

13. الهيئة العامة للأرصاد الجوية، جمهورية مصر العربية : بيانات مناخية غير منشورة لمحطات مناخية مختارة للفترة 1980 – 2004 م.
14. وزارة الكهرباء والطاقة، جمهورية مصر العربية : التقرير السنوي لوزارة الكهرباء والطاقة عام 2005 – 2006 م.
15. يوسف، عبد العزيز عبد اللطيف (1998) : التباين المناخي بين السواحل المصرية – دراسة جغرافية، المجلة الجغرافية العربية، الجمعية الجغرافية المصرية، العدد الثاني والثلاثون، ص 205 – 244.
16. يوسف، عبد العزيز عبد اللطيف (2000) : التباين المناخي على ثلاثة محاور طولية في مصر، مجلة بحوث كلية الآداب، جامعة المنوفية، العدد الرابع.
- ثانياً : المراجع والمصادر غير العربية :

1. David, Macaulay (1999): New Way Things Work, Houghton Mifflin Company, Boston, pp. 41-44.
2. David, Sharpe & Others, (2001): Wind Energy Handbook, John Wiley and Sons, N.Y.
3. Egyptian Meteorology Authority (2000): Preliminary Wind Atlas for Egypt, National Laboratory, Roskilde, Denmark.
4. El-Asrag, A.M. & Others (2000): Wind Atlas Project for Egypt and its Benefits to Environment, 5th Conference Meteorology and Sustainable Development, 22 -24 February 2000, pp. 10-20.
5. Golding, E. W. (1977): The Generation of Electricity by Wind Power, E. & F. N. Spon, London.
6. Hennessey, J. P. Jr. (1977) : Some Aspects of Wind Power Statistics , Journal of Applied Meteorology, Vol. 16. pp. 119-128.
7. Mayhoub, A. B. & Azzam, A. (1997): A survey on the Assessment of Wind Energy Potential in Egypt, Renewable Energy, vol.11, No.2, pp.235 – 247.
8. Oliver, John, (1981): Climatology – fundamental and Application, John Wiley and Sons, N.Y.
9. Salem, A.I. & Others (1999): Wind Energy Potential over Egypt, 4<sup>th</sup> Conference Meteorology and Sustainable Development, 7 – 9 March, pp. 148- 162.
10. Stringer, E.T. (1972): Techniques of Climatology, San Francisco.
11. Tuller, Stanton E. (2004): Trends in Measured Wind Speed – Sable Island, Paper Presented at the 2004 CAG Annual Meeting, Moncton, N.B.
12. Tuller, Stanton E. (2007): Temporal Variation in Annual Wind Power at Sable Island, Victoria University, Canada.
13. Turner, D.B. (1964): A Diffusion Model for an Urban Area, Journal of Applied Meteorology.
14. [www.climate-charts.com](http://www.climate-charts.com)
15. Benefits of Wind Energy.com [WWW.Environmental](http://WWW.Environmental)
16. Power.com [WWW.Wind](http://WWW.Wind)
17. Renewable Energy.com [WWW.Wind](http://WWW.Wind)

\* \* \*

## القوى العاملة بمصنع الغزل والنسيج بالمحلة الكبرى "دراسة جغرافية"

د. المتولى السعيد أحمد أحمد\*

## مقدمة:

تعد الصناعة من أهم مقاييس التطور الاقتصادي والاجتماعى فى الدول المتقدمة، وتعد صناعة الغزل والنسيج من أعرق الصناعات فى مصر، وتحتل مكاناً مرموقاً فى الاقتصاد المصرى<sup>(1)</sup>، حيث تمثل الدعامة الأساسية التى تعتمد عليها البلاد فى سد حاجتها من المنسوجات، كما تتيح فى الوقت الحاضر فرص التوسع فى التصدير إلى الأسواق الخارجية مما يؤدي إلى كسب العملة وزيادة دخل البلاد<sup>(2)</sup>، إذ تستقطب بنحو 53% من جملة الصادرات الصناعية كما أنها أكثر الصناعات استيعاباً للأيدى العاملة، هذا بالإضافة لكونها همزة الوصل بين القطاع الزراعى حيث ترتبط ارتباطاً مباشراً بمحصول القطن وعدد كبير من الصناعات المترتبة أو المكملة التى تعتمد على الغزل والنسيج كمواد أولية فى الإنتاج " قل إنه التوجه الذى يفضى إلى التكامل بين قطاع الزراعة والصناعة على صعيد مصر"<sup>(3)</sup>، فهى حقاً الصناعة الاستراتيجية الأولى بين الصناعات التحويلية<sup>(4)</sup>.

ويعتبر عام 1927 البداية الحقيقية لصناعة الغزل والنسيج فى مصر، حيث قام الاقتصادى طلعت حرب بإنشاء صناعة وطنية على أسس علمية سليمة من خلال إنشاء عدة مصانع أو شركات منظمة كانت فى مقدمتها شركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى، وبذلك احتلت هذه الصناعة مكانة هامة لارتباطها بتجربة التصنيع فى العصر الحديث والتي تعد علامة بارزة فى التطور الاقتصادى بالبلاد<sup>(5)</sup>.

\* أستاذ الجغرافيا البشرية المساعد بكلية الآداب - جامعة أسيوط.

- (1) رئاسة الجمهورية: موسوعة المجالس القومية المتخصصة (1974-1989) ط2، القاهرة، 1999، ص 10.
- (2) رئاسة الجمهورية: المجالس القومية المتخصصة، مصر حتى عام 2000، صناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة، القاهرة، 1984، ص 3.
- (3) زينب على نجم الدين: قراءة جغرافية للصناعات الزراعية على قائمة التصدير، المجلة الجغرافية العربية، الجمعية الجغرافية المصرية، العدد (25) القاهرة، 1993، ص 260.
- (4) جمال حمدان: شخصية مصر، دراسة فى عبقرية المكان، عالم الكتب، ج3، القاهرة، 1984، ص 649.
- (5) محمد محمود إبراهيم الديب، تصنيع مصر، الأنجلو المصرية، القاهرة، 1980، ص 12.

وتعتبر القوى العاملة الدعامة الأساسية للنشاط الصناعى فى أى دولة، ولا تقل أهمية عن رأس المال المستخدم فى العمليات الإنتاجية<sup>(1)</sup>، ويتحدد أثر العمالة فى الإنتاج الصناعى بعدد العمال ومستوى كفاءتهم ومهارتهم، ولا يمكن للصناعة أن تتجاهل عنصر العمل باعتباره أساس العملية الإنتاجية والغاية والوسيلة فى الوقت ذاته مهما بلغت مستويات التقنية والتطور التكنولوجى<sup>(2)</sup>، ويرجع الاهتمام بها إلى أن الإنسان هو العقل المفكر والرأس المدبر والقوة التى تستطيع التحكم فى تشغيل الآلة واستخدامها، لذلك استحوذت دراستها على اهتمام الهيئات والمنظمات الدولية والإقليمية بعد أن كان الاعتقاد السائد أن قدرة رأس المال تمثل العامل الأساسى فى تطوير البناء الصناعى<sup>(3)</sup>.

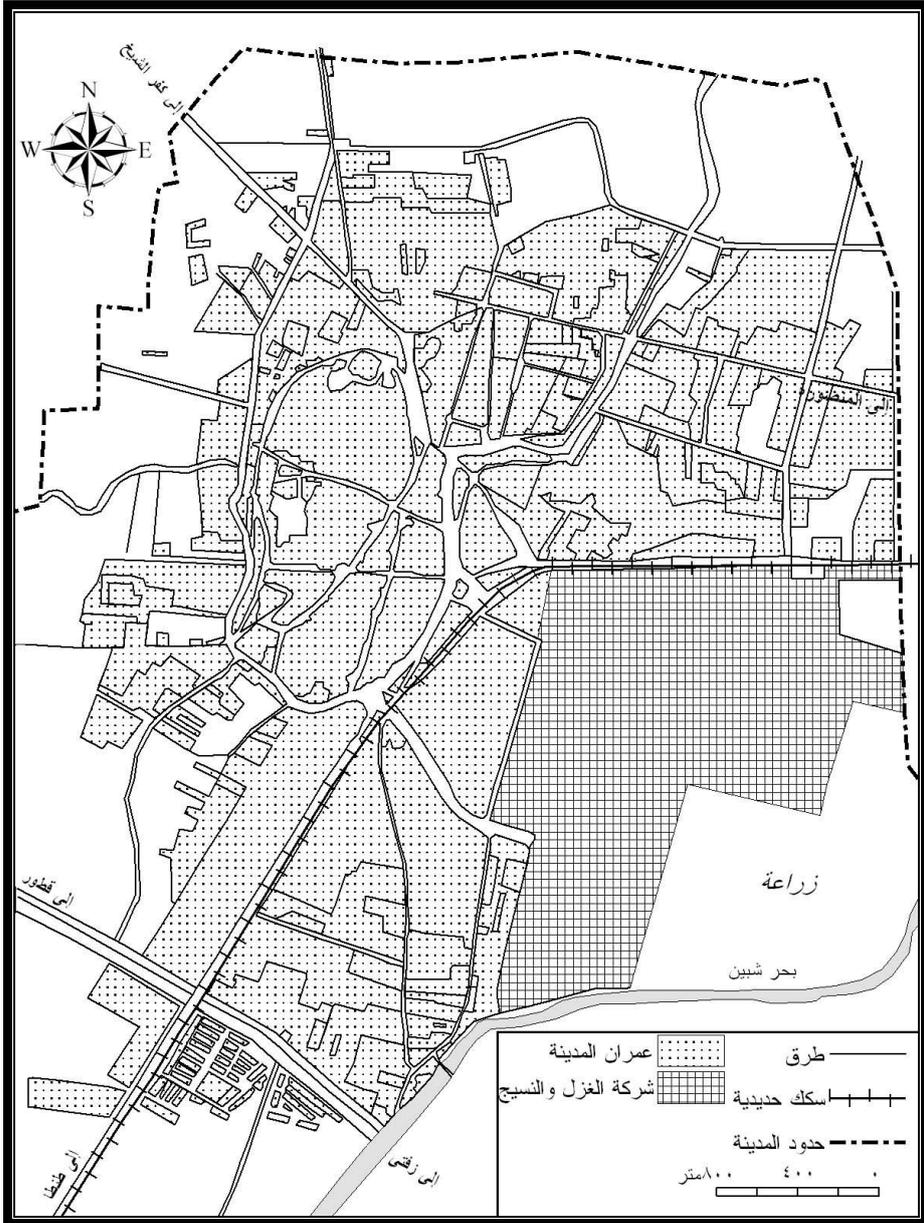
وتتطلب جميع أنواع الصناعات المتطورة توافر الأيدى العاملة الفنية التى يجب أن تكون على درجة عالية من الكفاءة والمهارة والخبرة لضمان جودة الإنتاج من ناحية ومنافسة السلع المشابهة التى تعرض فى الأسواق من ناحية أخرى، فالقوى العاملة هى مفتاح النجاح لأن العمالة القيمة تنتج سلعاً قيمة<sup>(4)</sup>.

(Employees are the key to Success because Quality People produce A Quality Product)

ويعد التوطن السليم للمصنع أحد العوامل الأساسية التى تساعد على نجاحه وتحقيقه للأرباح فضلاً عن تشغيله الاقتصادى، وقد تمثلت عوامل توطين مصانع شركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى فى قطعة الأرض والمادة الخام والعمالة الرخيصة والبعد عن أماكن الاضطرابات السياسية، هذا بالإضافة إلى توفر الرطوبة والمياه والطاقة<sup>(5)</sup>.

- (1) محمد خميس الزوكة : فى جغرافية القوى العاملة بالبحيرة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1982، ص 4.

- (2) صلاح الجنايني، محمد أزهر السماك: استخدامات الأرض بين النظرية والتطبيق ، دراسة تطبيقية عن مدينة الموصل الكبرى حتى عام 2000، وزارة التعليم العالي، بغداد، 1985 ، ص 192.
- (3) Diane, P., Understanding Social and Spatial Divisions in the New Economy, New Media Clusters and the Digital Divide, Economic Geography, Vol. 80, No. I, Clark Univ., Worcester, U.S.A, January, 2004, pp. 50-51.
- (4) فريال بنت محمد الهاجري: رؤية جغرافية لخصائص القوى العاملة في مصانع الحديد والصلب في المملكة العربية السعودية، رسائل جغرافية، العدد (246) دورية قسم الجغرافية بجامعة الكويت والجمعية الجغرافية الكويتية، 2000، ص 4.
- (5) محمد محمود إبراهيم الديب: دور بنك مصر في إنشاء صناعة حديثة للغزل والنسيج في مصر، أبحاث ندوة بنك مصر في النصف الأول من هذا القرن، مركز بحوث الشرق الأوسط، نوفمبر، 1995، ص 5.



شكل (1) : الموقع الجغرافي لشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى.

وقد اعتمد البحث على منهج دراسة الحالة (Case Study Method) الذى يهتم بجمع البيانات المتعلقة بأية وحدة بهدف الوصول إلى تعميمات علمية متعلقة بها<sup>(1)</sup>، وكذا المنهج الوصفى التحليلى الذى يهتم بتحليل الظاهرة وعناصرها والعوامل المؤثرة فيها، كما اعتمدت الدراسة على الأساليب المنهجية لعل أهمها الدراسة الميدانية من خلال نماذج الاستبيان والمقابلات الشخصية<sup>(2)</sup>، كما استخدم الباحث برنامج التحليل الإحصائى (SPSS/PC) فى تحليل التباين الأحادى واختبار شيفيه (Scheffe) لقياس درجة الرضى الوظيفى للقوى العاملة، هذا بالإضافة للأساليب الكارتوجرافية والبيانية.

ويهدف البحث إلى دراسة التوزيع الجغرافى للقوى العاملة بمصانع الشركة، والتعرف على خصائص القوى العاملة من حيث تطورها وتركيبها العمرى والنوعى والتعليمى وأخيراً المهنى، وتعد هذه الخصائص على جانب كبير من الأهمية لأنها تحدد الفئات المنتجة، كما أنها تتيح استنتاج بعض الدلالات الاقتصادية المهمة، هذا بالإضافة إلى التعرف على المشكلات التى تواجه القوى العاملة ورضاها الوظيفى بهدف تعريف صانعى القرار بطبيعية ومشكلات القوى العاملة بالشركة على وجه الخصوص وصناعة الغزل والنسيج فى مصر عموماً، وقد تناول الباحث فى دراسته النقاط الآتية:

أولاً: أنماط استخدام الأرض بالشركة.

ثانياً: تطور صناعة الغزل والنسيج بشركة مصر للغزل والنسيج خلال الفترة (1995 - 2004).

ثالثاً: تطور حجم القوى العاملة بمصانع الشركة حسب النوع خلال الفترة (1995 - 2004).

رابعاً: الخصائص الاقتصادية والاجتماعية للقوى العاملة.

1- القوى العاملة والتركيب العمرى.

2- الهيكل التعليمى للقوى العاملة.

3- الهيكل المهنى للقوى العاملة.

4- مستوى الدخل والرضى الوظيفى للقوى العاملة.

خامساً: مستقبل القوى العاملة فى الشركة فى ظل التغيرات العالمية المعاصرة.

سادساً: منتجات وصادرات الشركة ومستقبلها.

سابعاً: رحلة العمل اليومية.

ثامناً: المشكلات التى تواجه القوى العاملة.

تاسعاً: النتائج والتوصيات.

(1) صفوح خير: البحث الجغرافى مناهجه وأساليبه، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1990، ص

ص 117، 118.

(2) تمت الدراسة الميدانية خلال شهر صيف عام 2005.

### أولاً : أنماط استخدام الأرض فى الشركة :

يعد الاستخدام الصناعى والحرفى أحد أنماط استخدام الأرض الرئيسية فى مدينة المحلة الكبرى، إذ يحتل المرتبة الثانية بعد الاستخدام السكنى من حيث المساحة التى يشغلها والتى تبلغ 6.80 كم<sup>2</sup> تمثل 30% من جملة المساحة المأهولة بالمدينة وبالبلدة البالغة 22.57 كم<sup>(1)</sup>.

وتقع الشركة فى شرق المدينة، وقد نشأت على مساحة قدرها 32 فدناً ، ثم زادت تدريجياً إلى أن بلغت نحو 600 فدناً، وقد روعى عند تخطيطها تحديد الأهداف الاقتصادية والاستراتيجية المنظرة والتى تتعلق بمقومات الموضع (Site-Facilities) مع الأخذ فى الاعتبار احتمالات التوسع إنتاجياً واحتمالات النمو الحضرى<sup>(2)</sup>، ويرتبط ذلك فى الواقع بطبيعة صناعة الغزل والنسيج كصناعة تكاملية أفقياً ورأسياً، فإلى جانب صناعة الغزل والنسيج تقوم الشركة بعمليات الصباغة والتبييض والطباعة والتجهيز وتنتج الأقمشة القطنية

والصوفية والملابس الجاهزة والجوارب والقوط والملابيات والقطن الطبي والمنسوجات الحريرية، كل هذه العمليات أدت إلى إفراط الاستثمار في الأصول الثابتة.

وتكون الشركة ومرافقها مدينة صناعية متكاملة تقع إلى الشرق والجنوب من العمران قديمه وحديثه، وتشغل أقسامها الإنتاجية نحو 340 فدناً أي ما يعادل 6.3% من جملة المساحة المبنية للمدينة، وتضم خدماتها ومرافقها (الملاعب، مراكز التدريب، المستشفى، المساكن، دور اللهو والترفيه، الخدمات الإنتاجية) تشغل 13% من جملة مساحة المدينة.

تتباين أنماط استخدام الأرض بالشركة وفقاً لملامح البيئة الصناعية، وقد اعتمد المخطط العام للشركة على محور مركزي أساسي تتجمع عليه المصانع ويمتد في اتجاه جنوبي غربي بحيث يمكن الوصول إليه بسهولة ويحقق ميزة اتصاله بمراكز الخدمات والتسويق داخل الشركة وخارجها، إذ يفصلها عن الكتلة السكنية شمالاً الخط الحديدي ومن ثم أمن سكان المدينة من خطر غازات الأمونيا فضلاً عن الضوضاء والأصوات العالية التي تصدر عن مصانع الشركة.

أما المحور الآخر فيمتد من الشمال الشرقي إلى الجنوب الشرقي ويتجمع به (مرافق خدمات الشركة الإنتاجية والإدارية والبيعية، تشوينات القطن الخام، أقسام الصيانة، محطة المعالجة، الملاعب والمنتزهات، مساكن العمال) أي في منصرف الرياح مما ترتب عليه حماية المدينة من التلوث الناتج من الصناعة، وإلى

(1) أشرف زكريا محمد العبد: التغيرات السكانية في مدينة المحلة الكبرى في الفترة من (1927 – 1996) دراسة في جغرافية السكان، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الجغرافيا، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، 2001، ص

70.

