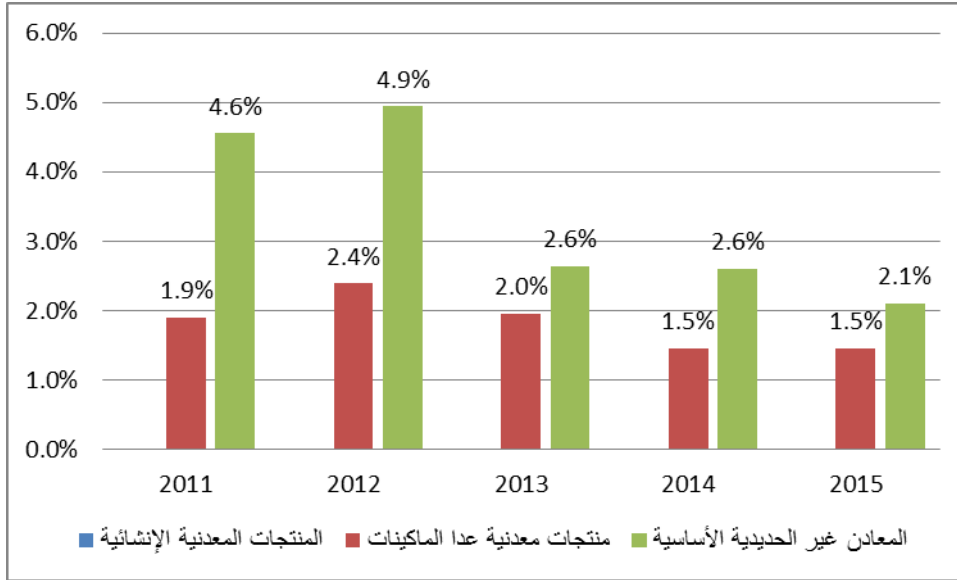
ثانياً- المنشآت المسجلة رسمياً

يبلغ عدد المنشآت المسجلة بدليل جمعية المستثمرين في مدينة السادس من أكتوبر 71/ منشأة بالقطاعات الثلاثة، بينما تعذر الحصول على عدد المنشآت المسجلة بالغرف الصناعية.

ثالثاً- التعليم والتدريب

يوجد تخصص "تركيبات ميكانيكية" في التعليم والتدريب المزدوج يخدم مدينة السادس من أكتوبر

رابعاً- حصة التصدير



طبقاً لبيانات موقع الأمم المتحدة للتجارة الدولية فإن نسبة مساهمة قطاع **المنتجات المعدنية الإنشائية** هي صفر% من قيمة الصادرات الإجمالية لجمهورية مصر العربية، وكانت نسبة مساهمة قطاع **المنتجات المعدنية عدا الماكينات** ثابتة تقريباً منذ عام 2011، وبلغت 1.5% في عام 2015 وهي منخفضة بالنسبة إلى إجمالي قيمة صادرات جمهورية مصر العربية، بينما كانت نسبة مساهمة قطاع **المعادن غير الحديدية الأساسية** من إجمالي قيمة صادرات جمهورية مصر العربية إنخفضت نسبياً عن عام 2011، وبلغت 2.1% في عام 2015.

خامساً: رأى الخبراء

أفاد خبير قطاع **"المعادن غير الحديدية الأساسية"** أن هناك نمو في القطاع حيث توجد مصانع جديدة وهناك توسعات في القطاع بنسبة 20% من إجمالي القطاع. كما أن هذا القطاع يضم العديد من التخصصات. كما أكد الخبير على أن مستوى التعليم الفني ضعيف جداً وبالتالي لا توجد عمالة مؤهلة ويرى أن مستوى طالب التعليم المزدوج أفضل من مستوى طالب التعليم الفني (العادي).

أوضح الخبير أن القطاع يضم حوالي 94/ منشأة علماً بأنه يتم احتساب عدد منشآت القطاع المعدني مع القطاع الهندسي.

كما أوضح الخبير بعض **المشاكل** التي تواجه القطاع:

1. بيروقراطية القرارات والقوانين والمعاناة في الحصول على رخصة عمل
2. ندرة العمالة الماهرة
3. سلوك العمالة غير مهنية وضرورة تغييرها
4. الحماية الزائدة بقانون العمل للعامل "بتبوظ" العامل فهناك بعض العمال متخصصين في اللف على المصانع لعمل مشاكل وأخذ تعويضات
5. جودة التعليم
6. إحتكار الخامات من شركات القطاع العام

كما أشار الخبير إلى أن القطاع يعتبر من القطاعات الواعدة إلا أنه يحتاج إلى مزيد من التطوير ونقل التكنولوجيا مع دراسة كيفية تغيير سلوك العامل المصري.

اقترح الخبير أن تعمل المدارس الصناعية بنظام الخمس سنوات مع تطوير المناهج لكي تتلائم مع سوق العمل.

9. توصيف مبني لقطاع الحديد والصلب أولاً- المنشآت المرخصة (هيئة التنمية الصناعية)

دراسة سوق العمل: صناعات الورق والكرتون
مدينة السادس من أكتوبر

اسم النشاط	متوسط نمو المنشآت	متوسط نمو العمال	حصة التشغيل	عدد المنشآت المرخصة
صناعة الحديد والصلب الأساسية	8.0%	5.4%	1.9%	35

عدد المنشآت المرخصة من الهيئة حتى 2016 هو 35/ ويقدر أنها ستشغل (2920 عامل) من إجمالي العاملين المزمع تشغيلهم في جميع المنشآت المرخصة لدى الهيئة بالقطاعات الصناعية المختلفة.

متوسط نمو هذا القطاع (مقاساً بعدد المنشآت) خلال الأعوام 2011-2016 هو 8.0% وهو أعلى من متوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية في المدينة الذي يبلغ 4.3%، بينما متوسط نمو هذا القطاع (مقاساً بعدد العمال) خلال الأعوام 2011-2016 هو 5.4% وهو أقل من متوسط النمو لجميع القطاعات الصناعية في المدينة الذي يبلغ 6.8%.

حجم الاستثمار المقدر للمنشآت المرخصة بهذا القطاع /2,721,899/ ألف جنيه.

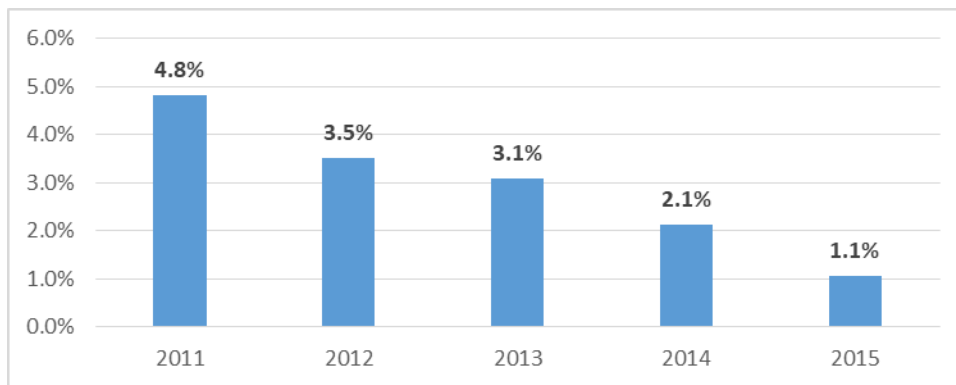
ثانياً- المنشآت المسجلة رسمياً

يبلغ عدد المنشآت المسجلة بدليل جمعية المستثمرين في مدينة السادس من أكتوبر /39/ منشأة بهذا القطاع الفرعي، بينما تعذر الحصول على عدد المنشآت المسجلة بالغرف الصناعية.

