

الوظائف الشاغرة في قطاع المنسوجات بالتطبيق على المنشآت

المستفيدة من بروتوكول الكويز

مستخلص

يهدف هذا الملخص إلى التعرف على فرص العمل الشاغرة في المنشآت المنضمة لبروتوكول الكويز، والتي تعمل في قطاع المنسوجات، ومتطلبات شغل تلك الوظائف، وأهم أسباب إحجام الشباب عن شغلها من وجهة نظر أصحاب العمل المشتغلين في هذا المجال، وذلك خلال ثلاث فترات زمنية، وهي: العام السابق للمسح (من يوليو ٢٠٠٦ إلى سبتمبر ٢٠٠٧)، ووقت إجراء المسح (سبتمبر عام ٢٠٠٧)، ثم فرص العمل المتوقع أن تكون شاغرة خلال العام التالي للمسح. وقد خلص التقرير إلى وجود عدد من فرص العمل التي تم شغلها خلال العام السابق للمسح في المنشآت المستفيدة من بروتوكول الكويز بلغت ٦٩,٩ ألف فرصة عمل، بينما بلغ عدد الفرص الشاغرة خلال وقت إجراء المسح ٢٩,٥ ألف فرصة عمل، وبالنسبة لفرص العمل التي من المتوقع أن تكون شاغرة خلال العام التالي للمسح في هذه المنشآت فقد بلغت ١٣٤,٥ ألف فرصة عمل. وقد كانت أهم المهن المطلوبة في وقت إجراء المسح أو خلال العام الذي يليه هي: عمال تشغيل ماكينات الغزل والنسيج، وعمال النسيج والملابس ومن إليهم. وترجع أسباب عزوف الشباب عن شغل هذه الوظائف إلى تفضيلهم العمل المكتبي أو السفر إلى الخارج، بالإضافة إلى صعوبة ظروف العمل في مصانع الغزل والنسيج، وانخفاض الأجور في هذه الصناعة مقارنة بالصناعات الأخرى. وعليه من المقترح إعادة النظر في الحد الأدنى للأجور في قطاع الغزل والنسيج، وربط الأجر بالإنتاجية بتقديم حوافز للإنتاج، وتبسيط إجراءات التسجيل في مكاتب العمل، وخفض تكاليف استخراج شهادة قياس مستوى المهارة لتقليل معدل الدوران.

- لماذا تم اختيار المنشآت المنضمة لبروتوكول الكويز والتي تعمل في قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة لإجراء هذا المسح عليها؟
- ما هي خصائص المنشآت التي تم إجراء المسح عليها؟
- ما مزايا الانضمام لبروتوكول الكويز؟
- ما عيوب الانضمام لبروتوكول الكويز؟
- هل استطاعت المنشآت المستفيدة من بروتوكول الكويز توليد فرص عمل؟
- ما أهم المهن المطلوبة في هذه المنشآت؟
- ما متطلبات شغل المهن التي يتوافر بها فرص عمل شاغرة في هذه المنشآت؟
- ما نمط الطلب على عمل المرأة في هذه المنشآت؟
- ما أسباب وجود مهن يتوافر بها فرص عمل شاغرة في الوقت الحاضر والمستقبل بالنسبة للمنشآت المستفيدة من بروتوكول الكويز؟
- ما أسباب عدم إقبال الشباب على فرص العمل في هذه المنشآت؟
- ما أهم التحديات التي تواجه المنشآت المنضمة لبروتوكول الكويز؟
- كيف يمكن تطوير أداء المنشآت المنضمة لبروتوكول الكويز؟

يعكس ملخص السياسات النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها من خلال مسح الوظائف الشاغرة على المنشآت العاملة في صناعة الغزل والنسيج والمنضمة للكويز في سبتمبر عام ٢٠٠٧ بواسطة مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار.

المهارات المطلوبة لشغلها خلال الفترات الزمنية المختلفة.

ما هي خصائص المنشآت التي تم إجراء المسح عليها؟

تتسم منشآت الغزل والنسيج والملابس الجاهزة التي تم إجراء المسح عليها بأن معظمها منشآت مصرية بنسبة ٨٨,١٪، كما أن ٩٨,٦٪ من هذه المنشآت هي منشآت خاصة، وحوالي ٣٨,٥٪ من هذه المنشآت هي شركات مساهمة، و٧٢,٧٪ من هذه المنشآت تبلغ استثماراتها مليون جنيه فأكثر، وكذلك فإن أكثر من نصف هذه المنشآت (٥١,٥٪) يبلغ رأسمالها أكثر من مليون جنيه. وتجدر الإشارة إلى أن ٢١,٥٪ من هذه المنشآت يعمل بها أكثر من ٥٠٠ عامل.