(2) صلاح الحنايني: جغرافيا الحضر، أسس وتطبيقات، جامعة الموصل، العراق، 1987، ص 72. الشرق والجنوب الشرقي يمتد بحر الملاح والأراضي الزراعية<sup>(3)</sup>، ويوضح الجدول التالي وشكل (2) أنماط استخدام الأرض بالشركة ويوضح الحقائق الآتية:

**جدول (1) : أنماط استخدام الأرض بشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى عام 2005.**

المصانع	المساحة "متر مربع"	%	الرتبة	عدد المصانع	عدد العمال	كثافة الصناعة عامل/م <sup>2</sup>
غزل القطن	172520	7.0	2	8	6319	27.3
نسيج القطن	93409	3.8	3	12	3834	24.4
تجهيز الأقمشة والخياط القطنية	46627	1.9	4	1	1356	34.4
غزل ونسيج الصوف والبطاطين	39092	1.6	5	3	2339	16.7
الملابس الجاهزة	8633	0.3	9	10	3151	2.7
المنسوجات الحريرية	15666	0.6	7	1	384	40.8
قطن طبي	2753	0.1	10	1	265	10.4
خدمات إنتاجية، مساكن، مستشفى، ملاعب، منتزهات	2059579	83.5	1		5377	383.0
خدمات البيع	16308	0.7	6		772	21.1
خدمات إدارية	12804	0.5	8		2196	5.8
<b>الإجمالي</b>	<b>2467391</b>	<b>100</b>		<b>36</b>	<b>25993</b>	<b>96.9</b>

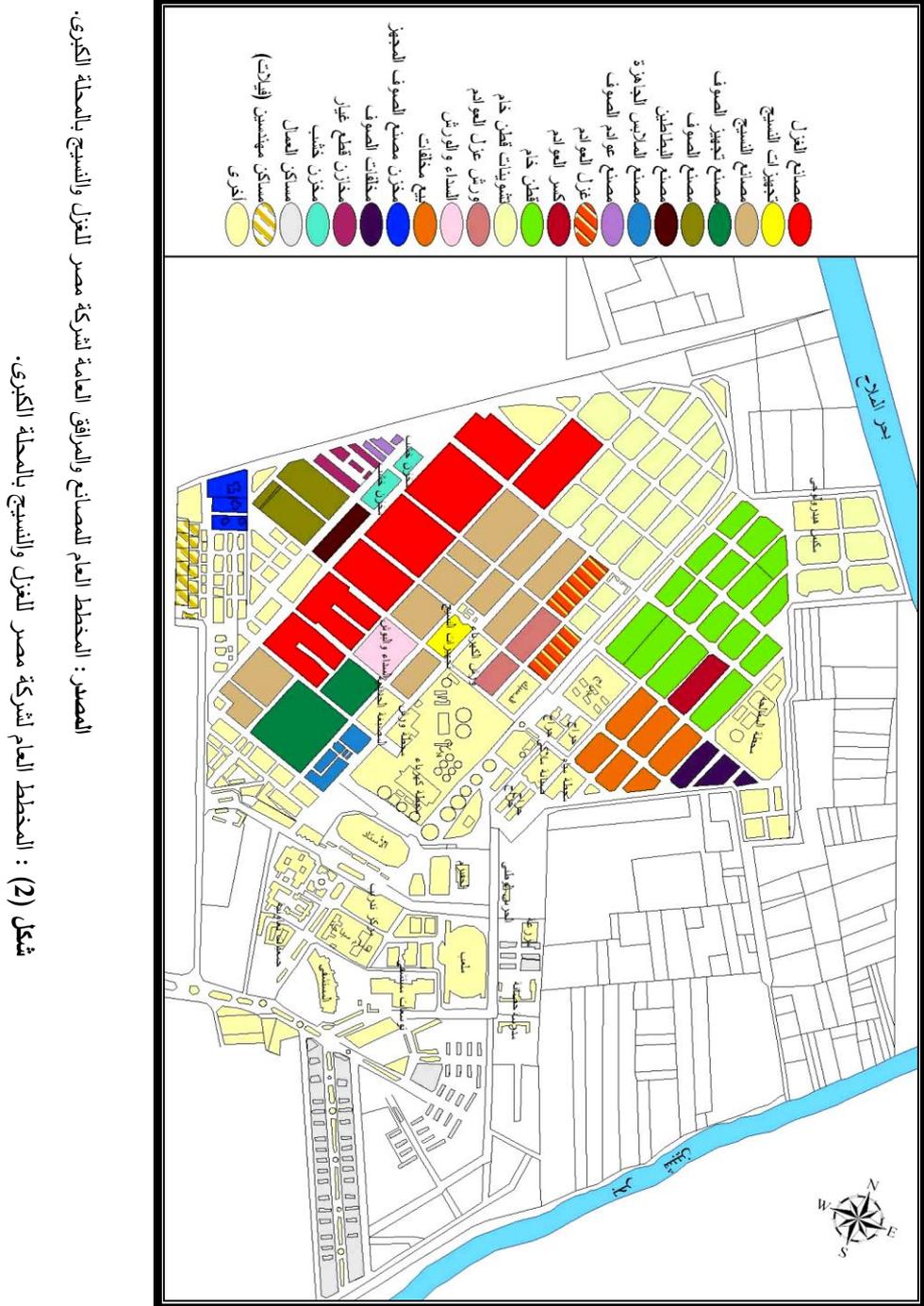
المصدر: شركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى، إدارة الإحصاء، بيانات غير منشورة، 2005.

1- **مصانع الغزل:** وتتكون من ثمانية وحدات إنتاجية وتشغل مساحة قدرها 172.520 كم<sup>2</sup> تمثل 7% من أنماط استخدام الأرض بالشركة، وقد بدأت إنتاجها عام 1931 بمصنع غزل واحد بطاقة آلية

قدرها 12.200 مغزل تنتج 844 طن غزل سنوياً، وتبلغ طاقتها الآلية حالياً نحو 357.520 مغزل تنتج 41 ألف طن غزل سنوياً.

ويرتبط بصناعة الغزل الرفيع توفر كمية كبيرة من عوادم التمشيط تشكل نحو 25% من وزن الأقطان المستخدمة في إنتاج الغزل الرفيع، وتقوم عليها صناعة غزل العوادم وتنظيفها وتفتيحها، وتضم الشركة وحدتين لإنتاج الخيوط السميقة من العوادم وهي عبارة عن شعيرات قصيرة صالحة لإنتاج الخيوط السميقة التي تستخدم في صناعة الأقمشة الرخيصة والكوفرتات.

(1) عبد المعطى شاهين عبد المعطى: استخدام الأرض في مركز المحلة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة طنطا، 1990، ص ص 331 ، 332.



المصدر: المخطط العام للمصانع والمرافق العامة لشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى.

شكل (2) : المخطط العام لشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى.

- 2- **مصانع النسيج:** بدأت الشركة بصالة نسيج واحدة تضم 404 نولاً ألياً وكانت تنتج أربعة مليون متر سنوياً ، وقد زاد عددها ليصل إلى إثني عشر صالة تشغل مساحة قدرها 93.409 م<sup>2</sup> بنسبة 3.8% وتبلغ طاقتها الآلية في مجموعها 3778 نولاً تنتج نحو 105 مليون متر من مختلف أنواع النسيج والوبريات.
- 3- **مصنع التجهيز:** ويضم وحدات مختلفة لتجهيز الأقمشة القطنية وتشمل عمليات التبييض والصبغة والطباعة لإكساب الأقمشة الخام المظهر النهائي من حيث الرونق والملمس والذوق لتكون متمشية مع الأغراض التي تستخدم فيها، وتتضمن كافة أقسام التجهيز أحدث الآلات وتستخدم أفضل الصبغات التي تنتجها الشركات العالمية، ويشغل المصنع مساحة قدرها 46.627 م<sup>2</sup> بنسبة 1.9% وتصل طاقة وحدات التجهيز الإنتاجية نحو 1.347 مليون متر طولى من الأقمشة الخام.
- 4- **مصانع الملابس الجاهزة:** تضم الشركة عشر مصانع للملابس الجاهزة تبلغ مساحتها الإجمالية نحو 8633 م<sup>2</sup> بنسبة 0.3% وبطاقة آية 2000 ماكينة من أحدث الماركات العالمية ، وتنتج حوالى 5.479 مليون قطعة من الملابس الجاهزة سنوياً وتشمل البديل الرجالي الشتوية والصيفية والقمصان والبيجامات والبنطلونات والجيبات والتايريرات، كما تنتج 1.2 مليون قطعة من المشغولات (مفارش السفرة / الملايات / أكياس المخدات) هذا بالإضافة إلى 960 طن من الوبريات (القوط والبشاكير).
- 5- **مصنع الصوف:** وتم تأسيسه عام 1939 ، ويعتبر مصنعاً متكاملماً للصوف حيث يشمل أقسام الغزل والنسيج والتجهيز، ويشغل مساحة قدرها 39.092 م<sup>2</sup> بنسبة 1.6% ، ويبلغ إنتاجه حالياً نحو 2800 طن من الخيوط المختلفة لأغراض النسيج والتريكو ونحو 3 مليون متر من أقمشة الرجال والسيدات، كما ينتج 660 ألف بطانية سادة وجاكارد بجميع مقاساتها.
- 6- **مصنع القطن الطبي:** ويعد أكبر مصنع فى الشرق الأوسط لإنتاج القطن الطبى والخيوط الجراحية، ويشغل مساحة قدرها 2753 م<sup>2</sup> تمثل 0.1% من أنماط استخدام الأرض بالشركة، وقد تم تأسيسه عام 1929 وبدأ إنتاجه عام 1931 بكمية قدرها 176 طناً وقد زاد حجم إنتاجه ليصل إلى 2007 طن من القطن الطبى واللنت ونحو 12.635 مليون متر من الأربطة الشاش.
- 7- **مصنع الحرير:** ويعد أحدث مصانع الشركة وتم تأسيسه عام 1998 لإنتاج الأقمشة الحريرية الملمس من الألياف الصناعية، ويضم أقسام الغزل والنسيج والتجهيز، ويقع المصنع على مساحة تبلغ 15.666 م<sup>2</sup> تشكل 0.6% من أنماط استخدام الأرض بالشركة، ويبلغ إنتاجه نحو 3 مليون متر من الأقمشة الحريرية بتصميماتها وأنواعها المختلفة.
- 8- **الخدمات الإنتاجية والبيعية والإدارية والخدمية:** وتشغل تلك الخدمات بأنواعها حوالى 2.060 م<sup>2</sup> بما يعادل 84.7% من المساحة الإجمالية للشركة<sup>(1)</sup>.

وتعكس دراسة كثافة العاملين فى المساحة التى تشغلها المنشآت الصناعية الاختلاف الواضح فى هذه الكثافة ، ويتبين ارتفاع الكثافة فى أربع صناعات هى على الترتيب المنسوجات الحريرية (40.8 عامل/م<sup>2</sup>)، تجهيز الأقمشة والخيوط القطنية (34.4 عامل/م<sup>2</sup>)، غزل القطن (27.3 عامل/م<sup>2</sup>)، نسيج القطن (24.4 عامل/م<sup>2</sup>)، فى حين تقل عن ذلك فى باقى الصناعات، وقد بلغت أداها فى الملابس الجاهزة (2.7 عامل/م<sup>2</sup>)، ويمكن تفسير ذلك بصفة أساسية لاختلاف خصائص كل صناعة فيما تحتاجه من مساحة وقوى عاملة تبعاً لطبيعة الآلات والمكينات المستخدمة ومدى تطورها، وما تحتاجه كل صناعة من مساحات كبيرة لتخزين المواد الخام أو المنتجات بعد عملية التصنيع<sup>(2)</sup>.

## ثانياً: تطور صناعة الغزل والنسيج:

تفيد دراسة تطور عناصر الإنتاج الرئيسية لصناعة ما فى التعرف على خصائصها وديناميكياتها<sup>(3)</sup>، وتعمل الشركة فى مجال صناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة والتبييض والصبغة والتجهيز النهائى، وقد تأسست الشركة فى عام 1927 برأس مال قدره 300 ألف جنيه، وأدى الطلب المتزايد على منتجاتها إلى التوسع المستمر حتى بلغ رأس المال المستثمر الآن 30 مليون جنيه، وقد استخدمت فى بداية إنتاجها عام 1930 نحو 2000 عاملاً بمتوسط أجر سنوى 12.5 جنيه للعامل، وقد زاد حجم القوى العاملة حتى بلغ 25.993 عاملاً عام 2005 بمتوسط أجر سنوى 6727 جنيه للعامل، ويوضح الجدول التالى وشكل رقم (3) تطور صناعة الغزل والنسيج بالمحلة الكبرى خلال الفترة (1995 – 2004)، ويتضح من تتبع بيانات الجدول الحقائق الآتية:

- (1) إدارة شركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى، قسم الإحصاء، بيانات غير منشورة، 2005.
- (2) محمد إبراهيم رمضان: بعض ملامح جغرافية القوى العاملة فى مدينة برج العرب الجديدة، ندوة الجغرافيا والتخطيط الإقليمي المنعقدة بقسم الجغرافيا، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية خلال الفترة (25 – 27) فبراير 1992، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1992، ص 348.
- (3) محمد فاروق الميثمى: تخطيط المشروعات الصناعية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1969، ص 82، ص 83.

جدول (2) : تطور عدد العمال ورأس المال والإنتاج بالشركة خلال الفترة (1995 – 2004).

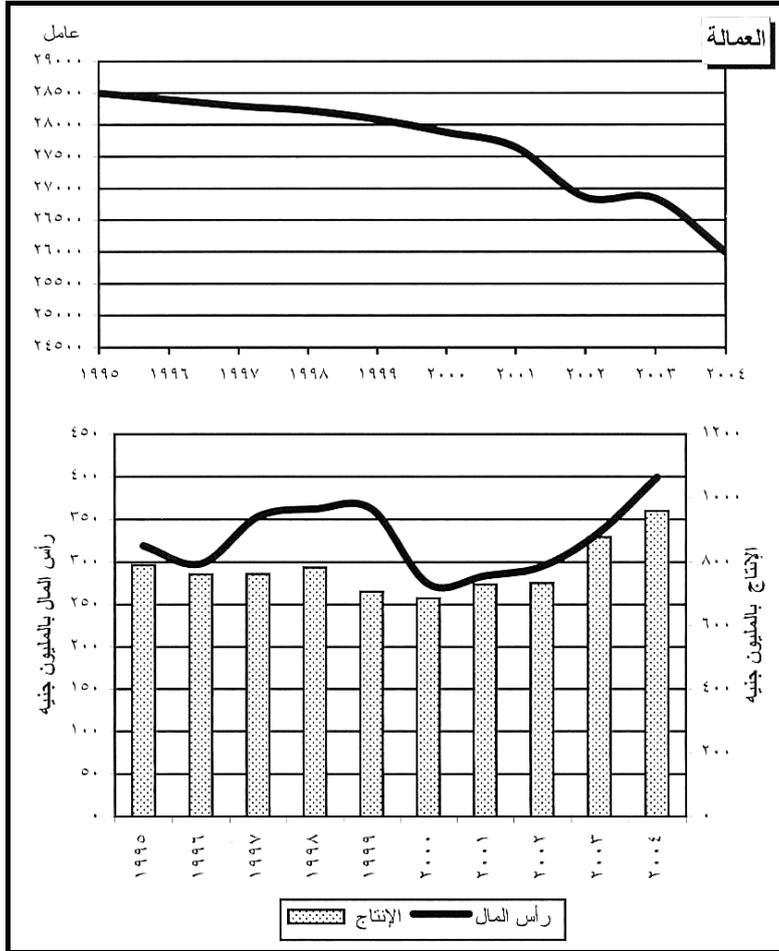
السنوات	العمالة		رأس المال "مليون جنيه"		الإنتاج "بالمليون جنيه"	التغير %
	العدد	التغير %	قيمة	التغير %		
1995	28498	-	319	-	790	-
1996	28395	-0.4	298	-6.6	762	-3.5
1997	28292	-0.4	353	+18.5	763	+0.1
1998	28223	-0.2	362	+2.5	783	+2.6
1999	28084	-0.5	362	-	707	-9.7
2000	27879	-0.7	274	-24.3	686	-3.00
2001	27647	-0.8	284	+3.6	730	+6.4
2002	26860	-2.8	295	+3.9	734	+0.5
2003	26843	-0.1	335	+13.6	878	+19.6
2004	25993	-3.2	399	+19.1	959	+9.2

المصدر: شركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى : إدارة الإحصاء، بيانات غير منشورة، 2004.

1- تعد العمالة أحد عناصر الإنتاج الرئيسية<sup>(1)</sup>، ويختلف دور هذا العنصر من صناعة إلى أخرى، وقد بلغ حجم القوى العاملة بمصانع الشركة نحو 28498 عاملاً عام 1995 انخفض إلى 28084 عاملاً عام 1999 وبنسبة تغير (-1.5%) خلال الفترة (1995 – 1999) ثم انخفض حجمها إلى 25993 عاملاً عام 2004 وبنسبة تغير (-8.8%) خلال الفترة (1995 – 2004) ويمكن تفسير الاتجاه النزولى فى حجم القوى العاملة بمصانع الشركة بصفة أساسية لانخفاض عدد من تم تعيينهم فى كل سنة من السنوات مقارنة بمن تمت إحالتهم إلى المعاش لبلوغ السن، هذا بالإضافة إلى زيادة حجم الاستثمارات التى وجهت إلى تلك الصناعة، الأمر الذى يبين أن التغير فى حجم العمالة بالشركة نتج

أساساً عن التغيير فى رأس المال، ولا شك أن حجم العمالة يعد صغيراً خصوصاً إذا ما وضعنا فى الاعتبار ما تتصف به تلك الصناعة من امتصاصها للأيدى العاملة، حيث تتطلب عمالة فنية مدربة رغم ارتفاع نسبة الآلية بها فى ظل التطورات والتغيرات التكنولوجية والتقنيات الحديثة، يضاف إلى ذلك اشتغال العمال على وريديات من جهة أخرى لتعدد قطاعاتها الإنتاجية.

(1) تستأثر شركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى بنحو 25% من إجمالي عدد العاملين فى الصناعات النسيجية (قطاع عام/ خاص) على مستوى الجمهورية.



شكل (3) : تطور مصنع الغزل والنسيج بالمحلة الكبرى خلال الفترة 1995-2004م.

2- تشير دراسة تطور حركة رأس المال أن هناك زيادة طفيفة بلغت 25% عما كانت عليه عام 1995، حيث ارتفعت قيمة رأس المال من 319 مليون جنيه عام 1995 إلى 399 مليون جنيه عام 2004 بزيادة قدرها 80 مليون جنيه، ويعزى هذا إلى التوسع فى عمليات الإحلال والتجديد، ولا شك أن حجم الزيادة فى رأس المال تعد منخفضة، حيث تعد تلك الصناعة من الصناعات التى تحتاج إلى استثمارات ضخمة سواء فى الأصول الثابتة المتمثلة فى الأجهزة والمعدات التى تستورد من الخارج بأسعار مرتفعة أو فى الأصول المتداولة وتشمل (تكاليف التشغيل، المادة الخام، أجور ومرتببات، وقود، نقل ... وغيرها) الأمر الذى ينعكس فى النهاية على نسب رأس المال، وبصفة عامة فإن نسبة الأصول الثابتة من رأس المال تبلغ 70% فى حين يبلغ نصيب الأصول المتداولة نحو 30%، وهذا يعد مؤشراً مهماً لتوسع الصناعة فى المستقبل<sup>(1)</sup>.