ثالثاً- التعليم والتدريب

يوجد تخصص "تشغيل ولحام معادن" بالتعليم الفني الصناعي والذي يخدم هذا القطاع بشكل خاص ولكن غير متوفر في مدينة السادس من أكتوبر.

رابعاً- حصة التصدير



طبقاً لبيانات موقع الأمم المتحدة للتجارة الدولية فإن نسبة مساهمة القطاع في قيمة الصادرات الإجمالية من جمهورية مصر العربية إنخفضت تدريجياً منذ عام 2011، وبلغت 1.1% في عام 2015 وهي منخفضة نسبياً.

خامساً- رأي الخبراء

أكد خبير القطاع أن التكنولوجيا تتطور بالقطاع بشكل ملحوظ وأن هناك إحتياج لتأهيل وتدريب العاملين، كما أفاد أن القطاع يحمل تحت طيته كافة مصانع وورش تشغيل المعادن بخلاف صناعة الحديد والصلب الأساسية، كما أكد الخبير على أن القطاع كثيف العمالة وأن هناك حوالي أربع منشآت كبيرة جداً بالمدينة.

أفاد الخبير بأن نسبة الطلب على المنتجات ليست كالسابق ولكنه يأمل أن يزداد الطلب خلال الفترات القادمة وعودة التصدير مرة أخرى.

ملحق (2)- إستبيان المسح الإستقصائي مع المنشآت

البيانات الأساسية للمنشأة

ملاحظات	الأكواد	بيانات تعريفية خاصة بالمنشأة
		اسم الشركة:
		بيانات الاتصال

		تليفون	
		فاكس	
		بريد الكتروني.....	
		عنوان الشركة.....	
		المنتجات	
		القائم بالإجابة	
		التليفون	
		البريد الإلكتروني	
	1 2 3 4 5	صاحب عمل / شريك	وظيفته
		رئيس مجلس الإدارة /العضو المنتدب	
		المدير العام/مدير المصنع.....	
		تم تكليفه من قبل المدير العام.....	
		مدير الموارد البشرية / شئون العاملين	
		أخرى (تذكر).....	
	1 0	حضرتك شركتكم قطاع خاص؟ نعم..... لا	نوع الشركة
	1 2 3	حضرتك شركتكم جزء من مجموعة شركات/فرع لشركة مستقلة؟ جزء من مجموعة/ إسمها..... فرع لشركة..... شركة مستقلة.....	

		الأقسام			أقسام الشركة الرئيسية
		لا	نعم		
		0	1	1. تسويق	
		0	1	2. مبيعات	
		0	1	3. موارد بشرية	
		0	1	4. شؤون عاملين	
		0	1	5. حسابات	
		0	1	6. مخازن	
		0	1	7. مشتريات	
		0	1	8. صيانة	
		0	1	9. إنتاج	
		0	1	10. تخطيط	
		0	1	11. نقل وحركة	
		0	1	12. أمن صناعي	
		0	1	13. تكنولوجيا المعلومات	
				14. أخرى.....	

قوة العمل بالمنشأة						
دلوقت إحنا هنبتدي الاستمارة ونسأل عن العاملين بالمنشأة وبعض البيانات التفصيلية عن العاملين. المعلومات ديه بتفيدنا كتير في التحليل بتاعنا.						
م	السؤال	الإجابة			ملاحظات	
1	إجمالي عدد العاملين بالمنشأة؟ <input type="text"/>	1-9	من 1-9		
		2	من 10 - 49		
		3	من 50 - 249		
		4	من 250 - 499		
		5	500 فما فوق		
2	عدد العاملين الذكور بالمنشأة؟ (يفضل دائما وضع عدد)	عدد	<input type="text"/>	أو	% <input type="text"/>	
3	عدد العاملات الإناث بالمنشأة؟ (يفضل دائما وضع عدد)	عدد	<input type="text"/>	أو	% <input type="text"/>	
4	دلوقت هاسأل حضرتك عن العاملين حسب المؤهل الدراسي	1-5	عدد	<input type="text"/>	أو	% <input type="text"/>
		2-5	عدد	<input type="text"/>	أو	% <input type="text"/>
		3-5	عدد	<input type="text"/>	أو	% <input type="text"/>
		4-5	عدد	<input type="text"/>	أو	% <input type="text"/>
		5-5	عدد	<input type="text"/>	أو	% <input type="text"/>
5	دلوقت هاسأل حضرتك عن العاملين حسب وظيفتهم مدير: المدير العام، مُدراء الأقسام أخصائي: شهادته جامعية ويعمل في تخصصه مشرف/أسطى: مشرف خط إنتاج، رئيس وردية، ملاحظ عامل فني: يشتغل على ماكينة على خط الإنتاج أو يعملها صيانته عامل عادي: الباقين	1-5	عدد	<input type="text"/>	أو	% <input type="text"/>
		2-5	عدد	<input type="text"/>	أو	% <input type="text"/>
		3-5	عدد	<input type="text"/>	أو	% <input type="text"/>
		4-5	عدد	<input type="text"/>	أو	% <input type="text"/>
		5-5	عدد	<input type="text"/>	أو	% <input type="text"/>
6	دلوقت هاسأل حضرتك عن العاملين حسب فئات العمر؟	1-55	عدد	<input type="text"/>	أو	% <input type="text"/>
		2-55	عدد	<input type="text"/>	أو	% <input type="text"/>
		3-40	عدد	<input type="text"/>	أو	% <input type="text"/>
		4-30	عدد	<input type="text"/>	أو	% <input type="text"/>