ما مزايا الانضمام لبروتوكول الكويز؟

اتفقت المنشآت محل المسح على أن فتح أسواق جديدة وزيادة الصادرات للسوق الأمريكي تُعد من أهم مزايا الانضمام لبروتوكول الكويز، تليها ميزة تسهيل الإجراءات الجمركية.

ما عيوب الانضمام لبروتوكول الكويز؟

أظهرت نتائج المسح أن ارتفاع نسبة المكون الإسرائيلي في البرتوكول - والبالغ نسبتها

لماذا تم اختيار المنشآت المنضمة لبروتوكول الكويز - والتي تعمل في قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة- لإجراء هذا المسح عليها؟

يُعد قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة من القطاعات ذات الأهمية النسبية المرتفعة داخل الاقتصاد المصري، وذلك من حيث عدد العمالة (المقدر بحوالي ٤٦٤,٥ ألف عامل في يناير ٢٠٠٦، بما يمثل حوالي ٣٠٪ من إجمالي العمالة في الصناعات التحويلية)، وارتفاع حجم صادرات هذا القطاع (حيث بلغت قيمتها ٦٤٩ مليون دولار عام ٢٠٠٥)، وكذلك لارتفاع مساهمة هذا القطاع في الناتج الصناعي والتي تصل إلى ٣٠,٨٪ عام ٢٠٠٦/٢٠٠٥.

من المفترض أن يحدث زيادة في حجم الإنتاج والصادرات في المنشآت المنضمة لبروتوكول الكويز داخل قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة - محل المسح - كنتيجة للانضمام لهذا البروتوكول، بما يتوقع معه توفير المزيد من فرص العمل داخل هذه الصناعة. وبالتالي يصبح من الأهمية بمكان التعرف على حجم الوظائف الشاغرة داخل هذه المنشآت ونوعيتها، وكذلك

^١ هيئة التنمية الصناعية.

مهنة تشغيل ماكينات صناعة الغزل والنسيج، وكذلك مهنة عمال النسيج والملابس ومن إليهم من أكثر المهن المطلوبة سواء خلال العام السابق للمسح أو وقت إجراء المسح أو في العام التالي للمسح. حيث تمثل مهنة عمال تشغيل ماكينات صناعة الغزل والنسيج ٧٠,٤٪ من إجمالي المهن المطلوبة وقت إجراء المسح، انخفضت نسبتها إلى ٥٦,١٪ من المهن المتوقع أن تكون مطلوبة في العام التالي للمسح، إلا أنها مازالت في المرتبة الأولى. كما احتلت مهنة عمال النسيج والملابس المركز الثاني، حيث بلغ الطلب عليها ٢١,٢٪ في العام السابق للمسح، بينما بلغ الطلب ١٥,٣٪ من إجمالي المهن المطلوبة وقت إجراء المسح، ثم ارتفع إلى ٢١,٨٪ من إجمالي المهن التي من المتوقع أن تكون مطلوبة في العام التالي للمسح.

ما متطلبات شغل فرص العمل الشاغرة في هذه المنشآت؟

جدير بالذكر أن ما يقرب من نصف المهن التي يتوافر بها فرص عمل شاغرة حالياً أو مستقبلاً لا تتطلب اشتراطات محددة لشغلها، سواء في المؤهل التعليمي أو الخبرة. ويرجع ذلك إلى أن أغلبية المهن المطلوبة هي مهن تشغيل ماكينات وهي مهن منخفضة التقنية بطبيعتها،

^١ يشير مصطلح "المستقبل" إلى العام التالي لوقت إجراء المسح

١١,٧٪ - جاء في مقدمة عيوب الانضمام لبروتوكول الكويز بنسبة ٣١,٢٪، مقارنة بباقي العيوب، وذلك من قبل المنشآت المستفيدة بالفعل من البروتوكول^١، تلاه مباشرة عيب ارتفاع أسعار المدخلات المستوردة من إسرائيل أو عدم توافرها بنسبة ١٦,٢٪.