3- يعد تطور الإنتاج رد فعل مباشر لتطور رأس المال، وقد زادت قيمة الإنتاج الصناعي من 790 مليون جنيه عام 1995 إلى 959 مليون جنيه في عام 2004 بزيادة قدرها 169 مليون جنيه ونسبة تغير (+21.4%) خلال الفترة (1995 - 2004)، ويتبين التذبذب المستمر للإنتاج زيادة ونقصاً، وقد بلغت نسبة الانخفاض أقصاها في عام 1999 ونسبة تغير (-9.7%) مقارنة بعام 1998، ويرجع ذلك لارتفاع أسعار توريد القطن الخام الأمر الذي ترتب عليه ارتفاع أسعار الغزول التي تنتجها الشركة، ولا تعكس زيادة قيمة الإنتاج قيام الشركة بتحقيق أرباح بقدر ما يدل على انخفاض الطلب على منتجاتها داخلياً وخارجياً، فتلک الزيادة ناجمة عن الانخفاض الكبير في قيمة الجنيه المصرى بالنسبة للدولار، ويؤكد تلك الحقيقة أن الشركة لم تحقق أرباحاً وبسبب أزمتها المالية تراكمت الديون عليها، فقد بلغت مديونيتها عام 2006 حوالى 952 مليون جنيه بفائدة 115 مليون جنيه وتحولت من شركة رابحة إلى شركة تحقق خسائر فادحة، ومن خلال تحليل متوسط معدل نمو الإنتاجية الذى تحقق خلال الفترة (1995 - 2004) والبالغ 2.1% سنوياً تبين أنه يقل كثيراً عن معدل نمو الأجور البالغ 3.4% خلال الفترة ذاتها، وهذا يعنى أن زيادة الأجور تفوق الزيادة في القيمة المضافة.

### ثالثاً: تطور حجم القوى العاملة بمصانع الشركة حسب النوع خلال الفترة (1995-2004):

يعد توزيع القوى العاملة حسب الحجم والنوع أحد العوامل المؤثرة في التخطيط الصناعي<sup>(2)</sup>، فكون الفرد ذكراً أم أنثى يعتبر محددًا أساسياً لنوع نشاطه<sup>(3)</sup>، ويهتم الجغرافيون بدراسة التفاوت في نسبة النوع بسبب الوظائف المتباينة للجنسين في الاقتصاد والمجتمع<sup>(4)</sup>، ويوضح جدول (3) تطور حجم القوى العاملة بمصانع الشركة حسب النوع خلال الفترة (1995 - 2004) وتتضح الحقائق الآتية:

- 
- (1) محمد خميس الزوكة: التخطيط الإقليمي وأبعاده الجغرافية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1990، ص 361.
  - (2) محمد محمود إبراهيم الديب: تصنيع مصر (1952 - 1972) تحليل إقليمي للانتشار الصناعي، الجزء الأول، القاهرة، 1980، ص 33.
  - (3) سميث، ت. لين: أساسيات علم السكان، ترجمة محمد السيد غلاب، فؤاد إسكندر، المكتب المصرى، الإسكندرية، 1971، ص 225.
  - (4) جون كلارك: جغرافية السكان، ترجمة محمد شوقى إبراهيم مكى، دار المريخ للنشر، الرياض، 1984، ص 124.

1- تمثل القوى العاملة من الذكور الغالبية العظمى من حجم قوة العمل، فقد بلغ حجمها نحو 23.734 عاملاً عام 1995 بنسبة 83.2% من إجمالي قوة العمل بالشركة في العام نفسه، ويتضح الاتجاه النزولى فى حجمها، فقد انخفض إلى 22.135 عاملاً عام 2004 أى ما يعادل 85.2% من إجمالي قوة العمل بالشركة.

ويمكن القول أن التباين فى حجم القوى العاملة بالشركة حسب النوع كبير، إذ توجد فجوة نوعية (Gender Gap)<sup>(1)</sup>، إذ تراوحت نسبة إسهام الذكور ما بين (83.2% - 85.2%) خلال فترة الدراسة، وقد حققت أقصاها فى عام 2004 وأدناها فى عام 1999، والعكس بالنسبة للإناث، وهذا فى حد ذاته يدل على ثبات التوزيع النسبى لقوة العمل حسب النوع ويتفق مع النمط المعتاد والمتعارف عليه، حيث تمثل قوة العمل من الذكور العمود الفقرى لتلك الصناعة.

2- يتميز هيكل توزيع القوى العاملة فى المنشآت الصناعية بالشركة حسب النوع بالتباين الواضح، إذ تستأثر مصانع الغزل والنسيج والتجهيز بأكثر من 95% من عمالة الذكور، ويرجع ذلك لطبيعة الصناعة نفسها، ويبدو التركيز الواضح لعمالة الإناث فى مصانع الملابس الجاهزة، حيث تتعدى نسبتهم أكثر من 83% من إجمالي عمالتها خلال فترة الدراسة، ويمكن تفسير ذلك لملاءمتها لطبيعتهن<sup>(2)</sup>.

3- تحتل مصانع غزل ونسيج القطن المكانة الأولى على مستوى مصانع الشركة من حيث حجم القوى العاملة بها، فقد استأثرت بنحو 9853 عاملاً بنسبة 37.1% من جملة القوى العاملة عام 2004 موزعين كالاتى: 24.3% لمصانع الغزل، 13.6% بمصانع النسيج، ويرجع ذلك لتعدد وحداتها الإنتاجية<sup>(3)</sup>، كما أن تلك المصانع تعتمد بصفة أساسية على الأيدي العاملة فى معظم مراحل الإنتاج.

(1) تحسب الفجوة النوعية كالاتى:

$$\text{الفجوة النوعية} = \frac{\text{الذكور} - \text{الإناث}}{\text{الذكور}} \times 100$$

يراجع في ذلك: معهد التخطيط القومي: الفجوة النوعية لقوة العمل في محافظات مصر وتطورها خلال الفترة (1986 – 1996) سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، العدد (130) يناير، 2000، ص 11.

(2) تقتصر عمالة الإناث بمصانع الشركة على وريدي واحدة (الصباحية).

(3) يبلغ عدد مصانع غزل القطن الحلقي والمفتوح (8) مصانع، (12) مصنعاً لنسيج القطن.

4- تشغل مصانع غزل الصوف (ممشط ومسرح) ونسجه وتجهيزه والبطاطين الترتيب الثاني من حيث عدد العمالة على مستوى مصانع الشركة، حيث يعمل بها نحو 2339 عاملاً بنسبة 9% من إجمالي حجم القوى العاملة عام 2004، وتجدر الإشارة إلى أن تلك المصانع تعتمد بصفة أساسية على الصوف المستورد من استراليا ونيوزيلندا في صناعة الملابس الصوفية نظراً لأن الأصواف المصرية تتميز بصفة عامة بخشونة تيلتها وعدم صلاحيتها للغزل الرفيع، بالإضافة إلى قلة متانتها وسرعة تقصفها عند الغزل، لذلك يقتصر استخدامها في صناعة السجاد والأكلمة<sup>(1)</sup>.

5- تأتي صناعة تجهيز الأقمشة والخيوط القطنية في المركز الثالث ويعمل بها نحو 1356 عاملاً بنسبة 5.2% من إجمالي القوى العاملة عام 2004، ويمكن تفسير أسباب انخفاض حجم العمالة بها لكونها تمثل المرحلة النهائية لإعداد الأقمشة قبل عرضها للاستهلاك حيث تكسبها المظهر والرونق والملمس والذوق اللائق لتكون متمشية مع الأغراض التي تستخدم فيها، كما أن تلك المصانع تعتمد بصفة أساسية على كثافة رأس المال أكثر من عنصر العمل، حيث يمتلك المصنع أحدث خطوط الإنتاج لعمليات التبييض والصباغة والطباعة للأقمشة والخيوط<sup>(2)</sup>.

6- يشغل مصنع الحرير الترتيب الرابع، وقد بلغ عدد العاملين به نحو 384 عاملاً بنسبة 1.5% من جملة قوة العمل بالشركة ومعظمهم من الذكور، ويتبين التزايد المستمر في حجم عمالته خلال فترة الدراسة، ويمكن تفسير أسباب تدنى حجم عمالته لحدائثة إنشائه منذ عام 1998، ويحتل مصنع القطن الطبى الترتيب الأخير بنسبة 1% من إجمالي قوة العمل، وتجدر الإشارة إلى أن أكثر من ثلث عمالته من الإناث.

## رابعاً : الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للقوى العاملة :

تعد دراسة الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للقوى العاملة ضرورية وعلى قدر كبير من الأهمية، إذ تفيد في التعرف على الفئات المنتجة وخصائصها المتعددة وتحديد مظاهر النشاط الاقتصادي وعناصره، وارتباط ذلك بظروف البيئة الصناعية.

(1) محمد فريد فتحى: في جغرافية مصر، ط2، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1997، ص 455.

(2) من نتائج الدراسة الميدانية.

## 1) القوى العاملة والتركيب العمري :

يعد التركيب العمري للقوى العاملة بالشركة بمثابة المرآة التي تنعكس فيها جميع عناصر البيئة الصناعية مجتمعة ومفاعلة، كما يعتبر من أهم المؤشرات للدلالة على قوة العمل ودرجة حيويتهم<sup>(1)</sup>.

ويرتبط حجم القوى العاملة ومعدلات النشاط الاقتصادى بالتركيب العمري والنوعى، وتفيد دراسة التركيب العمري والنوعى فى التعرف على بعض خصائص قوة العمل الاقتصادية والاجتماعية وتسهم فى تحليل ديناميكيتها<sup>(2)</sup>، كما أن احتياجات التخطيط والعمل تعتمد على معرفة صحيحة لتركيب قوة العمل حسب فئات السن<sup>(3)</sup> ومن خلال تتبع أرقام الجدول (4) يتبين الآتى:

جدول (4) : التوزيع العددي والنسبي للعمالة بشركة مصر للغزل والنسيج  
حسب فئات السن والنوع عام 2004.

جملة		إناث			ذكور			الفئات العمرية
%	العدد	% من جملة قوة العمل	% من إجمالي البنات	العدد	% من جملة قوة العمل	% من إجمالي الذكور	العدد	
1.0	259	0.5	3.5	133	0.5	0.5	126	أقل من 20 سنة
5.2	1347	2.1	14.4	555	3.1	3.6	792	20 -
13.6	3528	1.9	12.4	479	11.7	13.8	3049	25 -
10.8	2817	2.1	14.0	541	8.7	10.3	2276	30 - 35
30.6	7951	6.6	44.3	1708	23.9	28.2	6243	جملة (أقل من 35)
25.1	6539	3.5	23.9	922	21.6	25.3	5617	35 -
9.7	2515	2.2	14.9	575	7.5	8.8	1940	40 -
14.1	3665	1.1	7.4	285	13.0	15.3	3380	45 - 50
48.9	12719	6.8	46.2	1782	42.1	49.4	10937	جملة (45 - 50)
15.2	3943	1.0	6.7	257	14.2	16.7	3686	50 -
5.3	1380	0.4	2.8	111	4.9	5.7	1269	55 - 60
20.5	5323	1.4	9.5	368	19.1	22.4	4955	جملة 50 فأكثر
100	25993	14.8	100	3858	85.2	100	22135	الإجمالي

المصدر: شركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى، إدارة الإحصاء، بيانات غير منشورة، 2005.

- Thomas, L., & Malmberg, B., Age Structure and Growth, Institute for Housing Research, Uppsala Univ., 1998, Abstract, Poplin info.
- (2) على عبد الرزاق جلي: علم اجتماع السكان ، ط2 ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1989، ص 233.
- (3) إبراهيم العيسوي: انفجار سكاني أم أزمة تنمية، دراسة في قضايا السكان والتنمية ومستقبل مصر، دار المستقبل العربي، القاهرة، 1985، ص 21.

1- يتميز هيكل التركيب العمري للقوى العاملة بالشركة عام 2004 بالتباين الواضح، حيث تشكل العناصر الشابة التي تتراوح أعمارها ما بين أقل من 20 سنة إلى 35 سنة نحو 30.6% من جملة القوى العاملة، وتعد هذه الفئة منخفضة، ويمكن تفسير ذلك لسياسة اقتصاديات السوق التي انتهجتها الشركة والتي تهدف إلى الحد من التعيين، ولا شك أن ذلك يمثل أمراً له خطورته فتلك الفئة تضم قوة العمل الفعلية ذات القدرات الإنتاجية العالية، كما أنها تمثل العمود الفقري لقوة العمل.

ويتسم التركيب العمري لفئة الأعمار الشابة حسب النوع بالتفاوت وعدم التوازن، فقد بلغت نسبة الذكور نحو 28.2% من إجمالي القوى العاملة من الذكور، في حين أن النسبة المقابلة لها في صوف الإناث بلغت 44.3% من إجمالي قوة العمل من الإناث.

2- تشكل فئة متوسطى السن فى الفئات العمرية (35 - 50 سنة) نحو 48.9% من جملة القوى العاملة بالشركة، ويتضح التقارب النسبي حسب النوع، فقد شكلت نسبة الذكور نحو 42.1% من جملة الذكور فى مقابل 46.2% للإناث، ويعد ذلك فى حد ذاته اتجاه حميد بسبب ارتفاع مستوى تأهيلهم وتدريبهم واكتسابهم المهارات الفعالة فى عملية الإنتاج.

3- يتبين ارتفاع نسبة كبار السن (50 سنة فأكثر) عن الأنماط المعتادة للتركيب العمري، فقد بلغت نسبتهم نحو 20.5% من جملة القوى العاملة، وتوجد بعض الاختلافات الملفتة للنظر فى التركيب العمري لتلك الفئة، حيث يلاحظ الارتفاع الواضح لنسبة الذكور (19.1%) من جملة القوى العاملة، وعلى النقيض من ذلك تتخفف نسبة الإناث بشكل حاد حيث تبلغ نحو 1.4% من جملة القوى العاملة، وهذا يشير فى حد ذاته إلى حداثة تعيين الإناث.

4- تسهم معرفة نسبة النوع في التعرف على نمط العمالة والاحتياجات الاجتماعية<sup>(1)</sup>، ويبدو أن المكون الأساسي للقوى العاملة بالشركة يتمثل في الذكور فقد بلغت نسبتهم 85.2% في مقابل 14.8% للإناث، ويستدل من ذلك أن المكون الأساسي للقوى العاملة يتمثل في الذكور، ويمكن القول أن التباين في حجم القوى العاملة حسب النوع كبير إذ توجد فجوة نوعية ولعل ذلك يرتبط بطبيعية التركيب النوعي للقوى العاملة في مصر بشكل عام والتي تركز على نسبة مرتفعة من عمالة الذكور التي تمثل العمود الفقري للقوى العاملة<sup>(2)</sup>، ويتضح

(1) فايز محمد العيسوي: أسس جغرافية السكان، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص 322.  
(2) سامح إبراهيم عبد الوهاب: الأبعاد الديموغرافية للمتغلبين في مصر، عرض للمشكلات وتصور للحلول، ندوة النمو السكاني وأثره على مشكلة البطالة وخطط التنمية المنعقدة تحت رعاية المجلس الأعلى لرعاية الفنون والآداب والعلوم الاجتماعية خلال الفترة (24 - 26) يونيو، الجزء الأول، دمشق، سوريا، 2002، ص 238.  
ضعف دور الإناث في مجال العمل الصناعي، ويرجع ذلك لطبيعة فرص العمل المتاحة في منشأة صناعية لا يتوفر بها فرص عمل للإناث إلا في حدود ضيقة<sup>(1)</sup>.

### مستقبل التركيب العمري والنوعي للقوى العاملة:

تدل الشواهد على انخفاض معدلات الأداء والتشغيل في المستقبل، إذ من المتوقع حدوث خلل في التركيب العمري للقوى العاملة بالشركة، ويرجع ذلك لانتهاء خدمة 5323 عاملاً في الفئات العمرية (50 - 60 سنة) خلال فترة لن تتعد عشر سنوات، وهذا يشير إلى تقلص العمر الحيوي للعمالة بالشركة، فتلك الفئة لديها من الخبرات والمهارات ما يؤهلها للقيام بالأعمال المسندة إليها بإتقان، ويمكن الحكم على توزيع القوى العاملة في الشركة حسب فئات السن باستخدام العمر الوسيط (Medium age) حيث أن ترحح العمر الوسيط الذي يقسم القوى العاملة إلى نصفين متساويين من نتائج التغير في التركيب العمري، ويتبين انخفاض العمر الوسيط (30.9 سنة) عام 2004، وهذا يتطلب إعادة النظر في سياسة التعيين والتأهيل بالشركة ووضع خطة زمنية قصيرة الأجل لتخطيط القوى العاملة وتحديد الاحتياجات الواقعية في مختلف التخصصات وكافة المستويات التعليمية، وتمويل برامج فعالة للتدريب والتأهيل المهني وتنمية المهارات الفنية اللازمة لمزاولة تلك المهنة، مع مراعاة أن تكون سياسة التوظيف والإحلال للعمالة مؤشراً على زيادة معدلات النمو الصناعي بالشركة وليس تعويضاً لنقص في حجم العمالة.

### (2) الهيكل التعليمي للقوى العاملة:

يعتبر التعليم المدخل الحقيقي للتنمية البشرية وهو مؤشر قوى على أحوال السكان الاقتصادية والاجتماعية<sup>(2)</sup>، وتعد دراسة المستوى التعليمي لقوة العمل على قدر كبير من الأهمية، لأنها تمكن من الوقوف على المستوى الاجتماعي لها، كما أن المستوى التعليمي يلعب دوراً في تحديد نوعية النشاط الذي يقوم به الفرد<sup>(3)</sup>، ويفيد في التنبؤ بالاتجاهات التعليمية في المستقبل<sup>(4)</sup>، ويوضح

(1) محمد إبراهيم رمضان: بعض ملامح جغرافية القوى العاملة في مدينة برج العرب الجديدة، مرجع سبق ذكره، ص 238.

(2) فايز محمد العيسوي: رؤية جغرافية لبعض خصائص السكان في مناطق الامتداد العمراني لمدينة مرسى مطروح، ندوة الاتجاهات الحديثة في علم الجغرافيا، ج 2، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1995، ص 178.

(3) Todaro, M.P., Economic Development in the Third World, 2nd (Ed) London, 1981, P. 303.

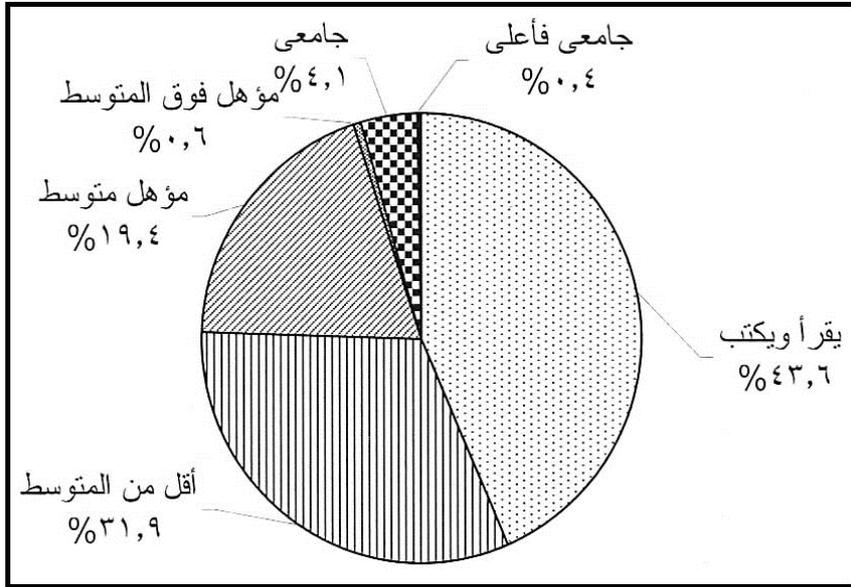
(4) فتحي محمد أبو عيانة: جغرافية السكان، أسس وتطبيقات، ط5، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 335.