		عدد		أو		%		5- أقل من 20			
		المنطقة		عدد		أو نسبة					
		1- داخل أكتوبر								7	دلوقة عايزين العاملين حسب المحافظة/المكان اللي جاين منها
		2- الجيزة (من غير أكتوبر)									
		3- القليوبية									
		4- القاهرة									
		5- الفيوم									
		6- المنوفية									
		7- أخرى:.....									
		8- أخـرى:.....									
1	0 ←	نعم.....								8	بخلاف العمالة الدائمة هل بتشغل عمالة موسمية/ مؤقتة أحياناً؟
11	0 ←	لا.....								9	عددكم كام تقريباً؟
13	0 ←	لا أعرف.....								10	إيه المواسم اللي بتشغلهم فيها؟
13	2 ←	لا أعرف.....								11	هل بتشغل دلوقة حد غير مصري سواء عمالة دائمة من الـ.....أو عمالة موسمية/ مؤقتة من الـ.....؟
13	3 ←	لا توجد إجابة.....								12	عددكم كام تقريباً؟
16	0 ←	نعم.....								13	هل بتستعين بخبراء أجانب في بعض الأحيان؟
16	2 ←	لا أعرف.....								14	عددكم كام؟
16	3 ←	لا توجد إجابة.....								15	بتحتاجهم في إيه (مهامهم)؟ (لا تقرأ الإجابات المحددة)
		نوع العمالة		عدد							
		1- دائمة									
		2- موسمية									
		المهام		نعم		لا					
		1- إنشاء خط إنتاج جديد		1		0					
		2- تطوير خط إنتاج		1		0					
		3- إصلاح عطل/صيانة في خط إنتاج		1		0					
		4- استشارات في تطوير الأعمال		1		0					
		5- أخرى.....		1		0					
تطور الأعمال											
دلوقة هسأل حضرتك بعض الأسئلة عن تطور الطلب على المنتجات في المنشأة.											
م	السؤال	الإجابة					ملاحظات				
16	ياترى كان الطلب على المنتجات خلال السنة اللي فاتت عامل إزاي؟	في زيادة.....					1				
		ثابت.....					2				
		في انخفاض.....					3				
		لا أعرف.....					4				
		لا توجد إجابة.....					5				

	1 2 3 4 5	هيزيد يفضل زي ماهو..... هيقل لا أعرف..... لا توجد إجابة.....	17	طب السنة اللي جاية حضرتك تتوقع الطلب يكون عامل إزاي؟
انتقل إلى 22 انتقل إلى 22 انتقل إلى 22	1 0 2 3	نعم لا لا أعرف..... لا توجد إجابة.....	18	حضرتك بتتوقع أن خطوط الإنتاج أو التكنولوجيا المستخدمة حالياً هيحصل فيها أي تطوير السنة الجاية؟
	1 2 3 4 5	يقل عدد الوظائف المتاحة يزيد عدد الوظائف المتاحة ثابت لا أعرف..... لا توجد إجابة.....	19	طب تأثير التطور ده على حجم العمالة إيه؟
انتقل إلى 22	1 0	نعم لا	20	هل التطور ده ليه تأثير على تأهيل العمالة؟
		نوع التأهيل 1- تأهيل داخل الشركة على خطوط الإنتاج 2- تأهيل خارج الشركة (مركز تدريب) 3- تأهيل خارج البلاد	21	هيتم تأهيل العمالة إزاي؟ (يمكن إختيار أكثر من إجابة)
تطور التوظيف				
هتكلم دلوقت على تطور التوظيف عند حضرتك.				
ملاحظات	الاكواد	الإجابة	السؤال	م
انتقل إلى 24 انتقل إلى 24 انتقل إلى 24	1 2 3 4 5	زاد ثابت قل لا أعرف..... لا توجد إجابة.....	22	هل اتغير عدد العاملين دلوقت عن السنة اللي فاتت؟
		الإجابة في حالة زيادة عدد العمالة 1- توسعات/ زيادة/ تطوير خطوط الإنتاج 2- تحسن الحالة الإقتصادية 3- زيادة ورديات/ زيادة عدد ساعات عمل إضافية/ زيادة الأقسام 4- أخرى..... في حالة قلة عدد العمالة 5- تقليص خطوط الإنتاج 6- سوء الحالة الإقتصادية 7- إدخال تكنولوجيا متقدمة (Automation) 8- نقص المواد الخام 9- أخرى.....	23	ليه؟



دراسة سوق العمل: صناعات الورق والكرتون
مدينة السادس من أكتوبر

انتقل إلى 26	← 2	يزيد بمقدار	%																24	تتوقع بتغير عدد العاملين السنة اللي جاية؟	
		ثابت																			
انتقل إلى 26	← 3	يقل بمقدار	%																		
انتقل إلى 26	← 4	لا أعرف																			
انتقل إلى 26	← 5	لا توجد إجابة																			
		الإجابة	لا	نعم																	
		في حالة زيادة عدد العمالة																			
		1- توسعات/ زيادة/ تطوير خطوط الإنتاج	0	1																	
		2- تحسن الحالة الاقتصادية	0	1																	
		3- زيادة ورديات/ زيادة عدد ساعات عمل إضافية/ زيادة الأقسام	0	1																	
		4- أخرى.....	0	1																	
		في حالة قلة عدد العمالة																			
		5- تقليص خطوط الإنتاج	0	1																	
		6- سوء الحالة الاقتصادية	0	1																	
		7- إدخال تكنولوجيا متقدمة (Automation)	0	1																	
		8- نقص المواد الخام	0	1																	
		9- أخرى.....	0	1																	
الوظائف الخالية																					
دلوقت هسأل حضرتك عن الوظائف الخالية بالمنشأة.																					
ملاحظات	الأكواد	الإجابة												السؤال	م						
		لا	نعم																		
		0	1																		
		1- المعارف والأصدقاء	0	1																	
		2- العاملين بالشركة	0	1																	
		3- الإعلان في مناطق محيطية بالشركة	0	1																	
		4- الاتصال بشركات التشغيل الخاصة	0	1																	
		5- الاتصال بمكتب القوى العاملة	0	1																	
		6- التواصل عبر الرسائل النصية	0	1																	
		7- الإعلان بالصحف	0	1																	
		8- مواقع التواصل الاجتماعي	0	1																	
		9- الجمعيات الأهلية/ المستثمرين	0	1																	
		10- معارض التوظيف	0	1																	
		11- أخرى.....	0	1																	
انتقل إلى 29	← 0	1																			
		نعم																			
		لا																			
		هل عندكم دلوقت وظائف خالية؟																			

الفئة/ النوع	ذكور	إناث	لا يشترط النوع
1- الإدارة العليا			
2- أخصائيين			
3- مشرف/ أسطى			
4- عامل فني			
5- عامل عادي			
6- خدمات			

28 إيه الوظائف الخالية دلوقت؟ وعدد هم كام؟
الإدارة العليا: المدير العام، مُدراء الأقسام
أخصائيين: شهادتهم جامعية ويعملوا في تخصصهم
مشرف/أسطى: مشرف خط إنتاج، رئيس وردية، ملاحظ
عامل فني: بيشتغل على ماكينة على خط الإنتاج أو بيعملها صيانته
عامل عادي: عامل لا يقوم بوظيفة فنية مثل "عمال التحميل"
خدمات: الأمن، البوفية، النظافة، سائق

المواصفات المطلوبة في الوظائف الفنية
دلوقت هنسأل حضرتك عن بعض الوظائف الفنية وتقولنا إذا كانت موجودة عندك إيه المواصفات المطلوبة فيها (بدنية/ شخصية/ أكاديمية/ تواصل/ فنية)