هل استطاعت المنشآت المستفيدة من بروتوكول الكويز توليد فرص عمل؟

أشارت ٨٩٪ من المنشآت المستفيدة أنها قد وفرت ٦٩,٩ ألف فرصة عمل خلال العام السابق للمسح، وبالنسبة لوقت إجراء المسح فقد أوضحت ٦٦,٧٪ من المنشآت أن لديها ٢٩,٥ ألف فرصة عمل شاغرة. ومن المتوقع توفير ١٣٤,٥ ألف فرصة عمل خلال العام التالي للمسح كما أشارت ٧١,١٪ من المنشآت.

ما أهم المهن المطلوبة في هذه المنشآت؟

بالنظر إلى طبيعة المهن الأكثر طلباً في المنشآت المستفيدة من بروتوكول الكويز، نجد أن

^١ لقد تم التفرقة بين المنشآت المنضمة لبروتوكول الكويز، والمنشآت المستفيدة من البروتوكول، نتيجة وجود منشآت مسجلة بالفعل في قاعدة بيانات المنشآت المنضمة لبروتوكول الكويز بوزارة التجارة والصناعة إلا أن هذه المنشآت لم تستفد من البروتوكول، وذلك لاعتقاد بعض تلك المنشآت من أن تفعيل انضمامه للكويز يكون بإرسال طلبات إليهم للتصدير للولايات المتحدة الأمريكية، دون أن يقوموا هم باستغلال ذلك البروتوكول للتسويق لمنتجاتهم في السوق الأمريكية.

الكويز: الانتهاء من الخدمة العسكرية، واشتراط سن معين للعامل المتقدم (غالباً أكبر من ١٦ عام)، ويلى ذلك شرط السكن فى نفس المحافظة.

ما نمط الطلب على عمل المرأة فى هذه المنشآت ؟

لا تشترط معظم المهن التى يتوافر بها فرص عمل شاغرة فى المنشآت المستفيدة من بروتوكول الكويز نوعاً اجتماعياً معيناً من العمالة لشغلها سواء وقت إجراء المسح، أو فى المستقبل . وفى الوقت الحاضر أشارت نتائج المسح أن ٦٢,١٪ من المهن التى يتوافر بها فرص عمل شاغرة لا تشترط نوعاً اجتماعياً معيناً من العمالة لشغلها، فى حين أن المهن التى تتطلب تحديد نوع اجتماعى معين لشغلها قد بلغت ٢٢,٩٪ للذكور، و١٥٪ للإناث. أما بالنسبة إلى المستقبل فيتبين من نتائج الاستبيان أن ٦٠,٣٪ من المهن التى يتوافر بها فرص عمل شاغرة مستقبلاً لدى المنشآت المستفيدة من بروتوكول الكويز لا تشترط نوعاً اجتماعياً معيناً لشغلها، بينما نجد أن المهن التى تشترط ذلك تتطلب تشغيل الذكور بصورة أكبر نسبياً من الإناث، حيث كانت نسبة الذكور المطلوبة لشغل هذه المهن ٢٤,١٪ مقابل ١٥,٦٪ للإناث.

وبالتالى فليست هناك حاجة للحصول على مؤهل تعليمى مرتفع لشغلها، ويكفى مجرد الإلمام بالقراءة والكتابة للتعامل مع هذه الماكينات. أضف إلى ذلك إمكانية تدريب العامل على تشغيل هذه الآلات خلال فترة وجيزة من انضمامه للمنشأة، وبالتالي فليس من الضروري أن تتوافر خبرة لدى العامل لشغل الوظائف الشاغرة فى المهن المطلوبة.

أما بالنسبة لفرص العمل التى تطلبت وجود مؤهلات معينة فقد جاء المؤهل المتوسط فى مقدمة المؤهلات المطلوبة فى العام السابق للمسح، ووقت إجراء المسح، وفى العام التالى للمسح بنسب بلغت ٢٤,٧٪، ٢٥,٨٪، ٢٧,٣٪ على التوالى. أما بالنسبة للمهن التى تطلبت سنوات خبرة معينة فقد جاء اشتراط وجود سنوات خبرة تتراوح بين (سنة إلى أقل من ٥ سنوات) فى المرتبة الأولى خلال مختلف فترات المسح.