الجدول التالي وشكل رقم (4) التوزيع العددي والنسبي لقوة العمل حسب الحالة التعليمية بشركة مصر للغزل والنسيج والمحلة الكبرى عام 2004 وتوضح الحقائق الآتية:

**جدول (5) : التوزيع العددي والنسبي لقوة العمل بشركة مصر للغزل والنسيج حسب الحالة التعليمية عام 2004.**

الحالة التعليمية	يقرأ ويكتب	أقل من المتوسط	مؤهل متوسط	مؤهل فوق المتوسط	جامعى	جامعى فأعلى	الإجمالى
العدد	11333	8291	5042	154	1062	111	25993
%	43.6	31.9	19.4	0.6	4.1	0.4	100

المصدر: شركة مصر للغزل والنسيج والمحلة الكبرى، إدارة الإحصاء، بيانات غير منشورة ، 2005.



**شكل (4) : الحالة التعليمية للعمال بشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى عام 2004.**

1- يبدو النقص النسبي لفئة الذين يقرأون ويكتبون فقد بلغ عددهم نحو 11333 عاملاً بنسبة 43.6% من جملة القوى العاملة بالشركة عام 2004 ، ويمثل هؤلاء العمال نصف الماهرة (خبرة) ولا شك أن ذلك يمثل أمراً له خطورته وذلك بعد إلغاء نظام التلمذة الصناعية بالشركة والذي بدأ العمل به منذ عام 1959 والذي كان يعد مصدراً لتغذية الشركة بعمالها المطلوبين<sup>(1)</sup>، كما أن انخفاض مستوى المعرفة لدى العنصر البشرى المتضافر مع عنصر رأس المال يؤدي إلى انخفاض إنتاجية العامل، يضاف إلى ذلك أن الشخص الذى لا يعرف القراءة والكتابة لا يستطيع أن يدرك احتياجات التنمية الصناعية فى ظل الاعتماد على الميكنة الحديثة<sup>(2)</sup>، ومما يزيد من حدة المشكلة أن تلك الصناعة أصبحت تتطلب عنصراً بشرياً على

مستوى عال من الكفاءة ولديه القدرة على التكيف واستيعاب التكنولوجيا المتطورة حتى يمكن مسايرة التغيرات واتجاهات الموضة وأذواق المستهلكين<sup>(3)</sup>.

ويتبين الارتفاع النسبي لفئة الحاصلين على مؤهل أقل من المتوسط، فقد بلغت نسبتهم نحو 31.9% من جملة قوة العمل، ويستدل من ذلك أن نسبة قوة العمل غير المؤهلة علمياً تشكل نحو 75.5% من جملة القوى بالشركة، وتعكس تلك الحقيقة تدنى المستوى التعليمي بين أغلب العاملين، حيث أن سياسة التوظيف لا ترتبط بمعايير التعلم ويكتسب العمال الخبرة في العمل من خلال سياسة التأهيل والتدريب بهدف تحقيق المكاسب الفضلى في سلم إنتاج السلع المادية والخدمية<sup>(4)</sup>.

- (1) محمد محمود إبراهيم الديب: تصنيع مصر (1952 – 1972) ط5، الأنجلو المصرية، القاهرة، 1986، ص 22.
- (2) El-Biblawi, H., Some Implications of Education Labor Force and Economic Development In Egypt, Research Monograph Series, No. 14, C.D.C, Cairo, 1986, Abstract Poplin Info.
- (3) Michalel, D., Industrial Districts, Magic Circles and the Restructuring of the Italian Textiles and Clothing Chain, Economic Geography, Vol. 82, No. 1, Clark Univ., Worcester, U.S.A, January, 2006, P. 27.
- (4) رفيف محمود الدياسطي: القوى العاملة المحولة إلى المعاش المبكر في مركز مطوس، محافظة كفر الشيخ، دراسة تطبيقية في الخصائص والنتائج، مجلة كلية الآداب، جامعة حلوان، العدد التاسع والعاشر، القاهرة، 2001، ص 190.

2- يشير التوزيع النسبي للحاصلين على مؤهلات (متوسطة، فوق المتوسطة، جامعي، جامعي فأعلى) إلى أن تلك الفئات مجتمعة تشكل نحو 24.5% من جملة القوى العاملة بالشركة، وتنتقطب فئة الحاصلين على مؤهلات متوسطة بنحو 19.4%، ويمكن تفسير ذلك لتوفر فرص عمل بالشركة تتناسب مع هذا النوع من التعليم، وتجدر الإشارة إلى أن تلك العمالة هي في معظمها عمالة فنية، ويتضح ضالة النصيب النسبي لبقية الفئات التعليمية، حيث يشكل الحاصلون على مؤهلات فوق المتوسطة نحو 0.6%، في حين يمثل الحاصلون على مؤهل جامعي فأعلى نحو 4.5% من جملة قوة العمل بالشركة.

ويستدل مما سبق على أن الهيكل التعليمي للقوى العاملة بالشركة لا يتفق واحتياجات التنمية الصناعية، حيث تشير البيانات إلى أن أكثر من 75% من جملة القوى العاملة بها في حالة أمية علمية عام 2004، ويعد هذا مستوى مرتفعاً للغاية، وقد انعكس ذلك على التركيب المهني، وهذا يتطلب حلولاً واقعية لتحسين المستوى التعليمي، وتحقيق الاستخدام الأمثل للعمالة وذلك من خلال الإحلال والتجديد وإدخال نظام التلمذة الصناعية لإعداد كوادر مهنية ذات مهارات فنية، أي تخطيط القوى العاملة كماً وكيفاً محتوى ومستوى (تخطيط التعليم والتدريب) وذلك من خلال الربط بين المؤسسات التعليمية والإنتاجية<sup>(1)</sup>.

### 3) الهيكل المهني للقوى العاملة :

يعد توزيع القوى العاملة حسب المجموعات المهنية ذو أهمية كبيرة في تخطيط القوى العاملة، وذلك لارتباط برامج التنمية الصناعية بهذا التوزيع<sup>(2)</sup>، كما يفيد في التعرف على ماهية الأعمال التي يؤديها العاملون وتحديد الاحتياجات من مختلف التخصصات في البيئة الاقتصادية سواء على مستوى الوحدة الإنتاجية أو القطاع الاقتصادي<sup>(3)</sup> وتعكس دراسة التركيب المهني مستوى الكفاءة للعمالة ومهاراتها،

ويوضح الجدول التالي وشكل رقم (5) التوزيع العددي والنسبي للقوى العاملة بالشركة حسب أقسام المهن الرئيسية والنوع، 2004 ويتضح الآتي:

(1) نبيل حورى وآخرون: السكان وتخطيط وتنمية الموارد البشرية في العالم العربي ، الأساليب والمنهجيات، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، صندوق الأمم المتحدة للنشاطات السكانية، معهد البحوث والدراسات الإحصائية، جامعة القاهرة، 1987، ص 115.

(2) Clarke, J. T., Population Geography, London, 1972, P. 91.

(3) Abed El-Megid, M. F., The Occupational Structure of Labor Force, Patterns and Tends in Selected Countries, In Population Studies, Vol. XVIII, No, I, July, 1964, P. 17.

### جدول (6) : التوزيع العددي والنسبي للقوى العاملة بالشركة

حسب أقسام المهن الرئيسية والنوع عام 2004.

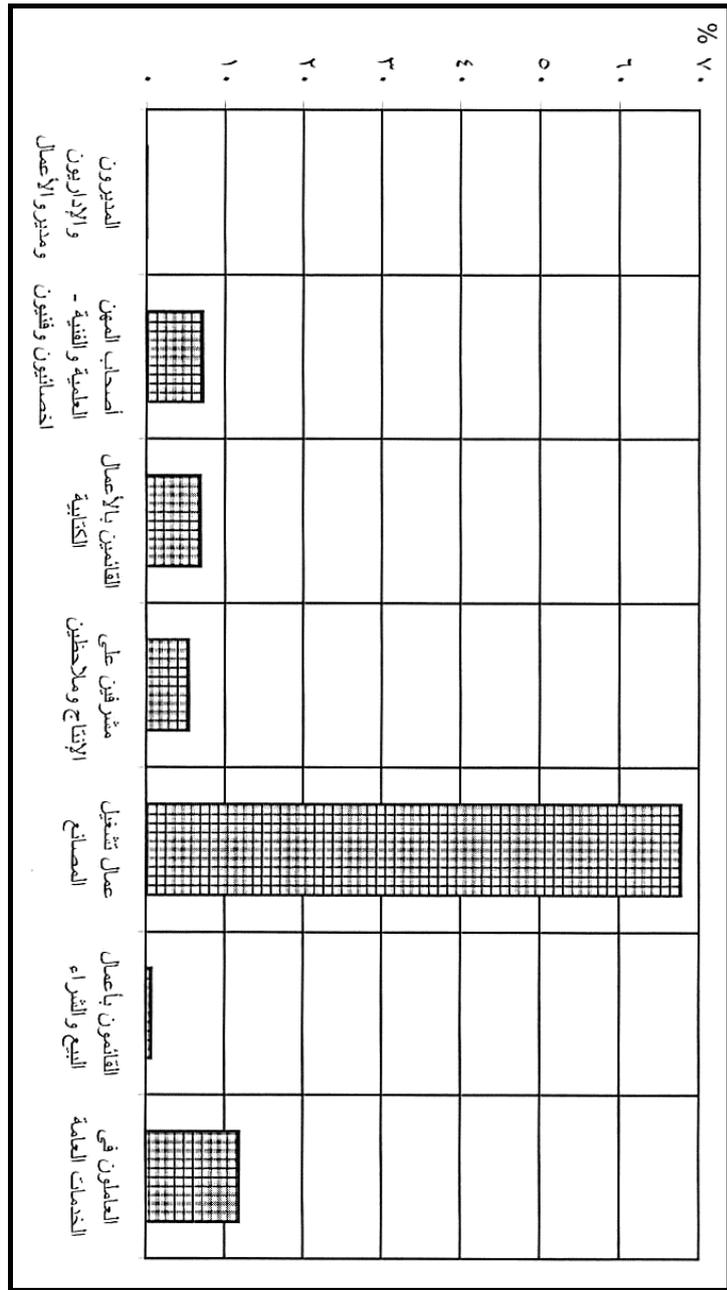
جملة		إناث		ذكور		النوع
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
0.1	16	0.1	2	0.1	14	المديرون الإداريون ومدير الأعمال
7.2	1866	5.2	201	7.5	1665	أصحاب المهن العلمية والفنية (أخصائيو وفنيون)
6.9	1780	1.5	57	7.8	1723	القائمون بالأعمال الكتابية
5.4	1404	2.4	95	5.9	1309	مشرفين على الإنتاج وملاحظين
عمال تشغيل المصانع:						
63.2	16434	80.1	3090	60.3	13344	أ - عمال خطوط الإنتاج
4.6	1206	0.5	20	5.4	1186	ب - عمال خدمات فنية
0.7	188	0.9	35	0.7	153	القائمون بأعمال البيع والشراء
11.9	3099	9.3	358	12.3	2741	العاملون في الخدمات العامة
100	25993	100	3858	100	22135	الإجمالي

المصدر: شركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى: إدارة الإحصاء، بيانات غير منشورة ، 2005.

1- يعكس التركيب المهني للقوى العاملة بالشركة المهارات والتقنيات التي تحتاج إليها هذه الصناعة، وتشير دراسة الهيكل المهني لقوة العمل في المصنع عام 2004 إلى أن عمالة خطوط الإنتاج والتشغيل تستأثر بالنصيب الأكبر من القوى العاملة، ومن المعروف أن معظم هؤلاء أصحاب مستويات تعليمية متدنية أو بدون تعليم، ويوجد توافق بين التوزيع النسبي للقوى العاملة بالشركة حسب الحالة التعليمية والتوزيع حسب المهنة بدرجة ارتباطية قوية (0.95) وهذا يؤكد أثر العوامل الاجتماعية والاقتصادية على توزيع قوة العمل بالمصنع.

وتوجد بعض الاختلافات الملفتة للنظر في التركيب النوعي لعمال خطوط الإنتاج والتشغيل، إذ يتصف التركيب النوعي لتلك الفئة بأنه غير متوازن، حيث يستحوذ الذكور بنسبة 81.2% في مقابل 18.8% للإناث، وتجدر الإشارة إلى أن عمالة الذكور شكلت نحو 60.3% من إجمالي قوة العمل من الذكور، في حين تمثل عمالة الإناث 80.1% من إجمالي قوة العمل من الإناث، وهذا يشير إلى أن هناك مجالات للعمل بالشركة تكاد تقتصر على الإناث، بمعنى آخر يكون عطاء الإناث بها أفضل أو أنها أكثر ملاءمة لطبيعتهن<sup>(1)</sup>.

(1) فاطمة العبد الرزاق: الإناث في قوة العمل بالكويت، دراسة جغرافية تحليلية، دورية قسم الجغرافيا والجمعية الكويتية، العدد (144) الكويت، مايو، 1992، ص5.



شكل (5) : التركيب المهني للقوى العاملة بشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى عام 2004.

2- يشكل المشتغلون بالخدمات بأنواعها المرتبة الثانية فقد بلغت نسبتهم نحو 11.9% من إجمالي قوة العمل بالشركة، وهذا يعني انخفاض كثافة رأس المال وارتفاع كثافة قوة العمل، ويمكن تفسير ذلك إلى أن تلك المهن لا ترتبط مزاولتها بمستوى تعليمي معين، إذ تمتزج بها المستويات التعليمية المختلفة ويمكن لأي فرد مزاولتها، كما أنها لا تتطلب مجهوداً عضلياً.

ويتقارب التوزيع النسبي للعاملين بالخدمات ، حيث يشكل الذكور نحو 12.3% من إجمالي قوة العمل من الذكور، في حين أن النسبة المقابلة لها في صفوف الإناث بلغت 9.3% من إجمالي قوة العمل من الإناث ، ويرجع ارتفاع نسب العاملين بها لكلا النوعين لاستخدامها لأيدي عاملة عادية<sup>(1)</sup>، كما أن الخدمات بأنواعها تعد امتداداً للتقاليد الحرفية المتوطنة في المدينة ولا تشكل أزمة

تحول وظيفي وتلاؤماً مهنيًا، يضاف إلى ذلك أنها تعتمد في نموها على الأيدي العاملة أكثر من عنصر رأس المال<sup>(2)</sup>.

- 3- يأتي المشتغلون بالمهن العلمية والفنية (أخصائيون وفنيون) في المرتبة الثالثة بنسبة 7.2%، ويتبين أن هناك اختلافات واضحة في نسبة العاملين بتلك المهن حسب النوع، إذ يستقطب الذكور بنحو 89.2% من جملة العاملين بتلك المهن ويمثلون نحو 7.5% من إجمالي قوة العمل من الذكور، في حين بلغت نسبة الإناث 5.2% من إجمالي قوة العمل من الإناث.
- 4- يشغل المشتغلون بالأعمال الكتابية الترتيب الرابع بنسبة 6.9%، ويتبين أن هناك اختلافات واضحة في نسبة العاملين بتلك الأنشطة بين الذكور والإناث، حيث يستأثر الذكور بنسبة 96.8% من إجمالي قوة العمل بالشركة في مقابل 3.2% للإناث، وهذا يشير إلى أن التركيب النوعي للعاملين بتلك المهن يفتقر إلى التناسب والتوافق، حيث يتصف بالتباين والتفاوت.
- 5- تبدو الصورة مغايرة في مجموعات مهن (المديرين الإداريين/ المشرفين على الإنتاج والملاحظين/ عمالة الخدمات الفنية/ القائمون بأعمال البيع والشراء) حيث تبلغ نسبة العاملين بها مجتمعة نحو 10.8% من إجمالي قوة العمل بالشركة، وقد يعزى ذلك لكونها بطبيعتها لا تستوعب أعداداً كبيرة من قوة العمل، ومعظم العاملين بها من الذكور (94.6%) لما تتطلبه من جهد عضلي لا يتناسب مع طبيعة الإناث، ولعل انخفاض نسبتهم يشير إلى أن هناك خللاً في التركيب المهني حيث يعني محدودية الكوادر الفنية وانعدام طبقة الإداريين والمهندسين.

(1) Beaujeu – Garnier, J., Geography of Population, London, 1978, P. 322.  
(2) Frank, F., Population and Development, A Critical introduction, Oxford Univ., First Published, Cambridge, U.K, 1997, P. 130.

ويستخلص مما سبق ارتفاع نسبة العاملين من الذكور في كافة المهن بحكم طبيعة وحجم ونمط الجهد المبذول بها، ويتبين أن التشكيلة المهنية بالشركة تأخذ شكلاً هرمياً، حيث أن الغالبية العظمى من العمالة غير الماهرة تشكل قاعدة الهرم ثم تبدأ بقية المهن في الانخفاض كلما ارتفعنا إلى العمالة الماهرة ثم الفنية ثم التخصصية، وهذا يبرز أن هناك نقصاً في بعض المهن التي تتطلبها تلك الصناعة، حيث تشير دراسة الشكل التنظيمي (Type of Organization) للعمالة أنها تفتقر إلى المهارة الفنية والوظيفية والكفاءة الإنتاجية العالية<sup>(1)</sup>، ويرجع ذلك بصفة أساسية لسياسة اقتصاد السوق التي تنتهجها الشركة والتي تهدف إلى الحد من تعيين حملة المؤهلات المتوسطة واقتصار التعيين على العمالة غير المؤهلة التي تتصف بانعدام المستوى التعليمي والثقافي وما يترتب على ذلك من انخفاض جودة المنتج وعدم قدرته على المنافسة في الأسواق العالمية<sup>(2)</sup>.

#### 4) مستوى الدخل والرضى الوظيفي للقوى العاملة :

يعكس توزيع مستوى الدخل الظروف الاقتصادية للقوى العاملة ورضاها الوظيفي، ويتأثر مستوى الدخل بمستوى التعليم والمستوى الاجتماعي للعمالة، ويتوقف ذلك على عدة عوامل تتمثل في مهارة العمال ونوع الصناعة وطبيعتها ومدى المنافسة بين العمال<sup>(3)</sup>، ويوضح الجدول التالي توزيع القوى العاملة حسب مستويات الدخل بمصانع الشركة وفق عينة الدراسة عام 2005، ويتضح من تتبع أرقام الجدول رقم (7) والشكل رقم (6) الآتي:

جدول (7) توزيع القوى العاملة حسب مستويات الدخل بمصانع الشركة وفق عينة الدراسة عام 2005.