م	السؤال	الإجابة	الأكواد	ملاحظات
29	في شروط معينة لازم تكون متوفرة في وظيفة "عامل تشغيل ماكينات صناعة منتجات الورق" (814) (أي يقوم بتشغيل ومراقبة ماكينات إنتاج الصناديق والمظاريف، والحقائب من المنتجات الورقية والكرتون والورق المقوى) مثال: عامل تشغيل ماكينة صناعة منتجات الكرتون/ صناعة المظاريف/ الأكياس الورقية/ الصناديق الورقية/ مكبس صناعة الأكواب الورقية/ تفتيت العجينة الورقية/ طلاء الورق.	متطلبات الوظيفة		
		1- بدنية		
		2- شخصية		
		3-أكاديمية		
		4-تواصل		
		5-فنية		
30	في شروط معينة لازم تكون متوفرة في وظيفة "عامل تشغيل ماكينات تجهيز الأخشاب وصنع الورق" (817) (أي يقوم بتشغيل ومراقبة ماكينات تحويل المواد مثل لب الخشب، الحلفاء، القش، المخلفات الورقية، العجينة التالفة إلى كتل "لب" لإستخدامها في صناعة الورق) مثال: عامل يشغل ماكينة خلط عجينة الورق/ تقطيع عجينة الورق/ تبييض عجينة الورق/ تشغيل ماكينة اللب الحرارية/ إعادة تدوير اللب.	متطلبات الوظيفة		
		1- بدنية		
		2- شخصية		
		3-أكاديمية		
		4-تواصل		
		5-فنية		

		متطلبات الوظيفة					31	في شروط معينة لازم تكون متوفرة في وظيفة "عامل تشغيل ماكينات التجهيز والتعبئة والتغليف" (818-معدلة) (أي يقوم بتشغيل ومراقبة ماكينات تجهيز رولات الورق وطبها وإجراء عمليات التجميع وبرش الملازم وتركيب الأغلفة وتنفيذ أعمال التدبيس والتخريز وتجهيز مواد التصفيح) مثال: عامل تشغيل آلة تجهيز رولات الورق/ آلة طي الملازم/ آلة برش وتغرية/ آلة تخريس دبوس/ آلة تخريم وتخريز/ آلة تجليد بالسلك اللولبي/ آلة تغليف الكتب/ آلة تصفيح "تغليف".
		1- بدنية	2- شخصية	3-أكاديمية	4-تواصل	5-فنية		
							32	في شروط معينة لازم تكون متوفرة في وظيفة.....
							33	الجهات 1- التعليم المزدوج (مبارك كول) 1 نعم 0 لا 2- التعليم الفني 3 سنوات 1 نعم 0 لا 3- معاهد الكفاية الإنتاجية 1 نعم 0 لا 4- مراكز التدريب المهني 1 نعم 0 لا 5- معهد دون بوسكو 1 نعم 0 لا 6- معاهد متوسطة/ تعليم فني 5 سنوات 1 نعم 0 لا 7- جامعات 1 نعم 0 لا 8- لا أعرف 1 نعم 0 لا 9- أخرى 1 نعم 0 لا
التدريب والتعليم								
م	السؤال	الإجابة					ملاحظات	
34	هل يتدربوا العاملین بالمنشأة لرفع كفاءتهم؟	نعم لكل العاملين لا على الإطلاق..... توفر لبعض العاملين في بعض المهن أو الوظائف.....					انتقل إلى 39	
35	إيه هي البرامج التدريبية اللي بتقدمها (يمكن اختيار أكثر من إجابة)	البرامج	نعم	لا				
		1- مهارات العمل الجماعي وتنظيم الوقت والإتصال وغيره	1	0				
		2- تدريب فني متخصص	1	0				
		3- الجودة وإدارتها	1	0				
		4- السلامة والصحة المهنية	1	0				
		5- تدريب إداري خاص بنظام العمل	1	0				
		6- إستخدام الحاسب الآلي وتكنولوجيا المعلومات	1	0				
		7- أخرى	1	0				

	1 0	نعم لا	36	في مكان بالمنشأة مخصص للتدريب؟
انتقل إلى 39 انتقل إلى 39 انتقل إلى 39 انتقل إلى 39 انتقل إلى 39		الجهات 1- المنشأة نفسها 2- مركز تدريب خارجي 3- مركز تحديث الصناعة 4- جمعية المستثمرين 5- الجهات التنموية (منظمة العمل الدولية، المعونة الأمريكية، الإتحاد الأوروبي، التعاون الألماني، وغيره) 6- أخرى	37	مين الجهة التي بتقديم التدريب؟
	1 2	يتم الإعتماد على العاملين القدامى..... يتم الإعتماد على مدربين خارجيين	38	مين بيقوم بالتدريب؟
	1 0	نعم لا	39	هل بتدربوا العاملين المعينين حديثاً قبل بدء العمل؟
فرص تدريب الطلبة				
انتقل إلى 42 انتقل إلى 42	1 0 2	نعم لا	40	هل بتدربوا طلبة أو أي حد ثاني من برة المنشأة؟
		لا أعرف		
		الجهة العدد 1- التعليم المزدوج (مبارك كول) 2- مصلحة الكفاية الإنتاجية (تلمذة صناعية) 3- المعاهد (تدريب صيفي) 4- الجامعات (تدريب صيفي) 5- أخرى (تذكر):	41	طب اللي بتدربهم دول، جاين منين و عددهم كام؟
انتقل إلى 46 انتقل إلى 46	1 0 2	نعم لا	42	عندك استعداد لتدريب الطلبة في المستقبل؟
		لا أعرف		
		الجهة العدد 1- التعليم المزدوج (مبارك كول) 2- مصلحة الكفاية الإنتاجية (تلمذة صناعية) 3- المعاهد (تدريب صيفي) 4- الجامعات (تدريب صيفي) 5- أخرى (تذكر):	43	طب منين و عددهم كام تقريبا؟
انتقل إلى 46 انتقل إلى 46	1 0 2	نعم لا	44	ممكن تدربوا طلبة غير مصريين؟
		لا أعرف		
	1 2 3 4	الجنسية 1- سوريين 2- فلسطينيين 3- سودانيين 4- عراقيين 5- أخرى	45	إيه جنسياتهم؟
إدارة الموارد البشرية				
دلوقت هنتكلم عن الموارد البشرية والمزايا المقدمة للعاملين				
ملاحظات	الأكواد	الإجابة	السؤال	م