وعلى الرغم من أن ٢٩,٦٪ من المهن التى يتوافر بها وظائف الشاغرة فى الوقت الحالى لا تتطلب مهارات معينة لشغلها، إلا إنه بالنسبة للمهن التى تطلبت مهارات معينة فقد جاءت مهارة تشغيل آلات الغزل والنسيج، ومهارات الرقابة والجودة فى مقدمة المهارات المطلوبة وقت إجراء المسح، تلاها مهارات اللغات والحاسب الآلى. ومن أهم المتطلبات الأخرى لشغل الوظائف الشاغرة فى المنشآت المستفيدة من بروتوكول

ما أسباب وجود مهن يتوافر بها فرص عمل شاغرة في الوقت الحاضر والمستقبل بالنسبة للمنشآت المستفيدة من بروتوكول الكويز؟

اتضح أن ما يقرب من ٤٥٪ من أسباب وجود مهن يتوافر بها فرص عمل شاغرة في المنشآت المستفيدة من بروتوكول الكويز في الوقت الحاضر ترجع إلى استقالة بعض العاملين، وهو ما يفوق الأهمية النسبية للأسباب المرتبطة بالتوسع في أعمال المنشآت، ورواج السوق والتي تمثل ٢٧,٢٪ و ١٣,٩٪ لكل منهما على التوالي. أما بالنسبة للمستقبل فيمثل التوسع المتوقع في نشاط المنشآت المستفيدة للكويز أحد أهم الأسباب الرئيسية لوجود المهن التي يتوافر بها فرص عمل شاغرة في المستقبل، وذلك بنسبة ٤٣,٢٪ من إجمالي الأسباب، يليها استقالة بعض العاملين بنسبة ٣١,١٪، ثم رواج السوق بنسبة ١٦,١٪.

ما أسباب عدم إقبال الشباب على فرص العمل في هذه المنشآت ؟

أكد ٣٦,٦٪ من أصحاب المنشآت أن الشباب يعزفون عن شغل فرص العمل المتوافرة بقطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة، وبيّن ٤٦,٩٪ منهم أن السبب في عدم إقبال الشباب

على العمل بهذه الصناعة يرجع إلى تفضيلهم للعمل المكتبي أو الرغبة في السفر إلى الخارج، وذلك على حساب تفضيل العمل الفني في المصانع، بينما جاءت صعوبة ظروف العمل بمصانع النسيج مقارنة بالصناعات الأخرى كثاني أهم الأسباب وذلك بنسبة ٢٥,٩٪، فمن ناحية يحتاج العمل في صناعة الغزل والنسيج إلى المجهود العضلي بصورة أكبر من الصناعات الأخرى وتحتاج إلى العمل فترات طويلة نسبياً، أضف إلى ذلك عدم الاشتراك في التأمينات الاجتماعية. وكذلك عدم وجود مسار مهني واضح يمكن من خلاله أن يترقى العامل إلى المستويات الوظيفية الأعلى داخل هذه الصناعة.

وفي المرتبة الثالثة من أسباب عدم إقبال الشباب على العمل في صناعة الغزل والنسيج يأتي انخفاض الأجور في هذه الصناعة مقارنة بالصناعات الأخرى بنسبة ١٨,٨٪. وكذلك لا تتوافر الحوافز الإضافية المرتبطة بمستوى الإنتاج المتحقق.

ما أهم التحديات التي تواجه المنشآت المنضمة لبروتوكول الكويز ؟

تتمثل أهم التحديات التي تواجه المنشآت المنضمة للكويز والتي تعمل في صناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة في الآتي:

الذى قد يؤدي - بمرور الوقت - إلى انخفاض كفاءة العنصر البشري بهذه الصناعة، خاصة مع استخدام تكنولوجيا جديدة فى الإنتاج. ويسهم فى زيادة ذلك الوضع ارتفاع معدل دوران العمالة.

● صعوبة إجراءات التسجيل فى مكاتب العمل وارتفاع نفقاتها، وبالتالي اتجاه معظم المنشآت إلى عدم تسجيل العمالة الجديدة بها، بما يساهم فى عدم استقرار العمالة داخل القطاع. حيث يتطلب التسجيل فى مكاتب العمل، توافر شهادة قياس مستوى المهارة للعامل والتي يتم استخراجها فى مقابل مادي يتحمله صاحب العمل. ونظراً لارتفاع معدل دوران العمالة، لا يفضل أصحاب الأعمال تحمل الأعباء المالية المرتبطة بتسجيل العمالة.