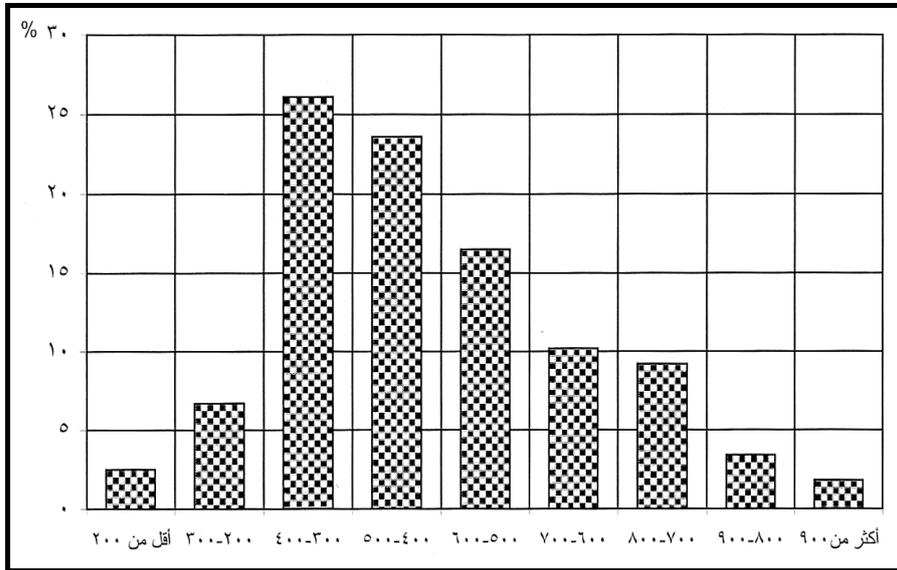
مستوى الدخل	أقل من 200 جنيه	200 - 300 جنيه	300 - 400 جنيه	400 - 500 جنيه	500 - 600 جنيه	600 - 700 جنيه	700 - 800 جنيه	800 - 900 جنيه	أكثر من 900 جنيه	الإجمالي
العدد	25	67	260	235	164	101	91	34	18	995
%	2.5	6.7	26.1	23.6	16.5	10.2	9.2	3.4	1.8	100

المصدر: الدراسة الميدانية، 2005.

(1) عيسى عبده: التصنيع ومشكلاته، التنظيم الصناعي وإدارة المشروع، الجزء الأول، مؤسسة الأهرام، 1963، ص 321.

(2) Aniello, V., The Competitive Mezzogiono (Southern Italy) Some evidence from the clothing and Textile Industry in San Giuseppe Vesuviano, International Journal of Urban and Research Regional, Germany, 2001, P. 36.

(3) محمود محمد سيف: المواقع الصناعية، دراسة تحليلية في الجغرافيا الاقتصادية، القاهرة، 1985، ص 69.



شكل (6): توزيع القوى العاملة حسب مستويات الدخل (بالجنيه) عام 2005.

1- بعد الاختلاف الواضح في مستوى دخل العمالة بالشركة أحد الملامح الرئيسية بها، حيث يلاحظ التباين الحاد في متوسطات الدخل، ويختلف هذا المتوسط حسب المهنة التي يزاولها الفرد، ويتبين التقارب في مستويات الدخل للعاملين الذين يتقاضون أقل من 500 جنيه شهرياً، فقد بلغت نسبتهم 58.9% من جملة عينة الدراسة، وقد اتضح من خلال الدراسة الميدانية أن نحو 95% منهم من عمالة الإنتاج والخدمات المعاونة، ويعزى التفاوت في مستويات الدخل فيما بينهم لعامل الأقدمية وسنوات الخبرة وارتباطها بالعمل الحالي، وترتفع مستويات الدخل تدريجياً بسبب فوارق الجهد النوعي والمكاني، وقد بلغت نسبة العاملين الذين تتراوح دخولهم بين (500 - 900 جنيه) شهرياً نحو 39.3% وتضم تلك الفئة المشرفين على الإنتاج والملاحظين والفنيين، في حين بلغت نسبة الذين تزيد دخولهم عن 900 جنيه فأكثر نحو 1.8% من جملة عينة الدراسة، وتشمل تلك الفئة رؤساء الأقسام والمديرين الإداريين.

- 2- يبلغ متوسط الدخل للعمالة بالشركة نحو 560 جنيه شهرياً<sup>(1)</sup>، وتتقسم العمالة من حيث مستوى الدخل إلى ثلاث مجموعات تتباين تبايناً صارخاً، وتشمل المجموعة الأولى ذوى الدخل المرتفع والثانية متوسطة الدخل والثالثة منخفضة الدخل، وقد بلغ الفرق بين أعلى متوسط للأجور وبين أقل قيمة له نحو 2000 جنيه، ويستدعى ذلك إعادة النظر فى الأجور ومحاولة إحداث نوع من التقارب بينهما على كافة المستويات الوظيفية.
- 3- تبدو العلاقة واضحة بين مستويات الدخل والمستوى التعليمى للعمالة، فقد بلغ معامل الارتباط بين التوزيع النسبى للعمالة حسب مستوى الدخل وتوزيعهم حسب الحالة التعليمية (0.96) وهو ارتباط إيجابى قوى، فكلما ارتفع المستوى التعليمى للعمالة كلما زاد مستوى الدخل والعكس.

### الرضى الوظيفى للقوى العاملة :

بعد التعرف على درجات الرضى الوظيفى للعمالة مؤشراً مهماً للدلالة على مستوى الأداء والإنتاجية، وتتمثل تلك العناصر فى الرضى عن الرواتب والحوافز والأعمال المكلفين بها، وكذا الرضى عن المسؤولين وزملاء العمل، ويوضح الجدول التالى متوسطات درجات عناصر الرضى الوظيفى حسب متغيرات الوظيفة وطبقاً لعينة الدراسة<sup>(2)</sup>.

ويتضح من الجدول تباين درجات الرضى الوظيفى بين العاملين، فقد أبدى نحو 24.3% من جملة عينة الدراسة نوعاً من الشعور بالاستقرار، فى حين أبدى 75.7% شعوراً بعدم الاستقرار الوظيفى، وهناك درجة عالية من الرضى الوظيفى التام فى شريحتى وظائف المديرين الإداريين ورؤساء القطاعات، حيث تبلغ متوسطات عناصر الرضى الوظيفى بينهم (19.6) وقد أبدى رؤساء الأقسام رضى تاماً عن الأعمال المكلفين بها وزملاء العمل ورضى مرتفعاً عن الرواتب والحوافز والمسؤولين بمتوسط (17.5)، وهذا يدل على أن تلك الوظائف تحقق رغباتهم وطموحهم.

وحول الرضى الوظيفى الذى أبداه العاملون فى وظائف رئيس قسم وفنى ثالث ورابع، فقد أبدى العاملون بتلك الوظائف بشكل عام رضى مرتفعاً عن الأعمال المكلفين بها وزملاء العمل والرضى عن المسؤولين، ورضى متوسط عن الرواتب والحوافز، فى حين أبدى عمال الإنتاج والخدمات المعاونة رضى منخفضاً جداً عن الرواتب والحوافز وكذا رضى منخفضاً عن الأعمال

(1) بلغت قيمة أجور العمالة السنوية عام 2005 حوالى 186 مليون جنيه بمتوسط أجر سنوى 6727 جنيه. يراجع فى ذلك : إدارة شركة مصر للغزل والنسيج بالحلة الكبرى، قسم الإحصاء والتكاليف، بيانات غير منشورة، 2005.

(2) بلغ حجم عينة الدراسة 107 موزعة كالتالى: مديرين (2) رؤساء قطاع (4) رؤساء أقسام (8) رئيس قسم (12) فنى ثالث (15) فنى رابع (21) عمال الإنتاج والخدمات المعاونة (45) وقد روعى فى العينة أن تكون طبقية وتناسب مع كل وظيفة.



المكلفين بها وزملاء العمل والرضى عن المسؤولين<sup>(1)</sup>، وينبغي على جهة الإدارة أن تعيد النظر في نظام الرواتب والحوافز خاصة بالنسبة لشريحة عمال الإنتاج والخدمات المعاونة ، ويعد ذلك أمراً في غاية الأهمية بالنسبة لهم حيث ينعكس على أدائهم لأعمالهم وزيادة إنتاجيتهم بما يحقق منافع اقتصادية واجتماعية وخدمائية.

### الفروق بين متوسطات الرضى الوظيفى للقوى العاملة :

يتضح من تحليل التباين الأحادى (One Way ANOVA) بين أنواع الوظائف لأفراد العينة أنه توجد فروق إحصائية، ويوضح الجدول التالى نتائج تحليل التباين الأحادى.

#### جدول (9) : التباين الأحادى للفروق فى متوسطات الرضى الوظيفى للعاملين حسب نوع الوظيفة.

نوع الوظيفة	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسطات المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
مديرين ورؤساء القطاعات	بين المجموعات	5	358.929	71.786	0.078	0.984
	داخل المجموعات	1	924.500	924.500		
	الإجمالى	6	1283.429			
رؤساء الأقسام	بين المجموعات	3	411.500	137.167	0.412	0.764
	داخل المجموعات	2	666.000	333.000		
	الإجمالى		1077.500			
رئيس قسم	بين المجموعات	1	6.750	6.750	0.020	0.900
	داخل المجموعات	2	666.000	333.000		
	الإجمالى	3	672.750			
فنى ثالث	بين المجموعات	1	54.000	54.000	0.120	0.788
	داخل المجموعات	1	450.000	450.000		
	الإجمالى	2	504.000			
فنى رابع	بين المجموعات	1	288.000	288.000	0	0
	داخل المجموعات	0	0	0		
	الإجمالى		288.000			
عمال الإنتاج والخدمات المعاونة	بين المجموعات	0	0	0	0	0
	داخل المجموعات	0	0	0	0	0
	الإجمالى	0	0	0		

\* ليست ذات دالة إحصائية.

(1) تعكس إضرابات عمال الشركة خلال شهر نوفمبر 2006 والتي استمرت لمدة عشرة أيام وما تلاها من إضرابات عدم الرضى الوظيفى للعامة عن الرواتب والحوافز.

ويتبين من الجدول أن الوظائف أو المجموعات التى ساهمت فى النتيجة الدالة إحصائياً تقتصر على الوظائف الإشرافية التى غالباً ما يكون أصحابها من حملة المؤهلات العليا والخبرات الفنية ، وبصفة خاصة وظائف المديرين ورؤساء القطاعات، ويدل على ذلك متوسطات الرضى الوظيفى لهاتين الشريحتين (19.6) وقد بلغت قيمة ف (0.078) وهى دالة عند مستوى (0.984) وهذا يشير إلى استقرارهم الوظيفى لارتفاع رواتبهم والحوافز والامتيازات التى يحصلون عليها ، وعند النظر إلى الفروق بين متوسطات الرضى الوظيفى لوظيفة رؤساء الأقسام وهى أقل من وظائف المديرين ورؤساء القطاعات (17.46) يتضح عدم رضاهم التام عن الرواتب والحوافز ، وينسحب القول على وظيفة رئيس قسم (14.78) فقد بلغت قيمة ف (0.020) وهى ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.90).

ويتضح من خلال تحليل التباين الأحادي لوظيفة فنى ثالث أن تلك الشريحة تشعر بدرجة منخفضة من الرضى الوظيفى، فقد بلغت قيمة ف (0.120) وهى دالة عند مستوى (0.764)، أما وظائف فنى رابع وعمال الإنتاج والخدمات المعاونة فلا يشعرون بالاستقرار الوظيفى ويعزى ذلك لانخفاض رواتبهم وقلة المزايا التى يحصلون عليها، ويتفق ذلك مع تحليل متوسطات الرضى الوظيفى لهم، فهى ليست ذات دلالة إحصائية، ولمعرفة تلك الفروق فى درجات الرضى الوظيفى تم استخدام اختبار (شيفية) لفروق المتوسطات، ويوضح الجدول التالى نتائج اختبار شيفية (Scheffe)<sup>(1)</sup> لمقارنة متوسطات الرضى الوظيفى بين أنواع الوظائف المختلفة للعاملين طبقاً لعينة الدراسة.

**جدول (10) : نتائج اختبار شيفية (Scheffe) لمقارنة متوسطات الرضى الوظيفى بين أنواع الوظائف للعاملين حسب عينة الدراسة.**

نوع الوظيفة	متوسطات درجة الرضى الوظيفى	مديرين إداريين	رؤساء قطاعات	رؤساء أقسام	رئيس قسم	فنى ثالث	فنى رابع	عمال الإنتاج والخدمات المعاونة
مديرين إداريين	19.6	*						
رؤساء قطاعات	19.6		*					
رؤساء أقسام	17.46			*				
رئيس قسم	14.78				*			
فنى ثالث	12.04					*		
فنى رابع	10.56						*	
عمال الإنتاج والخدمات المعاونة	5.96							*

المصدر: الجدول من إعداد الباحث. \* دالة عند مستوى 0.05

(1) جاءت نتائج اختبار شيفية (Scheffe) لقياس الرضى الوظيفى للعمالة من واقع التقصى الميدانى (المنظور الذاتى) متوافقة مع قياس درجات الرضى من المنظور الموضوعى.

ويتضح من الجدول أنه توجد فروق إحصائية بين أنواع الوظائف المختلفة لأفراد العينة، وقد بلغت قيمة ف (13.64) وهى دالة عند مستوى (0.05) وأن أكثر المجموعات أو الوظائف التى ساهمت فى النتيجة الدالة إحصائياً هى وظائف المديرين ورؤساء القطاعات.

#### **خامساً : مستقبل القوى العاملة فى الشركة فى ظل التغيرات العالمية المعاصرة :**

يعد اختيار العمالة فى ظل اتفاقية الجات ومنظمة التجارة العالمية عملية محسوسة وليست معلنة وتظهر فى نوعية الإنتاج التى تتطلب جودة وبالتالي تحتاج إلى مهارة قادرة على استيعاب متطلبات الجودة، لذلك فإن اختيار العمالة لا بد أن يكون وفقاً للمعايير التى من شأنها النهوض بالقدرة التنافسية.

ونظراً لأن السوق العالمى له متطلبات ومواصفات فى المنتج تتمثل فى الجودة العالية والسعر المنخفض والذوق الرفيع، وكل هذا يحتاج إلى عمالة لها سمات خاصة تعليمياً وتدريبياً، فالأمر يتطلب ضرورة عمل تقييم أداء للعمالة الحالية لتحديد مستواها تحديداً فعلياً وحقيقياً من حيث المهارات المختلفة حتى يمكن صقلها لمواكبة جميع المتغيرات فالجديد اليوم سوف يصبح قديماً غداً<sup>(1)</sup>.

وتتمثل المهارات المطلوبة فى العامل لمواكبة المتغيرات الحالية فى الانضباط والدقة والحرص على الموارد والقدرة على فهم التكنولوجيا والتعامل معها من حيث التشغيل والصيانة، وأن يكون العامل على دراية بالمواصفات المطلوبة فى المنتج الذى يشارك فى إنتاجه مع مراعاة الالتزام بمعايير الجودة الشاملة، وضرورة أن يحس العامل بالمسؤولية والانتماء بشكل يجعله يبذل الكثير من الجهد للارتقاء بمستوى المنتج بشكل يزيد من قدرته التنافسية العالمية.

وتشير الدراسة إلى أن حوالي 43.6% من جملة العاملين بالشركة لا يجيدون القراءة والكتابة، وعلى ذلك فإن انتقال العمالة من تكنولوجيا متوسطة إلى تكنولوجيا حديثة يمثل مشكلة للعمالة، ولذلك فإن العملية تحتاج إلى تعليم في الأساس وتدريب ومحو أمية صناعية حتى يتمكن العامل من استيعاب التعليم والتدريب، وهذا يتطلب مداومة التدريب حيث تتعامل هذه الصناعة مع كل ما هو جديد من حيث الذوق والموضة في الأسواق العالمية، مع مراعاة أن يكون التدريب في مجال توكيد الجودة وصقل المهارات والأساليب الحديثة للإنتاج بشكل عام<sup>(2)</sup>، فقد تبين أن العمالة غير المدربة تمثل عبئاً على الإنتاج كما أنها

(1) أشرف البينان: الجات وأثارها على مستقبل العمالة في مصر، دراسة تحليلية لقطاع الغزل والنسيج، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1998.

(2) Adrian, S., Power Relation Industrial Clusters and Regional Transformations, Pan-European Integration an Outward Processing in the Slovak Clothing Industry, Economic Geography, Vol. 79, No. 1, Clark Univ., Worcester, U.S.A, 2003, pp. 28-29.

أكثر عدداً من الذين تتوفر فيهم الخبرة، الأمر الذي يحتم ضرورة التدريب المتخصص الراقى خصوصاً في مجال التكنولوجيا الحديثة ونظم الحاسب الآلى، مع مراعاة أن تكون العملية التدريبية مستمرة ولجميع المستويات بهدف كسب مهارات فنية جديدة<sup>(1)</sup>.

وتتمثل الانعكاسات المتوقعة لاتفاقية الجات على العمالة بالشركة في أنه إذا قلت قدرة منتجاتها على المنافسة فإنه من الطبيعي أن يؤثر ذلك سلباً على العمالة وهو أمر يؤدي حتماً إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمالة لدى إحلال التكنولوجيا المتطورة التي تتطلبها شروط جودة الإنتاج، ولذلك فإنه من المتوقع أن تتأثر العمالة بالشركة بشكل سلبي من جراء دخول اتفاقيات التجارة العالمية، إذا لم يتم النهوض بها تعليمياً وتدريبياً.

## سادساً : منتجات وصادرات شركة مصر للغزل والنسيج :

يتوقف الحجم الاقتصادي لأي صناعة على اعتبار أساسى هو قدرتها على إنتاج سلع بتكلفة اقتصادية تسمح بربح معقول وأن تكون جيدة النوعية وقادرة على المنافسة<sup>(2)</sup>، ويوضح الجدول التالى وشكل رقم (7) أنواع وكميات منتجات وصادرات الشركة عام 2004، وتتضح الحقائق الآتية:

تنتج شركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى أنواعاً مختلفة من المنتجات تتمثل في (غزل القطن والمنسوجات القطنية، الوبريات والمشغولات، غزل الصوف والمنسوجات الصوفية والبطاطين، الملابس الجاهزة، القطن الطبي وقطن التنجيد، الأربطة الشاش، المنسوجات الحريرية) وعلى الرغم من تنوع منتجاتها إلا أنه من الواضح أن عدداً قليلاً منها يستحوذ على النسبة الكبرى من الإنتاج<sup>(3)</sup>، حيث يتبين زيادة الأهمية النسبية لإنتاج الشركة من غزل القطن فقد بلغ إنتاجه 18125 طن وبقيمة قدرها 363.390 مليون جنيه تمثل 37.9% من إجمالى قيمة الإنتاج البالغة 959.241 مليون جنيه عام 2004، وتأتى المنسوجات القطنية فى المرتبة الثانية وقد بلغ حجم إنتاجها 51.605 مليون متر وبقيمة قدرها 287.719 مليون جنيه تشكل 30% من إجمالى قيمة الإنتاج.

(1) Meric, S. G., Learning From America, Knowledge Flows and Industrial Practices of German Firms in North America, Economic Geography, Vol. 81, No. 1, Clark Univ., Worcester, U.S.A, January, 2005, P. 33.

(2) روجز كلارك: اقتصاديات الصناعة، تعريب/ فريد بشير الطاهر، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص 249.

(3) يوضح ملحق (1) إجمالى قيمة الإنتاج الصناعى لكل مصنع من مصانع الشركة على حدة خلال الفترة (1995 - 2004).

11J

وتحتل صناعة الملابس الجاهزة المرتبة الثالثة وقد بلغ إنتاجها 3.153 مليون قطعة بقيمة قدرها 89.737 مليون جنيه ونسبة 9.4% من قيمة الإنتاج، ويشكل إنتاج تلك الأصناف الثلاثة مجتمعة نحو 77.3% من قيمة الإنتاج، ويرجع السبب في ذلك لتوفر خاماتها وارتباط تصنيعها بالغرض من الإنتاج سواء أكان للتصدير للخارج أو لسد حاجة السوق المحلي وفقاً لما يتميز به كل صنف من خصائص تسويقية، وتتباين الأهمية النسبية لباقي منتجات الشركة وقد تراوحت ما بين 7.6% للمشغولات إلى 0.1% لغزل الصوف، ويرجع ذلك لأسباب فنية تتعلق بمستوى الجودة وأخرى تسويقية ترتبط بأنواع تلك المنتجات المطلوبة لكل سوق وشروط التعامل وغيرها.