		<table border="1"> <thead> <tr> <th>لا</th> <th>نعم</th> <th>المزايا</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>0</td><td>1</td><td>1- تأمين إجتماعي إجباري</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>2- تأمين على الحياة</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>3- تأمين صحي خاص (فردى/جماعى)</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>4- سكن</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>5- بدل سكن</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>6- وسائل إنتقال</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>7- بدل إنتقال</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>8- وجبة غذائية</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>9- بدل وجبة</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>10- حوافر ومكافآت مادية</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>11- نشاطات إجتماعية (رحلات- مصايف..)</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>12- زي موحد للعمل</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>13- مهمات الوقاية الشخصية</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>14- مساعدات في الحالات الطارئة</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>15- تدرج وظيفي وترقيات</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>16- تدريب وتنمية مهارات</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>17- أخرى (تذكر):</td></tr> </tbody> </table>	لا	نعم	المزايا	0	1	1- تأمين إجتماعي 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 إنتقال	0	1	7- بدل إنتقال	0	1	8- وجبة غذائية	0	1	9- بدل وجبة	0	1	10- حوافر ومكافآت مادية	0	1	11- نشاطات إجتماعية (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):	هقول لحضرتك بعض المزايا وتقولي بتوفرها للعاملين ولا لا (يمكن اختيار أكثر من إجابة)	46
لا	نعم	المزايا																																																								
0	1	1- تأمين إجتماعي 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 إنتقال																																																								
0	1	7- بدل إنتقال																																																								
0	1	8- وجبة غذائية																																																								
0	1	9- بدل وجبة																																																								
0	1	10- حوافر ومكافآت مادية																																																								
0	1	11- نشاطات إجتماعية (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):																																																								
انتقل إلى 49	1 ← 0	نعم لا	هل تواجه تحديات في تعيين الإناث؟	47																																																						
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>لا</th> <th>نعم</th> <th>التحديات</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>0</td><td>1</td><td>1- الزواج</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>2- الورديات المتغيرة</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>3- بعد مكان السكن عن العمل</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>4- عدم وجود حضانات</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>5- طبيعة العمل الشاقة</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>6- عدم وجود خدمات خاصة بالإناث (دورة مياة خاصة/ مصلى خاص بالإناث)</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>7- مشاكل إختلاط الجنسين بالشركة</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>8- أخرى.....</td></tr> </tbody> </table>	لا	نعم	التحديات	0	1	1- الزواج	0	1	2- الورديات المتغيرة	0	1	3- بعد مكان السكن عن العمل	0	1	4- عدم وجود حضانات	0	1	5- طبيعة العمل الشاقة	0	1	6- عدم وجود خدمات خاصة بالإناث (دورة مياة خاصة/ مصلى خاص بالإناث)	0	1	7- مشاكل إختلاط الجنسين بالشركة	0	1	8- أخرى.....	ماهي أهم هذه التحديات؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)	48																											
لا	نعم	التحديات																																																								
0	1	1- الزواج																																																								
0	1	2- الورديات المتغيرة																																																								
0	1	3- بعد مكان السكن عن العمل																																																								
0	1	4- عدم وجود حضانات																																																								
0	1	5- طبيعة العمل الشاقة																																																								
0	1	6- عدم وجود خدمات خاصة بالإناث (دورة مياة خاصة/ مصلى خاص بالإناث)																																																								
0	1	7- مشاكل إختلاط الجنسين بالشركة																																																								
0	1	8- أخرى.....																																																								
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>لا</th> <th>نعم</th> <th>المزايا</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>0</td><td>1</td><td>1- حضانة للأطفال</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>2- وردية ثابتة</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>3- أجازة وضع مدفوعة الأجر</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>4- ساعة روضة</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>5- أخرى.....</td></tr> <tr><td>0</td><td>1</td><td>6- أخرى.....</td></tr> </tbody> </table>	لا	نعم	المزايا	0	1	1- حضانة للأطفال	0	1	2- وردية ثابتة	0	1	3- أجازة وضع مدفوعة الأجر	0	1	4- ساعة روضة	0	1	5- أخرى.....	0	1	6- أخرى.....	إيه المزايا اللي بتقدمها للعاملات الإناث؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)	49																																	
لا	نعم	المزايا																																																								
0	1	1- حضانة للأطفال																																																								
0	1	2- وردية ثابتة																																																								
0	1	3- أجازة وضع مدفوعة الأجر																																																								
0	1	4- ساعة روضة																																																								
0	1	5- أخرى.....																																																								
0	1	6- أخرى.....																																																								
انتقل إلى 53	1 ← 0	نعم لا	بالنسبة للعاملين على خطوط الإنتاج هل في فرص للترقيات ليهم؟	50																																																						
			كام واحد اترقى خلال الخمس سنوات اللي فاتوا؟	51																																																						

م	السؤال	الإجابة	الأكواد	ملاحظات																								
52	على أي أساس تم ترقيتهم؟	<table border="1"> <thead> <tr> <th>المعايير</th> <th>نعم</th> <th>لا</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1- الكفاءة</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2- الأقدمية</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>3- توصية من المشرف المباشر</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>4- الحصول على مؤهل أعلى في التخصص</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>5- الإنضباط سلوكياً وأخلاقياً</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>6- زيادة الخبرة والتدريب في العمل</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>7- أخرى.....</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	المعايير	نعم	لا	1- الكفاءة	1	0	2- الأقدمية	1	0	3- توصية من المشرف المباشر	1	0	4- الحصول على مؤهل أعلى في التخصص	1	0	5- الإنضباط سلوكياً وأخلاقياً	1	0	6- زيادة الخبرة والتدريب في العمل	1	0	7- أخرى.....	1	0		
المعايير	نعم	لا																										
1- الكفاءة	1	0																										
2- الأقدمية	1	0																										
3- توصية من المشرف المباشر	1	0																										
4- الحصول على مؤهل أعلى في التخصص	1	0																										
5- الإنضباط سلوكياً وأخلاقياً	1	0																										
6- زيادة الخبرة والتدريب في العمل	1	0																										
7- أخرى.....	1	0																										
دوران العمالة																												
دلوقت هنتكلم عن مشكلة بتواجه قطاعات كثيرة وهية دوران العمالة																												
53	حضرتك قولتلي إن عدد العاملين الحالي هو.....السنة إللي فاتت كان عدد العاملين الدائمين كام؟	<input type="text"/>																										
54	خلال إله 12 شهر إللي فاتوا في كام واحد كانوا شغالين عندك وسابوا الشغل؟ (مش داخل فيهم إللي تحت التدريب والإختبار)	<input type="text"/>																										
55	هل دوران العمالة يرتبط بالنوع؟	<table border="1"> <thead> <tr> <th>نعم.....</th> <th>لا.....</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	نعم.....	لا.....	1	0	انتقل إلى 58																					
نعم.....	لا.....																											
1	0																											
56	إيه النوع اللي معدل دورانه أعلى؟	<table border="1"> <thead> <tr> <th>إناث.....</th> <th>ذكور.....</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	إناث.....	ذكور.....	1	2	انتقل إلى 58																					
إناث.....	ذكور.....																											
1	2																											
57	طب عملت إيه علشان تحل المشكلة دي / أو ناوي تعمل إيه؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>المزايا</th> <th>نعم</th> <th>لا</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1- حضانة للأطفال</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2- وردية ثابتة</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>3- أجازة وضع مدفوعة الأجر</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>4- ساعة رخصة</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>5- أخرى.....</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>6- أخرى.....</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	المزايا	نعم	لا	1- حضانة للأطفال	1	0	2- وردية ثابتة	1	0	3- أجازة وضع مدفوعة الأجر	1	0	4- ساعة رخصة	1	0	5- أخرى.....	1	0	6- أخرى.....	1	0					
المزايا	نعم	لا																										
1- حضانة للأطفال	1	0																										
2- وردية ثابتة	1	0																										
3- أجازة وضع مدفوعة الأجر	1	0																										
4- ساعة رخصة	1	0																										
5- أخرى.....	1	0																										
6- أخرى.....	1	0																										
58	هل دوران العمالة مرتبط بالمستوى الوظيفي؟	<table border="1"> <thead> <tr> <th>نعم.....</th> <th>لا.....</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	نعم.....	لا.....	1	0	انتقل إلى 60																					
نعم.....	لا.....																											
1	0																											
59	يعني أي مستوى وظيفي فيه دوران عمالة أعلى واحد؟	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>عامل عادي</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>عامل فني</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>أسطى/مشرف</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>أخصائي</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>مدير</td> </tr> </tbody> </table>	1	عامل عادي	2	عامل فني	3	أسطى/مشرف	4	أخصائي	5	مدير																
1	عامل عادي																											
2	عامل فني																											
3	أسطى/مشرف																											
4	أخصائي																											
5	مدير																											
60	هل دوران العمالة مرتبط بالمكان اللي بيجي منه العمال؟	<table border="1"> <thead> <tr> <th>نعم.....</th> <th>لا.....</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	نعم.....	لا.....	1	0	انتقل إلى 62																					
نعم.....	لا.....																											
1	0																											