كيف يمكن تطوير أداء المنشآت المنضمة لبرتوكول الكويز؟

يمكن تطوير أداء المنشآت المنضمة لبرتوكول الكويز من خلال:

● تبسيط وتيسير إجراءات التسجيل فى مكاتب العمل، مما يؤدي إلى تقليل التعقيدات البيروقراطية. وكذلك خفض تكاليف استخراج شهادة قياس مستوى المهارة للعامل. بالإضافة

● سرعة دوران العمالة داخل بعض منشآت الغزل والنسيج والملابس الجاهزة خلال فترات زمنية قصيرة، والذي يرجع فى جزء منه لأصحاب المنشآت بسبب تدنى الأجور والحوافز المقدمة وكذلك اتجاه كثير من أصحاب الأعمال إلى عدم التأمين على العمال، كما يرجع فى جزء منه إلى العمال بسبب تفضيل العمل المكتبي، و ترك الفتيات للعمل بسبب الزواج، كسبب أساسى لوجود الوظائف الشاغرة داخل هذه المنشآت، وبالتالي فإن نسبة - غير قليلة - من الوظائف الشاغرة حالياً أو مستقبلاً فى المنشآت المنضمة للكويز لا تعدو أن تكون جزءاً من رصيد فرص العمل القائمة بالفعل فى صناعة الغزل والنسيج.

● تدنى إنتاجية العمالة فى صناعة الغزل والنسيج، وكذلك تدنى جودة الإنتاج وهو ما يرجع إلى تدنى مستوى المهارات. وكنتيجة لذلك يقوم أصحاب الأعمال بتقديم أجور متدنية نسبياً وهو الأمر الذي يحد من إقبال الشباب على العمل بهذه الصناعة.

● عدم الاهتمام بتدريب العاملين، حيث يلاحظ أن ٥٠٪ من المنشآت محل المسح لم تهتم بتقديم برامج تدريبية للعاملين بها، وهو الأمر

بالمصانع On Job Training على أحدث المعدات التي يمكن من خلالها رفع إنتاجية العامل، مما ينعكس على زيادة أجور العمالة مستقبلاً.

● ينبغي العمل على دراسة هيكل الأجور في صناعة الغزل والنسيج ومقارنته بالصناعات الأخرى، مع العمل على وضع حد أدنى للأجور يتم تفعيله، حتى يتم التغلب على مشكلة سرعة دوران العمالة داخل هذا القطاع، مع العمل على تقنين أوضاع العمالة غير الرسمية في مصانع الغزل والنسيج. وتقديم الحوافز المالية المرتبطة بالإنتاجية بما يساعد على تحسين المستوى العام للأجور وتحفيز العمال على الانضمام لصناعة الغزل والنسيج والاستمرار بها.

● نظراً لأهمية عقود التعاقد من الباطن في زيادة مشاركة المنشآت الصغيرة في صادرات المنسوجات، وبالتالي خلق مزيد من فرص العمل، يقترح تفعيل القوانين والشروط الجزائية داخل العقود التي تنظم عمليات التعاقد من الباطن التي تتم بين المنشآت الصغيرة وكبيرة الحجم التي تصدر للسوق الخارجي من خلال بروتوكول الكويز.

إلى التوسع في استخدام تكنولوجيا المعلومات، ووجود مكاتب للإرشاد الوظيفي، وذلك لتقليل الفجوة بين عرض العمل والطلب عليه.

● تحسين جودة التعليم الفني والتدريب المهني، وذلك بالتنسيق بين الحكومة والقطاع الخاص، حتى يمكن توفير المهارات المناسبة لسوق العمل، مع تشجيع التجارب التي تجمع بين الدراسة النظرية والتدريب في أماكن العمل (المصانع)، مثل تجربة مشروع TVET في قطاع الغزل والنسيج في بورسعيد، وكذلك تجربة مجلس التدريب الصناعي في مجال التدريب على صناعة الغزل والنسيج في الوادي الجديد.

● تنظيم دورات تدريبية وورش عمل لأصحاب العمل لرفع الوعي لديهم بكيفية فتح أسواق جديدة في الخارج، والاستفادة من فرص التصدير المتاحة في الأسواق الأجنبية - ولاسيما السوق الأمريكية - وكذلك تعريفهم بمواصفات ومعايير الجودة المطلوبة في الأسواق الخارجية، وكيفية مواكبة التغير في أذواق المستهلكين في هذه الأسواق، وربطها بقيام أصحاب العمل بإحاق العاملين لديهم بدورات تدريبية في مجال تخصصهم، مع ضرورة التدريب المستمر للعمال أثناء العمل