ويعد السوق ضرورة أساسية لا بد منها لتصريف المنتجات، إذ أنه يشكل الجانب الآخر لعملية الإنتاج، ويرتبط به توفر وسائل النقل حيث أن للنقل تأثيراً مباشراً في تحديد ثمن السلعة النهائي ومجال تسويقها، وبصفة عامة كلما ضعف تأثير عاملي المادة الخام والطاقة على توطن الصناعة أصبح تأثير عامل السوق أقوى<sup>(1)</sup>.

وتعد صناعة الغزل والنسيج صناعة تصدير في المقام الأول، لأنها لا تعتمد على نوع واحد أو رتبة واحدة من القطن وإنما تعتمد على تشكيلة عريضة وخليط مركب من الأنواع والرتب المختلفة<sup>(2)</sup>.

ويعد غزل القطن محور التعامل مع الأسواق الخارجية للشركة، إذ تشير دراسة الهيكل النوعي لصادراتها إلى أنه على الرغم من تنوعها، إلا أن أربعة أصناف منها تشكل نسبة 42.5% من إجمالي قيمة صادراتها البالغة 438.191 مليون جنيه، ويشغل غزل القطن المكانة الأولى بنسبة (23.8%) يليه في الأهمية المنسوجات القطنية (9.5%) ثم المشغولات (7.1%) وأخيراً الملابس الجاهزة (2.1%) ويمكن تفسير ذلك سهولة تسويقها رغم ضآلة هامش الربح الذي تحققه في بعض الأحيان لكون معظمها من الأقمشة الخام غير المجهزة والتي يسهل تسويقها بسبب تزايد حجم الطلب عليها في الأسواق الخارجية.

وتنخفض الأهمية النسبية لباقي صادرات منتجات الشركة ويبلغ أوصافها نحو 23% للملابس الجاهزة وأدناها 0.3% للبطاطين وذلك من جملة الإنتاج، في حين يقتصر تسويق غزل الصوف والمنسوجات الصوفية وقطن التجديد والمنسوجات الحريرية محلياً، ويرجع السبب الأساسي في ذلك لصعوبة تسويقها خارجياً لأسباب ترتبط بجودة إنتاجها وارتفاع قيمة الجمارك، هذا بالإضافة إلى سهولة تسويق تلك المنتجات في السوق المحلي، وبذلك يبتين أن اتجاهات الإنتاج للأصناف المصدرة من منتجات الشركة تتفق إلى حد كبير مع اتجاهات التسويق الأمر الذي يعنى ارتباط التصنيع بالتسويق.

(1) Bale, J., The Location of Manufacturing Industry, London, 1977, P. 47.

(2) جمال حمدان: شخصية مصر، الجزء الثالث، مرجع سبق ذكره، ص 567.

وتعكس دراسة التوزيع الجغرافي لصادرات الشركة من الغزل والمنسوجات القطنية أنها تحظى بأسواق عديدة ومتنوعة، وتتمثل السوق العربية في أقطار السعودية، لبنان، تونس، أما السوق الأفريقية فتضم دولتي جنوب أفريقيا وموريشيس، في حين تشمل السوق الأوروبية معظم دول الاتحاد الأوربي (فرنسا، اليونان، بلجيكا، ألمانيا، المملكة المتحدة، إيطاليا، البرتغال، النرويج، أسبانيا) هذا بالإضافة إلى الولايات المتحدة وكندا، وكل من اليابان، الصين، كوريا في آسيا، ولاشك أن تحرير تلك الأسواق من خلال إلغاء الحصص الكمية والتخفيض التدريجي للتعريف الجمركية قد أتاح فرصاً جيدة للتصدير. فهي أكثر الأسواق استيعاباً لمنتجات الشركة حيث تسأثر بنحو 65%، وقد يكون ذلك أمراً طبيعياً لما يتوفر في صناعة الغزل والمنسوجات القطنية بالشركة من مواصفات ذات طابع خاص تتفق مع المواصفات العالمية، أما الدول العربية فتأتي في المرتبة الثانية بنسبة 25% ثم الدول الأفريقية 10%، وهذا يعطى دلالة واضحة على تعدد الدول المستوردة حيث تضم عدداً كبيراً من الأسواق أو التكتلات الاقتصادية، الأمر الذي يتطلب ضرورة المحافظة على تلك الأسواق



## مستقبل صادرات الشركة في ظل القواعد الجديدة للتجارة العالمية:

تتميز صناعة الغزل والنسيج بارتفاع أهميتها النسبية في الاقتصاد المصري سواء من حيث نصيبها من الاستثمارات والإنتاج والعمالة بالقطاع الصناعي، وعلى الرغم من ذلك فإن نصيبها في السوق العالمية متواضع نسبياً، كما أنه اتجه نحو التراجع في السنوات الأخيرة، ويرجع الأداء المتدنى لهذه الصناعة إلى بعض القيود (Restrictions) الداخلية التي ترفع من تكلفة الإنتاج وتحد من

(1) من نتائج الدراسة الميدانية.

القدرة التنافسية لهذه الصناعة وتتمثل أهم المستجدات أو التغييرات التي ستحكم التجارة العالمية للمنسوجات والملابس الجاهزة مستقبلاً والتي من المتوقع أن تؤثر تأثيراً ملموساً على تجارة هذه المنتجات في مصر بصفة عامة ومنتجات الشركة بصفة خاصة باعتبارها أضخم مصنع متكامل للمنتجات القطنية والملابس الجاهزة في الشرق الأوسط في أربعة متغيرات وهي تحرير التجارة وشدة حدة المنافسة نتيجة إلغاء نظام الحصص الكمية وانضمام الصين لمنظمة التجارة العالمية، وظهور أدوات جديدة للحماية، وتنامي التجارة الإقليمية البينية، وأخيراً سيطرة الشبكات السلعية العالمية على إنتاج وتجارة تلك المنتجات<sup>(1)</sup>.

وينطوي المستقبل على تحديات أكثر صعوبة من الحاضر إذا ما ظلت الأوضاع الداخلية للإنتاج على ما هي عليه<sup>(2)</sup>، فهناك شكوك حول قدرة صادرات الشركة من المنسوجات والملابس الجاهزة في المستقبل للاستفادة من تحرير التجارة ومواجهة المنافسة واستيفاء شروط النفاذ للأسواق، كذلك هناك تخوف من تراجع حصة الشركة في أسواقها العالمية، بل إن الأمر لا يقف عند هذا الحد فهناك تخوف أيضاً ألا تقوى الصناعة الوطنية على مواجهة المنافسة في السوق المحلية نتيجة لتحرير الاقتصاد المصري وفقاً للالتزامات مصر تجاه منظمة التجارة العالمية والاتحاد الأوربي<sup>(3)</sup>، والأمر يتطلب تأهيل صادرات الشركة من المنسوجات القطنية والملابس الجاهزة للتكيف مع التغييرات المتوقعة في الأسواق العالمية وزيادة نصيبها في السوق العالمي وذلك من خلال رفع القدرة التنافسية للمنسوجات والملابس وتدعيم الآليات التي تضمن نفاذ منتجاتها إلى الأسواق العالمية<sup>(4)</sup>. وتتمثل تلك الآليات في تخفيض الرسوم الجمركية على منتجات الشركة وإجراءات التخليص الجمركي ومراجعة سياسة تسعير الغزل والتزام الشركة بتطبيق المعايير والمواصفات العالمية، وضرورة توثيق علاقاتها بالشبكات السلعية العالمية، هذا بالإضافة إلى

(1) سميحة فوزى، ندى مسعود: مستقبل الصادرات المصرية من المنسوجات والملابس الجاهزة في ظل القواعد الجديدة

للتجارة العالمية، ورقة عمل رقم (86) معهد التخطيط القومي، القاهرة، 2003، ص، ص 25، 26.

(2) لمزيد يراجع: محمد محمود إبراهيم الديب: الجغرافيا الاقتصادية في ظل المتغيرات العالمية المعاصرة، المجلة الجغرافية

العربية، الجمعية الجغرافية المصرية، سلسلة بحوث جغرافية، العدد (14) القاهرة، 2006.

(3) Dunford, M., The Changing Profile and Map of the EU Textile and Clothing Industry In European Industrial Restructuring in a Global Economic, , Germany SOFI, 2004, P.P 293,294.

(4) أحمد عبد المحسن زكى: سلسلة اتفاقيات منظمة التجارة العالمية، اتفاق تجارة المنسوجات وأثره على مصر بين

النظرية والتطبيق، معهد التخطيط القومي، القاهرة، 2003، ص، ص 4، 5.

معالجة المشاكل المرتبطة بالمناخ العام للاستثمار في مصر وبصفة خاصة تبسيط معدل الضريبة على أرباح الشركات<sup>(1)</sup>.

## سابعاً : رحلة العمل اليومية :

يرى كيت ليبمان (Lipman, K.) أن رحلة العمل اليومية ما هي إلى صورة من حركات المد والجزر البشرية، إذ يغادر آلاف العمال منازلهم للعمل في مدينة أخرى قد تكون قريبة أو بعيدة ثم يعودون عقب انتهاء عملهم<sup>(2)</sup>، وتعتمد رحلة العمل اليومية على نظام فعال من خدمات النقل، فالنقل يحقق المنفعة التي يحول دونها عامل المسافة<sup>(3)</sup>، ويرى هوارد جرين (Green, H.) أن رحلة العمل اليومية هي تلك التي تستغرق وقتاً للسفر من أية مدينة أو إليها لمدة ساعة ونصف<sup>(4)</sup>.

### 1) عوامل القيام برحلة العمل اليومية :

تتعدد عوامل القيام برحلة العمل اليومية إلى الشركة وتتباين دوافعها وأسبابها ويمكن إيجازها في العوامل الآتية:

أ- **انخفاض مستوى الدخل** : يعد انخفاض مستوى الدخل للعاملين الدافع الأساسي في زيادة نسبة القائمين برحلة العمل اليومية، وقد أظهرت الدراسة الميدانية أن 90% من عينة الدراسة يفضلون القيام برحلة العمل اليومية لانخفاض أجورهم والرغبة في تحسين مستوياتهم المعيشية من خلال العمل بحرفة أخرى، وقد تبين أن معظم هؤلاء من عمالة خطوط

(1) رشا عبد الحكيم: أثر اتفاقية المشاركة المصرية الأوربية على صناعات الغزل والنسيج والملابس الجاهزة ، ورقة عمل رقم (15) معهد التخطيط القومي، القاهرة ، 2001 ، ص 5 .

(2) محمد محمد الغلبان: جغرافية رحلة العمل اليومية، دراسة تطبيقية على مصنع غزل طنطا، مجلة كلية الآداب، جامعة طنطا، العدد السادس، 1990، ص507.

(3) محمد صدقي على الغماز: جغرافية رحلة العمل اليومية، دراسة تطبيقية على بعض الشركات الصناعية بمدينة العاشر من رمضان، مركز بحوث الشرق الأوسط، جامعة عين شمس، سلسلة (125) 1992، ص17.

(4) عبد المعطي شاهين عبد المعطي: جغرافية رحلة العمل اليومية، دراسة حالة تطبيقية على شركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى، المجلة الجغرافية العربية، الجمعية الجغرافية المصرية، العدد (48) الجزء الثاني، القاهرة، 2006، ص419.

الإنتاج العادية وعمال الخدمات، في حين أن المستويات العليا من المديرين والإداريين والمهندسين يفضلون الإقامة بالمدينة، ويرجع ذلك لارتفاع أجورهم ومستواهم الاجتماعي والاقتصادي وتوفر الخدمات الصحية والتعليمية والاجتماعية لهم بصورة أفضل وأيسر، وهذا يعكس العلاقة بين مستوى الدخل ورحلة العمل اليومية، حيث توجد علاقة ارتباط عكسية (-0.95) بينهما، فكلما انخفض مستوى الدخل ذات عدد القائمين برحلة العمل اليومية والعكس.

ب- **ارتفاع القيمة الاجارية للمساكن**: ترتب على انخفاض مستوى الدخل من ناحية وارتفاع القيمة الاجارية للمساكن من ناحية أخرى توافر دافع قوى لدى العاملين للقيام برحلة العمل اليومية والإقامة بالمسكن الملك نظراً لأن الوحدات السكنية ضيقة ولا تتناسب مع حجم الأسرة، وقد عزز من ذلك عامل الارتباط الأسرى والعائلي وانخفاض الأعباء المعيشية في المراكز العمرانية الريفية مقارنة بالمدينة من ناحية، وقلة عدد الوحدات التي أنشأتها الشركة بهدف إسكان العاملين ذوي الدخل المنخفض، وتبنى الشركة سياسة عدم إنشاء وحدات سكنية جديدة من ناحية أخرى<sup>(1)</sup>.

وقد تبين من الدراسة الميدانية أن نسبة العاملين المقيمين في مساكن ملك تصل إلى 99% من جملة عينة القائمين برحلة العمل اليومية، وهذا يشير إلى أن هناك علاقة قوية بين توزيع عدد العاملين المرتحلين

وعدد المساكن المملوكة لهم في محل إقامتهم الأصلي، فقد بلغ معامل الارتباط بينهما (0.99) وهذا يعكس أثر الارتباط بالمسكن الملك في القيام برحلة العمل اليومية.

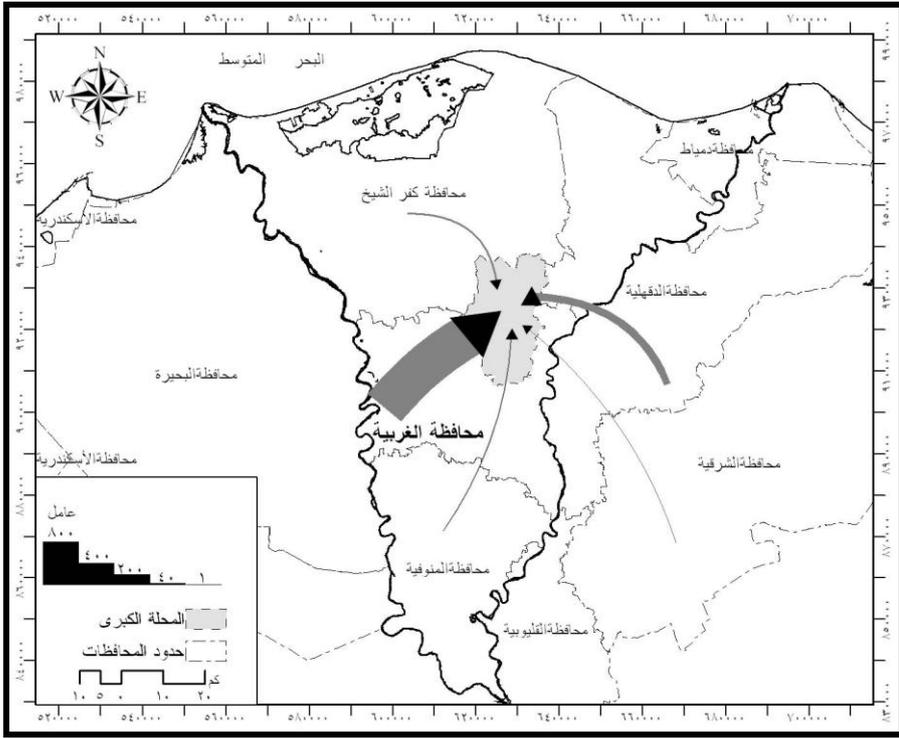
ج- قصر المسافة بين موطن الإقامة الدائم والمدينة : يعد عامل قصر المسافة بين المدينة والمراكز العمرانية الريفية القريبة منها عاملاً مهماً في زيادة نسبة القائمين برحلة العمل اليومية، وقد ساعد على ذلك توفر شبكة جيدة من الطرق المرصوفة والسكك الحديدية التي تربط مدينة المحلة الكبرى بمدن وأقاليم الدلتا، ويوضح الجدول التالي وشكل رقم (8) توزيع عينة العمال القائمين برحلة العمل اليومية إلى مدينة المحلة حسب محافظات الوفود عام 2005، وتوضح الحقائق الآتية:

(1) أنشئت الشركة ثلاث مدن سكنية تضم 1351 وحدة سكنية موزعة كالآتي: (548) وحدة سكنية للإسكان الاقتصادي منخفض التكاليف ونسبة 40.6% يليه السكن المتوسط (523) وحدة سكنية بنسبة 38.7% ثم السكن فوق المتوسط (266) وحدة سكنية بنسبة 19.7% وأخيراً الفيلات وعددها (14) بنسبة 1%، ويقتصر الإسكان بتلك الوحدات السكنية على العاملين الذين تم تعيينهم خلال عقود الخمسينات والستينات، ومعظم هؤلاء قد انتهت خدمتهم لبلوغ الستين وما زالوا يقطنون بها.

جدول (12) : توزيع العاملين القائمين برحلة العمل اليومية حسب محافظات الوفود عام 2005.

المحافظة	المسافة (كم)	عدد العمال	% من جملة العمال	عدد المحلات العمرانية	% من جملة المحلات العمرانية
الغربية	19	785	78.9	98	60.1
الدقهلية	27	144	14.5	35	21.5
كفر الشيخ	28	35	3.5	13	8.0
المنوفية	54	21	2.1	10	6.1
الشرقية	61	10	1.0	7	4.3
الإجمالي		995	100	163	100

المصدر: الدراسة الميدانية.



شكل (8) : التوزيع الجغرافي للعاملين القائمين برحلة العمل اليومية

حسب محافظات الوفود عام 2005

- \* يبدو الارتباط الواضح بين عدد القائمين برحلة العمل اليومية وعامل المسافة حيث يزداد عددهم مع تناقص المسافة والعكس، وهذا يعنى أن العلاقة بين المتغيرين عكسية تماماً، ويؤكد ذلك الارتباط بين التوزيع النسبى للقائمين برحلة العمل اليومية والتوزيع النسبى لهم حسب محافظات الوفود، فقد بلغ معامل الارتباط بينهما (-0.92) أى أن المحافظات القريبة من المدينة هي ذاتها التي ترتفع بها نسبة القائمين برحلة العمل اليومية.
- \* يتميز التوزيع الجغرافي للقائمين برحلة العمل اليومية بالتباين الواضح، وتستأثر محافظة الغربية بمفردها بنحو 78.9% من جملة القائمين برحلة العمل اليومية، ويمكن تفسير ذلك لعامل القرب من المدينة الأمر الذي شجع العاملين على القيام برحلة العمل اليومية، وقد تبين أن نحو 80% من جملة العاملين يأتون من محلات عمرانية تقع على مسافة تقل عن 15 كم، وخاصة مع توفر شبكة جيدة من طرق النقل والسكك الحديدية.
- \* يبلغ نصيب باقى محافظات الوفود مجتمعة نحو 21.1%، وتأتى محافظة الدقهلية فى المكانة الثانية بعد الغربية بنسبة 14.5% ويرجع ذلك لقرب أكثر من مركز من مراكزها للمحلة وأهمها مراكز (أجا، المنصورة، طلخا)، ثم تأتى محافظة كفر الشيخ فى المركز الثالث وبنسبة 3.5% ثم المنوفية بنسبة 2.1% وأخيراً الشرقية بنسبة 1%.