المنطقة						
1 2 3 4 5 6	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1- داخل أكتوبر	61 إيه أعلى مكان فيه دوران عمالة؟			
		2- الجيزة (من غير أكتوبر)				
		3- القليوبية				
		4- القاهرة				
		5- الفيوم				
		6- المنوفية				
		7- أخرى:				
		8- أخرى:				
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	السبب	لا	نعم	62 هقول لحضرتك بعض الأسباب وتقول لي لو كانت بتأثر في زيادة دوران العمالة (يمكن اختيار أكثر من إجابة)	
		1- اشتراط فترة تدريب قبل التعيين	0	1		
		2- بعد المسافة عن مكان العمل	0	1		
		3- ضعف المكافآت والبدلات	0	1		
		4- العمل في منشأة منافسة	0	1		
		5- عدم التسجيل بالتأمينات	0	1		
		6- تخوف العامل من الإلتزام 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 أولي بالمنشأة	0	1		
11- أخرى (تذكر):	0	1				
انتقل إلى 65	1 ← 0	نعم:	63 هل عملت أي حاجة قبل كده ونجحت في تقليل معدل دوران العمالة؟			
		لا:				
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	السبب	لا	نعم	64 إيه هيه؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)	
		1- توفير وسيلة مواصلات	0	1		
		2- زيادة الأجر	0	1		
		3- بدلات ومكافآت مادية	0	1		
		4- معاملة العاملين بشكل جيد	0	1		
		5- العمل بعض الوقت (عدد أيام محددة في الإسيوع/ أو ساعات عمل أقل في اليوم)	0	1		
		6- منح تدريبات وزيادة التوعية	0	1		
		7- أخرى:	0	1		
8- أخرى:	0	1				
ذوي القدرات الخاصة						
دلوقت هنسأل حضرتك عن ذوي القدرات الخاصة						
ملاحظات	الأكواد	الإجابة		السؤال	م	
انتقل إلى 68 انتقل إلى 68 انتقل إلى 68	1	نعم:		65 عندكو عاملين من ذوي القدرات الخاصة؟		
	← 0	لا:				
	← 2	لا أعرف:				
	← 3	لا توجد إجابة:				

66	بيشغلوا إيه؟ وعددهم أد إيه؟	1- بياخد مرتب وهو في البيت 2- وظيفة: 3- وظيفة: 4- وظيفة:	العدد العدد العدد العدد	انتقل إلى 68
67	إيه نوع الإعاقة؟	نوع الإعاقة 1. إعاقة سمعية 2. إعاقة بصرية 3. إعاقة في الأطراف العليا 4. إعاقة في الأطراف السفلية 5. أخرى (تذكر).....	لا نعم 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1	انتقل إلى 70
68	عندكو إستعداد توظفوا ذوي القدرات الخاصة؟	نعم..... لا..... لا أعرف..... لا توجد إجابة.....	1 0 2 3	انتقل إلى 70 انتقل إلى 70 انتقل إلى 70
69	إيه الوظائف اللي ممكن تعينهم فيها؟ وعددهم كام؟	1 وظيفة: 2 وظيفة: 3 وظيفة:	العدد العدد العدد	
70	عندكو صعوبات بالتعامل مع ذوي القدرات الخاصة؟	نعم..... لا..... لا أعرف..... لا توجد إجابة.....	1 0 2 3	انتقل إلى 73 انتقل إلى 73 انتقل إلى 73
71	إيه أهم الصعوبات ديه؟	الصعوبات 1- عدم الإنضباط 2- طبيعة العمل لا تسمح 3- مكان العمل غير مؤهل 4- عدم القدرة على العمل 5- عدم وجود وسيلة إنتقال ملائمة 6- أخرى.....	لا نعم 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1 0 1	
72	حضرتك بتدربوا ناس من ذوي القدرات الخاصة؟	نعم..... لا..... لا أعرف..... لا توجد إجابة.....	1 0 2 3	
التعاون المستقبلي				
م	السؤال	الإجابة	الأكواد	ملاحظات
73	هل ممكن نزور حضرتك مرة ثانية لو إحتجنا نناقش بعض التحديات أو الوظائف الخالية أو المهارات المطلوبة؟	نعم..... لا.....	1 0	

ملحق (3)- جداول تحليل قوة العمل

تقدير قوة العمل (15 سنة فأكثر) طبقاً لفئات السن والنوع محافظة الجيزة (حضر / ريف) 2016 العدد بالمئات											
إجمالي	فئات السن								النوع	محل الإقامة	المحافظة
	+ 65	- 60	- 50	- 40	- 30	- 25	- 20	- 15			
10428	129	234	1681	1777	2765	1918	1452	472	ذكور	الجيزة	
3275	14	43	408	460	704	625	817	204	إناث		
13702	142	277	2089	2237	3469	2543	2269	676	جملة		

دراسة سوق العمل: صناعات الورق والكرتون
مدينة السادس من أكتوبر



8366	132	205	1051	1610	2354	1282	1139	593	ذكور	ريف	
1339	10	15	123	195	285	203	419	89	إناث		
9704	142	219	1174	1805	2639	1485	1558	682	جملة		
18791	260	438	2732	3387	5119	3199	2591	1065	ذكور	جملة	
4613	23	58	531	655	989	829	1235	293	إناث		
23406	284	496	3263	4042	6108	4028	3827	1358	جملة		

تقدير قوة العمل (15 سنة فأكثر) طبقاً للحالة التعليمية والنوع محافظة الجيزة (حضر/ريف) 2016 العدد بالمئات											
إجمالي	الحالة التعليمية							النوع	محل الإقامة	المحافظة	
	جامعي وفوق الجامعي	فوق متوسط وأقل من الجامعي	متوسط فني	ثانوية عامة أو أهلية	أقل من المتوسط	يقرأ ويكتب/شهادة محو الأمية	أمي				
10427	2338	589	2969	282	1600	1337	1312	ذكور	حضر		
3275	1493	212	621	57	281	247	364	إناث			
13702	3830	801	3590	340	1881	1584	1676	جملة			
8366	833	351	2116	185	1768	1143	1970	ذكور	ريف	الجيزة	
1339	255	55	284	36	242	101	366	إناث			
9704	1087	406	2400	221	2010	1244	2336	جملة			
18792	3170	940	5085	467	3368	2480	3282	ذكور	جملة		
4614	1748	267	904	94	523	348	730	إناث			
23406	4918	1206	5990	561	3891	2828	4012	جملة			

تقدير المشتغلين (15 سنة فأكثر) بمحافظة الجيزة طبقاً لفئات السن والنوع (حضر/ريف) 2016											
إجمالي	فئات السن								النوع	محل الإقامة	المحافظة
	+ 65	- 60	- 50	- 40	- 30	- 25	- 20	- 15			
9151	129	231	1619	1710	2566	1606	971	319	ذكور	حضر	
2319	14	43	403	420	532	430	336	141	إناث		
11468	142	274	2023	2129	3098	2036	1306	460	جملة		
7786	132	202	1046	1585	2281	1210	847	483	ذكور	ريف	الجيزة
1130	10	15	123	170	242	161	324	85	إناث		
8918	142	217	1169	1755	2524	1371	1172	568	جملة		
16936	260	433	2665	3295	4847	2816	1818	802	ذكور	الجملة	
3450	23	58	526	590	775	592	660	226	إناث		
20386	284	491	3192	3884	5622	3407	2478	1028	جملة		

تقدير المشتغلين (15 سنة فأكثر) بمحافظة الجيزة طبقاً للحالة التعليمية والنوع (حضر/ريف) 2016											
إجمالي	الحالة التعليمية (العدد بالمئات)							النوع	محل الإقامة	المحافظة	
	مؤهل جامعي وفوق الجامعي	مؤهل فوق المتوسط وأقل من الجامعي	مؤهل متوسط فني	ثانوية عامة وثانوية أهلية	أقل من المتوسط	يقرأ ويكتب/شهادة محو الأمية	أمي				
9150	1919	513	2579	251	1404	1242	1242	ذكور	حضر	الجيزة	
2319	1029	150	422	33	232	138	315	إناث			
11469	2948	663	3001	284	1636	1380	1557	جملة			

دراسة سوق العمل: صناعات الورق والكرتون
مدينة السادس من أكتوبر



7786	693	338	1917	185	1642	1118	1893	ذكور	ريف
1131	208	34	192	34	211	89	363	إناث	
8917	901	372	2109	219	1853	1207	2256	جملة	
16937	2612	851	4496	436	3046	2361	3135	ذكور	الجملة
3450	1236	184	614	68	443	227	678	إناث	
20384	3848	1034	5110	503	3489	2587	3813	جملة	

تقدير المتعطلين (15 - 64 سنة) طبقاً لفئات السن و النوع محافظة الجيزة (حضر / ريف) 2016 العدد بالآلاف										
الإجمالي	فئات السن							النوع	محل الإقامة	المحافظة
	64-60	- 50	- 40	- 30	- 25	- 20	- 15			
1278	3	62	68	200	311	481	153	ذكور	حضر	الجيزة
956	0	5	41	171	195	481	63	إناث		
2233	3	67	108	371	506	962	216	جملة		
579	2	5	25	72	72	292	111	ذكور	ريف	
207	0	0	25	43	42	94	3	إناث		
786	2	5	50	115	114	386	114	جملة		
1856	5	67	93	272	383	773	263	ذكور	الجملة	
1163	0	5	65	214	237	575	67	إناث		
3020	5	72	158	486	620	1349	330	جملة		

تقدير المتعطلين (15 - 64 سنة) طبقاً للحالة التعليمية والنوع بمحافظة الجيزة (حضر/ريف) 2016										
إجمالي	الحالة التعليمية (الأرقام بالآلاف)							النوع	محل الإقامة	المحافظة
	مؤهل جامعي وفوق الجامعي	مؤهل المتوسط وأقل من الجامعي	مؤهل متوسط فني	ثانوية عامة وثانوية أزهريه	أقل من المتوسط	يقرأ ويكتب/شهادة محو الأمية	أمي			
1277	418	76	391	31	196	95	70	ذكور	حضر	الجيزة
955	464	62	199	24	48	109	49	إناث		
2234	883	138	589	56	245	204	119	جملة		
579	140	13	198	0	126	25	77	ذكور	ريف	
207	47	21	92	2	31	12	2	إناث		
787	187	34	290	2	157	37	80	جملة		
1856	558	89	589	31	322	120	147	ذكور	الجملة	
1163	511	83	291	26	79	121	52	إناث		
3020	1069	172	879	58	402	241	199	جملة		

ملحق (4)- استمارة استبيان العاملين بقطاع الورق والكرتون

ملاحظات	الأكواد	الإجابة	السؤال	م
	1	أقل من 18 سنة	عمرك كام؟ <input type="text"/>	1
	2	من 18 لأقل من 25		
	3	من 25 لأقل من 30		
	4	من 30 لأقل من 34		
	5	من 35 لأقل من 45		
	6	45 سنة فما فوق		

		1 أعزب 2 متزوج 3 مطلق 4 أرمل	2	الحالة الاجتماعية؟
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	1- أقل من متوسط 2- ثانوي/دبلوم فني تخصص 3- فوق متوسط تخصص 4- بكالوريوس/ليسانس تخصص 5- ماجستير أو أكثر	3	المؤهل الدراسي؟
			4	من كام سنة شغال في الشركة ديه؟
		1 نعم 0 لا	5	لما جيت الشركة حد قعد معاك وفهمك حقوقك وواجباتك وفتشتغل مع مين؟
			6	طيب قلوبك اية؟
		1 نعم 0 لا	7	إنت شايف أن في حاجات ممكن تتحسن في البرنامج ده؟
انتقل إلى 9			8	إيه هي؟
		1 مستوى الإنتاج 2 مستوى الإشراف 3 مستوى الإدارة	9	إيه وظيفتك دلوقتي؟
		1 نعم 0 لا	10	هل واجهتك صعوبات في الوصول للمنصب ده؟
انتقل إلى 12			11	إيه هي؟
			12	بقي لك من إمتي بالوظيفة دية؟
		1 توجد مشكلة في التعامل داخل بيئة العمل 0 لا توجد مشكلة في التعامل داخل بيئة العمل	13	إيه رأيك في تعامل العاملين مع المشرفين والإدارة والعكس؟
			14	إزاي نخلي العلاقة أحسن؟

			إيه أهم حاجة تخليك متمسك بوظيفتك؟	15
	1 0	نعم لا	المصنع بيدك دورات تدريبية؟	16
			إيه التدريب/ التدرجات إلي أخذتها قبل كده؟	17
			إيه التدريب إلي كان نفسك أن الشركة تقدمهوك ويفيدك في شغلك؟	18