## 2) وسائل النقل المستخدمة فى رحلة العمل اليومية :

تعد وسائل النقل عاملاً مهماً فى تحديد حجم واتجاهات ومسافات رحلة العمل اليومية، فهى الوسيلة التي تنقل العمالة، ويخدم حركة نقل عمالة المصنع شبكة جيدة من السكك الحديدية وطرق النقل والتي تتباين خصائصها من حيث الاتساع والازدواجية، وتعمل الشركة بنظام تناوب الورديات الثلاثة والتي تم على أساسها تحديد مواعيد رحلات القطارات ومرفق النقل<sup>(1)</sup> وفيما يلي دراسة لحركة نقل عمالة المصنع:

(1) تعمل الشركة بنظام تناوب الورديات بواقع (8) ساعات للوردية الواحدة ، وتبدأ الأولى (الصباحية) الساعة 7.30 صباحاً وتنتهى 3.30 مساءً لتبدأ الوردية الثانية (المسائية) وتمتد حتى الساعة 11.30 مساءً لتبدأ الوردية الثالثة (الليلية) وتنتهى الساعة 7.30 صباحاً، ويستثنى من ذلك الإدارة العامة بأقسامها المختلفة حيث تعمل بنظام الوردية الواحدة وتبدأ من الساعة 8 صباحاً إلى 4 مساءً ، ويقوم قسم الاشتراكات بالشركة بعمل اشتراكات مخفضة للعمال تسدد قيمتها لهيئة السكك الحديدية ومرفق النقل طبقاً للعقود المبرمة في هذا الشأن ، وتسترد الشركة قيمتها بالخصم من الأجور على أقساط شهرية متساوية تعادل مدة الاشتراك.

#### أ- حركة نقل عمالة المصنع بالقطارات :

تعد خطوط السكك الحديدية التي تربط بين مراكز المحافظة وبين المحافظات الأخرى من أهم وسائل نقل عمالة المصنع في رحلتهم اليومية، ويرجع ذلك لما تتميز به هذه الوسيلة من ارتفاع طاقتها الاستيعابية وانخفاض تكاليفها، كما أنها تتصف بدرجة أعلى من الأمان إذا قورنت بوسائل النقل الأخرى. وتمتد من المدينة إليها أربعة خطوط رئيسية تفيد بشكل واضح في نقل العمالة، ويبلغ عدد القائمين برحلة العمل اليومية على تلك الخطوط نحو 6017 عاملاً بنسبة 23.1% من جملة العاملين بالشركة ونحو 90.7% من جملة القائمين برحلة العمل اليومية، وتتفاوت نسبة المستفيدين من كل خط من خطوط السكك الحديدية، ويوضح الجدول التالي حركة نقل العمال بخطوط السكك الحديدية إلى الشركة عام 2005 ويتضح الآتي:

**جدول (13) : حركة نقل العمال المشتركين بخطوط السكك الحديدية و حسب عينة الدراسة في الورديات الثلاث عام 2005.**

الإجمالي		الوردية الثالثة		الوردية الثانية		الوردية الأولى		الزمن المستغرق (دقيقة)	المسافة (كم)	الخط
عينة الدراسة %	عدد المشتركين %	% من عينة الدراسة	% من إجمالي المشتركين	% من عينة الدراسة	% من إجمالي المشتركين	% من عينة الدراسة	% من إجمالي المشتركين			
35.1	35.5	26.3	24.5	43	41.8	36.3	38.1	30	27	المحلة - طنطا
38.4	37.5	41.5	41	33.7	33.5	38.5	37.3	30	26	المحلة - المنصورة
23.4	23.3	29.0	30.7	20.4	20.9	22.0	20.9	35	32	المحلة - السقطة
3.1	3.7	3.2	3.8	2.9	3.8	3.2	3.7	60	50	المحلة - قلين
100	100	24.0	24.3	19.1	19.9	56.9	55.8			%
902	6017	217	1664	172	1194	513	3359			العدد

المصدر: الجدول من أعداد الباحث اعتماداً على:

- 1- شركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى، قسم الاشتراكات، بيانات غير منشورة، 2005.
- 2- التقصى الميدانى.

• **خط المحلة الكبرى - المنصورة :** ويعد أكثر الخطوط من حيث عدد المستفيدين، إذ يستأثر بنحو 37.5% من إجمالي حركة النقل بالقطارات، وكذا بنسبة 38.4% من جملة عينة الدراسة، وتسير عليه القطارات بواقع 26 رحلة يومياً، ويخدم هذا الخط مدن ونواحي مركز المحلة وأهمها محلة أبو على والقنطرة وصفط تراب، وكذا مركز سمود (مدينة سمود، بهيبب الحجاره، محلة خلف، الناوية، كفر عساس، كفر حسان، أبو صيرينا، كفر التبعانية) هذا بالإضافة إلى قرية منية سمود (مركز أجا/ دقهلية) ومدينتى المنصورة وطلخا وقرى أويش الحجر وجديدة الهالة وكفر الشنهاب وميت بدر خميس (مركز المنصورة).

- **خط المحلة – طنطا** : ويستقطب بنحو 35.5% من إجمالي عدد المستفيدين وكذلك بنسبة 35.1% من جملة عينة الدراسة، وتكمن أهمية هذا الخط لكونه يربط بين أهم مدن المحافظة وهما مدينتي المحلة الكبرى وطنطا من ناحية والمراكز العمرانية التي تقع على جانبيه من ناحية أخرى، إذ يخدم نواحي الرجدية، شبشير الحصاة، إشناواى، محلة روح، ميت حبش القبالية (مركز طنطا) والحداد مركز بسيون .
- **خط المحلة – السنطة** : ويتفرع من الخط السابق عند مدينة السنطة ويلتقى بخط سكك حديد طنطا – زفتى، ويخدم هذا الخط نواحي مركز السنطة الشمالية والوسطى وأهمها القرشية وميت يزيد ومسهلة وشبرا بلولة وشندلات والبدنجانية وشبرا قاص والأنبوطين وأبو الجهور والجميزة ومنية طوخ وقرية ششتا مركز زفتى وبلاى وطوخ مزيد (مركز السنطة) ويبلغ نصيب هذا الخط من جملة المستفيدين نحو 23.3%.
- **خطة المحلة – قلين** : ويتفرع من خط المحلة – طنطا عند قرية محلة روح الواقعة شمال شرق مركز طنطا ويتجه نحو الشمالى الغربى ليمر بأراضى مركز قطور ثم يواصل امتداده فى نفس الاتجاه حتى مدينة قلين ليربط مركز قطور بمراكز المحافظة الجنوبية الشرقية<sup>(1)</sup>، ويشكل عدد المستفيدين من هذا الخط نحو 3.7%، وهذا يشير إلى أن استفادة عمالة المصنع به فى رحلة العمل تكاد تكون منعدمة لبعد المسافة من ناحية وعدم تعدد المراكز العمرانية التى تحقق الاستفادة من هذه الوسيلة من ناحية أخرى.

#### ب- حركة نقل العمال بأتوبيسات المرفق على الخطوط المختلفة طبقاً لورديات العمل :

يحظى النقل البرى بالمكانة الثانية فى حركة نقل العمالة إلى الشركة، حيث تقوم الأتوبيسات بنقل نحو 619 عاملاً بنسبة 9.3% من جملة القائمين برحلة العمل اليومية، وترتبط مدينة المحلة بشبكة جيدة من طرق النقل التى تربط بينها وبين مراكز المحافظة أو بينها وبين المحافظات الأخرى، ومن أهم هذه الطرق ما يلى:

- (1) أحمد محمد أبو المجد أبو زيد: شبكات البنية الأساسية فى محافظة الغربية ، دراسة جغرافية ، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الجغرافيا، كلية الآداب، جامعة القاهرة، 2002، ص، ص 178، 179.
- **طرق طنطا – المحلة الكبرى – المنصورة** : ويبلغ طوله 55كم بعرض 12 متر، ويعد هذا الطريق من المحاور الرئيسية التى تخدم حركة رحلة العمل اليومية بعد أن تم توسيعه وتحويله إلى طريق مزدوج، كما أنه أكثر الطرق أهمية خدمة لعدد كبير من النواحي التى ترتبط به من خلال وصلات فرعية مرصوفة، حيث يتفرع منه وصلتان الأولى عند قرية محلة روح وتمتد شمالاً حتى مدينة قطور والثانية عند قرية شبشير الحصاة فى اتجاه الشرق وتخدم النواحي الشمالية من مركزى السنطة وزفتى.
  - **طريق المحلة – دمرو – بيلا** : ويبدأ من مدينة المحلة ثم يمتد شمالاً حتى قرية دمرو ويتفرع عندها إلى ثلاث وصلات الأولى تتجه إلى الشرق لتخدم النواحي الشمالية الشرقية من مركز المحلة الكبرى، والثانية تتجه نحو الشمال إلى مدينة بيلا، والثالثة تتجه نحو الغرب لتخدم النواحي الغربية من مركز المحلة الكبرى.
  - **طريق المحلة – السجاعية – قطور** : ويبدأ من مدينة المحلة الكبرى ويتجه نحو الغرب ماراً بقرى الدواخيلية، العامرية، السجاعية، ميت الشيخ، سماتاي، بلتاج، ويبلغ طوله نحو 21.5 كم وبعرض 6 أمتار، ويتصف هذا الطريق بانخفاض حجم حركة المرور عليه.

- الطريق الطولى الذى يمتد من شرق المحافظة ليربط مراكز المحافظة الشرقية ببعضها البعض كما يربطها بمحافظتى كفر الشيخ شمالاً والمنوفية جنوباً، ويعد هذا الطريق بمثابة العمود الفقري لشبكة الطرق بمركز زفتى، ويأخذ اتجاهاً شمالياً غربياً حتى مركز سمنود ماراً بقرى العزيزية، ميت هاشم، كفر العزيزية ثم يواصل امتداده فى نفس الاتجاه إلى مركز المحلة الكبرى ليلتقى بطريقى طنطا - المحلة الكبرى، المنصورة ، طنطا - زفتى<sup>(1)</sup>.

وتتباين نسبة مستخدمى كل خط من خطوط المرفق<sup>(2)</sup> من إجمالى الورديات الثلاث وتتفاوت من خط لآخر، ويوضح جدول (14) حركة نقل العمال بأتوبيسات مرفق النقل على الخطوط المختلفة طبقاً لورديات العمل عام 2005 ويتبين الآتى:

- (1) يتفاوت حجم العمالة المنقولة فى كل وردية من الورديات الثلاث على خطوط النقل المختلفة، وتستأثر الوردية الأولى (الصباحية) بنحو 308 عاملاً ونسبة 49.7% من إجمالى حركة نقل العمالة بالأتوبيسات، يليها الوردية الثالثة (الليلية) بنسبة 30.4% وأخيراً الوردية المسائية بنسبة 19.9%، ويمكن تفسير ذلك بصفة أساسية لتفضيل العمال العمل فى الورديتين الصباحية والليلية، مما يتيح لهم العمل بحرفة أخرى فى أماكن إقامتهم الأصلية.

(1) المرجع السابق ، ص 180.

(2) تم إلغاء بعض الخطوط من قبل مرفق النقل الداخلى بالمحلة الكبرى لعدم جدواها اقتصادياً.





(2) تتباين كثافة العمال من خط لآخر، ويستقطب خط (المحلة - قريظنة) بنسبة 18.4% من جملة المستفيدين يليه خط (المحلة - طنامل) بنسبة 18.3% ثم خط (المحلة - الشامي) بنسبة 17.6%، ويشكل حجم العمالة على تلك الخطوط مجتمعة نحو 54.3% من جملة مستخدمي أتوبيسات المرفق، ويعد خط (المحلة - ميت حبيب) أقل الخطوط وبنسبة 4.2%، أما باقي الخطوط فقد تراوحت نسبتها ما بين 14.4% لخط (المحلة - بانوب) إلى 4.7% لخط (المحلة - كفر ششتا) ويمكن تفسير ذلك لتفاوت عدد المحلات العمرانية التي يخدمها كل خط.

### ج- حركة نقل عمالة المصنع بسيارات الميكروباص :

تعد سيارات الميكروباص أحد وسائل النقل التي تتميز بالمرونة إذا قورنت بالقطارات والأتوبيسات في حركة رحلة العمل اليومية، ويكاد يقتصر استخدامها في المسافات القصيرة، ومعظم من يستخدمها من سكان المدينة والمراكز العمرانية القريبة لها والتي لا تبعد عن المدينة بأكثر من 5 كم، ومن أمثلتها منشية السلام ومنشية السادات ومنشية مبارك وقرى ديرب هاشم وميت الليث هاشم وكفر حجازي ومحلة أبو على والراهبين وشبرا ملكان وعزبة خضر، وقد أبرزت الدراسة الميدانية أن نسبة من يستخدمون تلك الوسيلة في رحلة العمل اليومية لا تتعدى 10% من جملة عينة الدراسة، وهذا في حد ذاته لا يمثل مشكلة بالنسبة لهم، حيث تساعدهم في الوصول إلى العمل في المواعيد المحددة وبدون جهد.

### د- حركة نقل عمالة المصنع بالدراجات :

تعتبر الدراجات إحدى وسائل النقل الخفيفة الحركة وسهلة القيادة ومرنة التحرك في أي اتجاه، كما تتميز بإمكانية السير في الطرق الترابية التي قد يتعذر السير فيها بالسيارات، ويرتبط استخدامها في رحلة العمل اليومية بالمسافات القصيرة، كما تستخدم كوسيلة نقل تكميلية للقطارات والأتوبيسات في المسافات البعيدة خاصة بالنسبة للعمال المقيمين في المراكز العمرانية الريفية التي لا تقع مباشرة على طرق النقل الرئيسية، وقد تبين من خلال التقصي الميداني أن نسبة من يستخدمونها كوسيلة تكميلية تصل إلى 8% من جملة عينة الدراسة.

### 3) الزمن المستغرق في رحلة العمل اليومية :

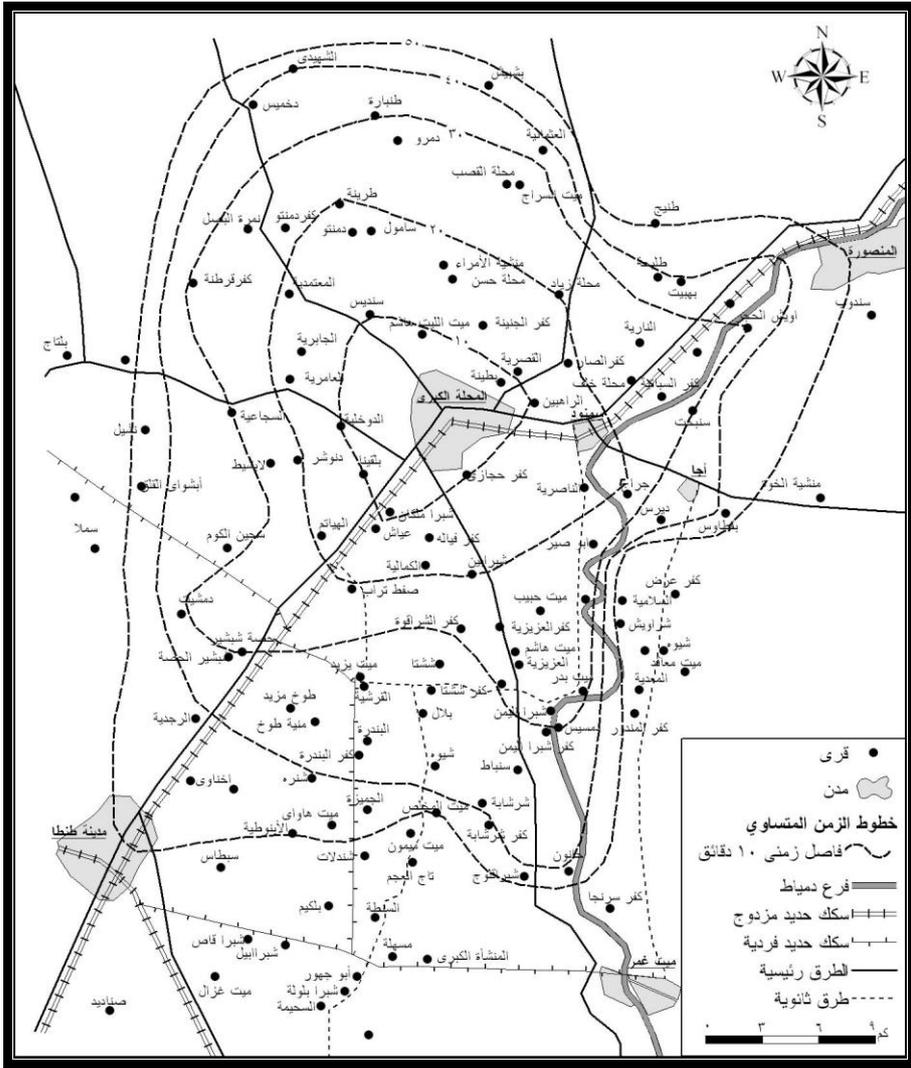
يتأثر زمن رحلة العمل اليومية بعدة عوامل تتمثل في المسافة بين المدينة ومحل الإقامة، ونوعية الطرق ومدى اتساعها وكثافة الحركة على الطرق والظروف المناخية، هذا بالإضافة إلى مدى تنوع وسائل النقل والمواصلات<sup>(1)</sup>.

(1) عبد الفتاح إمام حزين: رحلة العمل اليومية، دراسة تطبيقية على بعض الشركات الصناعية بمدينة السادات، مجلة كلية الآداب، جامعة الزقازيق، الدراسات الخاصة، أبريل، 1996، ص 15.

وتكتسب دراسة الزمن المستغرق في رحلة العمل اليومية أهميتها لما لها من دلالات جغرافية واقتصادية واجتماعية، كما تقيد في الوقوف على الوقت المفقود وتكلفة الانتقال ومدى الإجهاد والتعب الذي يتعرض له العامل، مما ينعكس في النهاية على طاقته الجسمانية والعقلية والذهنية وبالتالي معدل الأداء، وتتفاوت المسافة بين محل إقامة العاملين القائمين برحلة العمل اليومية، إذ تتراوح بين (10 - 50 دقيقة) ويوضح الشكل (10) خطوط الأزمنة المتساوية (Isochrones)<sup>(1)</sup> لرحلة العمل اليومية إلى المدينة بفواصل زمنية (10 دقائق) ومن استقرائه يمكن تحديد محاور خطوط الزمن المتساوية على النحو الآتي:

- **خط الزمن المتساوى (10 دقائق) :** ويمر هذا الخط بأربعة قرى هي الدواخلية، القيصرية، شبرا ملكان، الراهيين، وتقع ثمان قرى داخل هذا الخط وهي محلة أبو على، العلو، ديرب هاشم، كفر حجازى، بطينة، ميت الليث هاشم، بلقينا، سنديس.
- **خط الزمن المتساوى (20 دقيقة) :** ويمر هذا الخط بعشر قرى هي صفت تراب ، الكمالية، الجابرية، القيراطية، طرينة، الهياتم، الناصرية، مجول ومحلة زياد ، ويضم داخل نطاقه سبع عشر محلة عمرانية وهي عياش، محلة حسن، منشية الأمراء، كفر الجنينة، عزبة أبو وافي، عزبة البابلى، سامول، دمنتو، المعتمدية، كفر فيالة، شبرا بابل، العامرية، المصطفية، مدينة سمندو، كفر الصارم، منية سمندو، جراح.
- **خط الزمن المتساوى (30 دقيقة) :** ويمر بعشر محلات عمرانية وهي طنبارة، دخيس، كفر قريظنة، أبو صيرينا، كفر حسان، كفر شبرا اليمن، ميت دمسيس، شبشير الحصة، حصة شبشير، أويش الحجر، ويقع بداخله (28) قرية هي محلة روح، دمشيت، ونوشر، الأبيط، السجاعية، كفر دمنتو، نمره البصل، عطاف، ميت السراج، محلة القصب، دمرو وكفرها، شبرانبات، العثمانية، البنوان، محلة خلف، كفر النجانية، كفر العزيزية، كفر الشراقة، ميت حبيب، ميت هاشم، الناوية، أبوصيرينا، ميت عياش، العزيزية، ميت بدر حلاوة ، شبرا ملس، شبرا اليمن، سنبت.