ملحق (5)- الإستبيان مع الباحثين عن عمل من ذوي الإعاقة

ملاحظات	الأكواد	الاجابة	السؤال	م
	1 2 3 4 5 6	أقل من 18 سنة من 18 لأقل من 25 من 25 لأقل من 30 من 30 لأقل من 35 من 35 لأقل من 45 45 سنة فما فوق	عمرك كام؟ <input type="text"/>	1
			إيه هي نوع الإعاقة إلي عندك؟	2
	1 2 3 4	أعزب متزوج مطلق أرمل	الحالة الاجتماعية؟	3
		<input type="text"/>	حضرتك بتعيل أولاد؟ عددهم كام؟	4
	<input type="text"/>	0- أمي/بدون تعليم 1- أقل من متوسط 2- ثانوي/دبلوم فني 3- فوق متوسط 4- بكالوريوس/ليسانس 5- ماجستير أو أكثر	المؤهل الدراسي؟	5
		<input type="text"/>	اتخرجت سنة كام؟	6
		إنت ساكن فين؟	7
انتقل إلى 19	1 0	نعم لا	إنت بتشتغل ولا لأ؟	8
			طب بتدور على شغل دلوقتي؟	9

			بقالك أد إيه بتدور على شغل؟	10
		-1- -2- -3-	بتدور على شغل إزاي؟	11
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	-1- -2-	إيه إحتياجاتك في المكان إللي عايز تشتغل فيه؟	12
	1 0	نعم لا	مهم بالنسبة لك تشتغل في نفس مجال دراستك؟	13
	1 0	نعم لا	ممکن تشتغل في وظيفة ملائمة لكن بمدينة ثانية زي مدينة 6 أكتوبر لو كان في مواصلات؟	14
انتقل إلى 17	1 ← 2	نعم لا	إيه الأحسن لك: إنك تأخذ مرتب وأنت في البيت إنك تشتغل في شركة وتأخذ مرتب	15
			ليه أحسنك إنك تأخذ مرتب وأنت في البيت؟	16
		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	إيه أقل راتب ممكن تقبل تشتغل بيه؟	17
		-1- -2- -3-	إيه إللي ممكن يخليك تسبب الشغل (لو جتلك شغلانة)؟	18
			بتشتغل إيه؟	19
انتقل إلى 22	1 ← 0	نعم لا	واجهتك صعوبات في إنك تلاقى الشغلانة دي؟	20
			إيه هي؟	21
			إزاي لقيت الشغلانة ديه؟	22
	1 0	نعم لا	بتواجهك صعوبات في شغلك حالياً؟	23
			إيه هي؟	24

ملحق (6)- الأسئلة الإسترشادية مع المنشآت التي استفادت من خدمات مركز التوظيف التابع لغرفة الطباعة "بترا"

- 1- إنت عرفت مركز بيترا للتدريب والتوظيف إزاي؟
- 2- إيه هي أوجه تعاون شركتكم مع مركز بيترا (تدريب و/أو توظيف)؟
- 3- إيه عدد الباحثين عن عمل إللي تم تعيينهم من بين إللي تم ترشيحهم من خلال مركز بيترا؟
- 4- أد إيه منهم سيدات، وأد إيه منهم رجال؟
- 5- في حالة تعيين سيدات إيه هي الوظيفة إللي إشتغلوا فيها؟ إيه هي الوظيفة إللي إشتغل فيها الرجال؟
- 6- إيه هو المستوى التعليمي للرجال إللي إشتغلوا؟ إيه هو المستوى التعليمي للسيدات إللي إشتغلوا؟
- 7- بالمقارنة بالباحثين عن عمل إللي بيجوا يشتغلوا من خلال قنوات أخرى (مكاتب تشغيل، معارف،... إلخ) هل في مهارات (فنية، حياتية) يبتميز بيها الباحثين عن عمل إللي رشحهم مركز بيترا؟
- 8- في حالة الإجابة بنعم إيه هي المهارات دي؟

- 9- هل يقوم مركز بيترا بمتابعة الحالة الوظيفية للباحثين عن عمل بعد ترشيحهم (مروراً بمراحل "المقابلة الشخصية، التعيين، ما بعد التعيين")؟
- 10- في حالة الإجابة بنعم كل أد إيه؟ وإيه هو شكل المتابعة؟
- 11- هل ترشحات مركز بيترا كان ليها دور في خفض دوران العمالة؟
- 12- في حالة الإجابة بنعم إزاي؟
- 13- في رأيك إيه إللي ممكن يتحسن في خدمة التوظيف إللي بيقدما مركز بيترا؟
- 14- إيه هي التدريبات إللي بيقدما مركز بيترا إللي إستفدت منها؟ (هدفها، مدتها، وهل تكلفتها مناسبة، مين إللي قدمها)
- 15- إيه هو تأثير التدريب ده على العمالة عندكم؟
- 16- في رأيك إيه التدريب إللي ممكن يبقى مفيد لنسبة كبيرة من العمالة الفنية إللي عندكم؟

ملحق (7)- الإستبيان التفصيلي مع المنشآت في قطاع الورق والكرتون للتحديد مدى معرفتهم بنظام التعليم والتدريب المزدوج

1	هل سبق لك التعامل مع نظام التعليم المزدوج؟	1 سبق التعامل وما زال مستمر 2 لم يسبق التعامل 3 سبق التعامل وتم إيقافه	انتقل إلى 4
2	ما رأيك في نظام التعليم والتدريب المزدوج؟	1 جيد جداً 2 جيد 3 ضعيف	
3	من وجهة نظرك إيه إللي ممكن يخليه أفضل؟		
4	إيه سبب عدم التعامل مع نظام التعليم والتدريب المزدوج؟	1 لا توجد دراية بالتعليم والتدريب المزدوج 2 اعتماد المنشأة على نظام تدريبي آخر 3 لا يوجد عدد كافي من الطلبة 4 طبيعة العمل لا تسمح لتدريب طلبة 5 عدم توافر تخصصات تلائم نشاط المنشأة 6 أخرى	انتقل إلى 8 انتقل إلى 5 انتقل إلى 8 انتقل إلى 8 انتقل إلى 8 انتقل إلى 8
5	هل يتم تدريب الطلبة طبقاً لمنهج تدريبي محدد؟	1 نعم 0 لا	انتقل إلى 6 انتقل إلى 7
6	ما هو مصدر هذه المناهج؟		
7	كيف يتم تدريبهم؟		
8	من وجهة نظرك ماهي المهارات التي يمكن اضافتها لطلبة التعليم المزدوج	1 مهارات حياتية 2 مهارات اللغة والتواصل 3 مهارات فنية	
9	في حالة وجود منظومة تعليمية جديدة تسمح بإستكمال الطالب دراسته بنفس نظام التعليم والتدريب المزدوج هل تقبلون المشاركة بهذه المنظومة؟	1 نعم 0 لا	