(1) هي خطوط حول المدينة تحدد النقاط أو المحطات التي يمكن الوصول منها إلى المدينة في زمن واحد بغض النظر عن البعد المكاني، وتتشابه في خصائصها مع الخرائط الكنتورية، يراجع في ذلك: محمد عبد الرحمن الشرنوبى: خرائط التوزيعات البشرية، الأنجلو المصرية ، القاهرة ، 1982، ص ص 74 – 77.



المصدر: عبد المعطى شاهين عبد المعطى، جغرافية رحلة العمل اليومية، دراسة حالة تطبيقية، مرجع سبق ذكره، ص 442.

### شكل (10) : خطوط الزمن المتساوى لرحلة العمل اليومية

إلى مصنع الغزل والنسيج بمدينة المحلة الكبرى.

- **خط الزمن المتساوى (40 دقيقة) :** ويمر بثمان قرى وهى الشهيدى، البندرة، منية المندره، شنيرة، بنطارس، نوسا البحر، كفر السحيمية، كفر شبرا قلوچ، ويقع بداخله 20 قرية هى بشبيش، كفر العرب، ميت الكرماء، طليمة، بهبيت الحجارة، ميت يزيد، القرشية، طوخ مزيد، منية طوخ، بلاى، الديرس، أجا، سنباط، كفر ششتا، ششتا، شرشابة، حانوت، كفر السنادية، سجين الكوم، الرجدية.
- **خط الزمن المتساوى (50 دقيقة) :** ويمر بعشر قرى هى شندلات، الأبنوطين، ميت المخلص، نشيل، أبشواى الملق، طنطا، ميت حبيش، بانوب، طنيج، المنصورة، ويقع بداخله أربع قرى هى الجميزة، ميت حواى، كفر ميت حواى، شنراق<sup>(1)</sup>.

وبناء على ما سبق يتبين أن الفترة الزمنية التى تستغرقها رحلة العمل اليومية إلى الشركة تعتبر مناسبة خاصة بالنسبة للمراكز العمرانية التى تقع على مسافات تتراوح ما بين (10 - 30 دقيقة) إذ لا يترتب عليها إجهاد العمال أو التأخير والغياب عن العمل، وبالتالي زيادة طاقتهم الإنتاجية، فقد تبين من

خلال الدراسة الميدانية أن نسبة التأخير بينهم لا تتعدى 1% في عينة الدراسة، وهذا يتفق مع النتائج التي توصلت إلى دراسة أخرى أظهرت أنه كلما أمكن نقل العمالة من أماكن إقامتها إلى الشركة خلال فترة تتراوح ما بين نصف ساعة وثلاثة أرباع الساعة كلما زاد الإنتاج بنسبة تتراوح ما بين 9 - 10%<sup>(2)</sup>.

وتشير نتائج النقصى الميدانى أن نحو 30% من القائمين برحلة العمل اليومية يتأخرون عن العمل لفترات تتناسب طردياً مع بعد المسافة عن المدينة ، وقد اتضح أن غالبيتهم من القرى والمراكز العمرانية التي تبعد عن المدينة لمسافات تتراوح بين (40 - 50 دقيقة)، ويرجع ذلك لعدم انتظام مواعيد القطارات وتوبيسات المرفق وسيارات الميكروباص خصوصاً فى الوردية المسائية ، كما تبين أن نسبة التأخير تزداد فى شهور فصل الشتاء وتقل فى شهور فصل الصيف، وهذا يعكس أثر الظروف المناخية على رحلة العمل اليومية.

(1) يراجع فى ذلك:

عبد المعطى شاهين عبد المعطى: جغرافية رحلة العمل اليومية، مرجع سبق ذكره، ص، ص 441 - 443.

(2) محمد محمد الغلبان: مرجع سبق ذكره، ص 542.

#### 4) المشكلات المترتبة على رحلة العمل اليومية :

تتعدد المشكلات المترتبة على رحلة العمل اليومية ذهاباً وإياباً، وخاصة بالنسبة للعاملين الوافدين من مسافات بعيدة والذين يستخدمون أكثر من وسيلة، وقد أظهرت نتائج الاستبيان أن 35% من جملة العينة يستغرقون ما بين 2 - 3 ساعات فى الرحلة ذهاباً وعودة، وتتمثل تلك المشكلات فى الإجهاد البدني والتعب وكذا التوتر والقلق والاضطراب النفسى والذهنى الناتج عن خوف العامل من التأخير عن العمل، هذا بالإضافة إلى ارتفاع تكلفة الانتقال والفقد فى الوقت، يضاف إلى ذلك الخسارة المادية للعامل بسبب تعرضه للجزاء والخصم من راتبه نتيجة تجاوزه المدة المسموح بها للتأخير أو الغياب، مما ينعكس فى النهاية على انخفاض إنتاجية العامل ويؤثر سلباً على الطاقة الإنتاجية للشركة، ويوضح الجدول التالى الطاقة الزمنية التصميمية والفعلية<sup>(1)</sup> حسب عدد ساعات تشغيل الآلات عام 2004، ويتضح الآتى:

جدول (15): الطاقة الزمنية التصميمية والفعلية حسب عدد ساعات تشغيل الآلات عام 2004.

المراحل الإنتاجية	طاقة الآلات الزمنية	إجمالى عدد ساعات تشغيل الآلات المقدرة	إجمالى عدد ساعات تشغيل الآلات الفعلية	% من الطاقة الزمنية
غزل القطن	ألف مردن/ ساعة	2762122	2616892	94.7
غزل مفتوح	ألف مردن/ ساعة	12817	12403	96.8
نسيج القطن	نول/ ساعة	10064060	9513616	94.5
غزل صوف مشط	ألف مردن/ ساعة	96887	63596	65.6
غزل صوف مسرح	ألف مردن/ ساعة	15908	5484	34.5
نسيج الصوف	نول/ ساعة	367296	303476	82.6
البطاطين	نول/ ساعة	207792	145571	70.1
الملابس الجاهزة	ماكينة / ساعة	4578821	4555283	99.5
الإجمالى		18105703	17216321	95.1

المصدر: شركة مصر للغزل والنسيج بالحلة الكبرى، إدارة الإحصاء، بيانات غير منشورة، 2005.

(1) يقصد بالطاقة الزمنية التصميمية عدد ساعات تشغيل الآلات خلال سنة إذا عملت بكامل طاقتها الزمنية، أما الطاقة الزمنية فيقصد بها عدد ساعات تشغيل الآلات الفعلية في السنة، وتقاس بوحدات مختلفة في الساعة حسب نوع الإنتاج.

يتبين من الجدول أن معظم المصانع بالشركة لا تعمل بكامل قدرتها الزمنية المركبة، فقد بلغت الطاقة الزمنية نحو 95.1% من إجمالي عدد ساعات التشغيل المقدر، وقد بلغت الطاقة الزمنية لساعات التشغيل أقصاها في مصنع الملابس الجاهزة وبنسبة 99.5%، ويمكن تفسير ذلك للتركز الواضح لعمالة الإناث به، حيث تبلغ نسبتهم 83.9% من إجمالي عمالة المصنع عام 2004، ومعظمهم من المقيمتين بالمدينة ولا يقمن برحلة العمل اليومية، وتتباين الطاقة الزمنية في باقي مصانع الشركة ويبلغ أقصاها نحو 96.8% في الغزل المفتوح وأدناها 34.5% في غزل الصوف المسرح، وهذا في حد ذاته يشير إلى التفاوت في عدد العاملين القائمين برحلة العمل اليومية في كل مصنع وأثرها السلبي على الإنتاجية من ناحية وتوفر الإدارة الفعالة من ناحية أخرى.

### ثامناً : المشكلات التي تواجه القوى العاملة بالشركة:

تواجه القوى العاملة العديد من المشكلات ومن أهمها ما يلي:

1- **الأمراض المهنية (Vocational Diseases):** ترتبط التنمية الصناعية ارتباطاً وثيقاً بالمستوى الصحي، فالأفراد الذين يتمتعون بصحة جيدة تكون إنتاجيتهم أفضل من غيرهم، ومن الثابت أن بعض الأعمال التي يحترفها العمال تعرض الكثير منهم للإصابة ببعض الأمراض التي تعرف بأمراض المهنة<sup>(1)</sup>، وقد تبين من خلال التقصي الميداني<sup>(2)</sup>، أن أكثر الأمراض انتشاراً بين عمالة الشركة تتمثل في:

\* **البسنيوزس (حساسية الرئة):** ويعد أحد أمراض الغبار الرئوي التي تصيب العاملين خلال عمليات الحلج (تفتيح البالات و ننف وتطيف وفرفرة القطن وتمشيته) وكذا أثناء عمليات الغزل والنسيج وغيرها من العمليات التي يحتمل أن يتعرض فيها العمال إلى استنشاق الأتربة والقشور وزغب القطن.

وتتمثل الأعراض المرضية للمرض في نوبات السعال التي تعترى العمال وضيق في التنفس (dyspea) والضعف والإعياء وينتاب المريض أزمات تشبه الربو الشعبي وترتفع معها أصوات تنفسه، وقد تبين من خلال الدراسة الميدانية أن معدل انتشاره يصل إلى أكثر من 15% بين عمالة المصنع وأن معدل انتشاره يرتفع مع تقدم العمر وبين العمال الذين أمضوا فترة طويلة في العمل وأن الحالات المرضية تزيد في الأقسام التي ترتفع فيها نسب زغب القطن.

(1) سمير رجب سليم: الصحة المهنية، مكتبة الأسرة، الجزء الأول، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1998، ص7.

(2) قام الباحث بزيارة مستشفى الشركة في صيف 2004 للتعرف على ماهية الأمراض التي تصيب العاملين بالشركة وأكثرها انتشاراً.

\* **الربو الشعبي (Bronchial Asthma):** ويحدث نتيجة التعرض لمؤثرات خارجية مهيجة للأغشية المخاطية المبطنة للشعب الهوائية، مما يترتب عليه انسداد جزئي ومؤقت في الشعب الهوائية بسبب تقلص عضلاتها فيؤدي ذلك إلى صعوبة حركة الهواء بها عند التنفس وتتمثل أعراضه في حدوث سعال جاف وضيق في التنفس وآلام في الصدر<sup>(1)</sup>.

- \* **الالتهاب الرئوى (Pneumonia):** ويحدث بسبب التلوث الهوائى ويغلب حدوثه بين العمال فى فصل الشتاء بسبب تأثير البرودة على الجهاز التنفسى والازدحام فى أماكن ضيقة غالباً ما تكون سيئة التهوية ، وتتمثل أهم ملوثات الهواء بالشركة فى الملوثات الناتجة عن احتراق الوقود العضوى كالبيتروول، وكذا الملوثات الناجمة عن المخلفات الصناعية وغباب القطن<sup>(2)</sup>.
- \* **قصور الشرايين التاجية:** يعد مرض قصور الشرايين التاجية أكثر انتشاراً بين عمالة المصنع، وقد تبين أن معدل انتشاره يزداد مع تقدم العمر وارتفاع نسبة الغبار.
- \* **الأمراض الجلدية (Cutaneous):** وتنتشر فى أقسام الصباغة، حيث تتوقف عملية الصباغة على الخامة، فلكل نوع من الخامات أسلوب خاص فى الصباغة وتركيبه كيميائية ووسط مناسب يسمح بتحلل الصبغات فى خيوط الأقمشة ، وقد تبين من الدراسة الميدانية أن أحد الأسباب الرئيسية لانتشار تلك الأمراض تسرب الصبغات أثناء تداول الماكينة للخامات المصبوغة وما تحويه من مواد كيميائية ، كما أن كثيراً من العمال يصابون بحروق نتيجة تلامسهم لمواسير التسخين.
- \* **الأمراض العصبية:** وتنتشر بصفة خاصة بين عمالة مصنع الحرير الصناعى، حيث تعتمد تلك الصناعة بصفة أساسية على استخدام ثانى كبريتيد الكربون كأحد المواد الكيميائية، وهناك علاقة بين هذه المادة وإصابة العمال بأمراض عصبية ، فالتعرض لغاز ثانى كبريتيد الكربون يسبب تشنجات فى الفكر وكوابيس مفزعة للعمال عند النوم وصداع مستمر وزغلة فى العين ورعشة اليدين والأرجل ، وقد ترتب على ذلك هدم شخصية العامل وتحطيم نفسيته واضطراب سلوكه وزيادة ميله إلى العنف والعدوانية.

(1) عبد العزيز طريح شرف: البيئة وصحة الإنسان فى الجغرافية الطبية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1993، ص 265.

(2) محمد عبد القادر الفقى: البيئة ومشاكلها وقضاياها، مكتبة الأسرة، الهيئة العامة للكتاب، القاهرة، 1999، ص 38.

2- **مشكلة الطاقة العاطلة:** تعنى الطاقة العاطلة الفرق بين الطاقات التصميمية المتاحة والطاقة المستغلة فى الإنتاج<sup>(1)</sup> وترتبط أساساً بنوعية الآلات المستخدمة وتوفر قطع الغيار اللازمة لصيانتها لضمان استمرار التشغيل ، ويوضح الجدول التالى الطاقة التصميمية والطاقة المستغلة بمصانع الشركة عام 2005.

جدول (16) : الطاقة التصميمية والفعلية فى مصانع الشركة عام 2005.

المنتجات	غزل القطن	منسوجات قطنية وبرية	منسوجات مشغولات	غزل الصوف	صوفية منسوجات	صوفية بطاطين	قطن طبي وابت	ملابس جاهزة	منسوجات حريرية
الوحدة	طن	ألف متر	ألف قطعة	طن	ألف متر	ألف عدد	طن	ألف قطعة	ألف متر
الطاقة التصميمية	42300	70600	7320	3120	2820	920	1310	4400	660
الطاقة المستغلة	41140	70000	7063	3066	2687	900	1300	4373	650

98.5	99.4	99.2	97.8	95.3	98.3	96.5	98.6	99.1	99.6	% من الطاقة التصميمية
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	--------------------------

المصدر: شركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى، قسم الإحصاء والتكاليف، بيانات غير منشورة، 2005.

ويتضح من الجدول السابق أن كل مصانع الشركة لا تعمل بكامل طاقتها الإنتاجية التصميمية، وقد بلغت الطاقة الإنتاجية أقصاها في مصانع غزل القطن، فقد بلغ إنتاجها نحو 42300 طن ونسبة 99.6% من إجمالي قدرتها المركبة، ويليهها مصانع الملابس الجاهزة حيث بلغ إنتاجها 4400 ألف قطعة ونسبة 99.4%، في حين تبلغ الطاقة الإنتاجية أداها في مصنع الصوف حيث تصل القدرة المركبة للمصنع إلى نحو 2820 ألف متر سنوياً، وقد بلغ إنتاجه حوالي 2687 ألف متر بنسبة 95.3%

(1) يقصد بما الطاقة التصميمية للمصنع وتعنى الكمية التي صمم المصنع لإنتاجها خلال سنة إذا عمل بكامل طاقتها الإنتاجية، أما الطاقة الفعلية فتشير إلى الطاقة الإنتاجية خلال سنة، وتقاس كل من الطاقة التصميمية والفعلية بوحدات الإنتاج في كل مصنع.

من إجمالي القدرة المركبة، ويمكن تفسير أسباب تباين الطاقة المستغلة بمصانع الشركة لمجموعة من العوامل تتمثل في عدم توفر قطع الغيار اللازمة لصيانة الآلات وعدم الاهتمام بعمليات الإحلال والتجديد، وكذا لعدم توافر المواد الخام المطلوبة للتصنيع، هذا بالإضافة للتأخير الناتج عن العمل.

**3- العقوبات والجزاءات:** تتضمن لائحة العقوبات الخاصة بالشركة جزاءات صارمة توقع على العاملين بها في حالات (التأخير عن العمل، الخروج قبل مواعيد العمل الرسمية، التجول بطرقات المصنع بدون تصريح، عدم إطاعة الأوامر) وتتدرج العقوبات في تلك الحالات بالخصم من الراتب بين نصف يوم، يوم، يومان، ثلاث أيام وتزداد في حالة تكرارها، أما في حالات (سوء الأخلاق، التشاجر مع زميل، النوم أثناء العمل) فتتراوح العقوبة بين خصم (3-5 أيام) من الراتب وحرمانه من الحوافز والإضافي والنقل إلى قسم آخر في حالة تكرارها.

وتعد العقوبات التي توقع في حالات (الأعمال المخلة بالشرف، تعمد كسر الآلة، سرقة الإنتاج، ممارسة أى عمل يضر بمصالح الشركة) أشد أنواع العقوبات ففي تلك الحالات جميعها يتقدم العامل باستقالته، وفي حالة عدم تقدمه بالاستقالة يحول إلى لجنة خماسية تتكون من اثنين من القضاة وعضو نقابة وعضو من وزارة القوى العاملة وممثل من الشركة للنظر في إجراءات الفصل<sup>(1)</sup>.

**4- انخفاض مستوى الدخل وعدم الاستقرار الوظيفي:** تبين من خلال دراسة مستوى الدخل والرضى الوظيفي للقوى العاملة وجود تباينات واضحة، فهناك درجة عالية جداً من الرضى الوظيفي التام في وظائف المديرين ورؤساء القطاعات والأقسام، وهذا يدل على أن تلك الوظائف تحقق رغباتهم وطموحاتهم، في حين أبدى عمال الإنتاج والخدمات المعاونة رضى منخفض جداً عن الأجور والحوافز، وهذا يشير إلى عدم شعورهم بالاستقرار الوظيفي الأمر الذى ينعكس على أدائهم لأعمالهم وإنتاجيتهم.

(1) يتم تحويل العامل العادى إلى اللجنة الخماسية للنظر في إجراءات فصله إذا زادت قيمة المسروقات عن خمس جنيهاً، أما إذا كان من موظفى الشركة المعافين من التفتيش فيتم تحويله إلى بوابات التفتيش لعدم الثقة فيه وتنزله إلى مستوى وظيفى أدنى لمدة عامين أو ثلاثة وجرمانه من العلاوة الدورية وذلك إذا كانت قيمة المسروقات أقل من عشرة جنيهاً ، أما إذا زادت قيمة المسروقات عن عشرة جنيهاً فيحول إلى اللجنة الخماسية للنظر في إجراءات فصله.

5- تتعدد سلبيات رحلة العمل اليومية، وتتمثل فى الإجهاد البدنى والتعب والإرهاق الذى ينجم عن الحراك المكانى ذهاباً وإياباً، وكذا التوتر والقلق والاضطراب الذهنى والعصبى الناتج عن خوف العامل من التأخير عن العمل، هذا بالإضافة للفقد فى الوقت والخسارة المادية لارتفاع تكلفة الانتقال من ناحية والخسارة بسبب الجزاءات التى توقع على العامل بالخصم من راتبه من ناحية أخرى، مما ينعكس فى النهاية على انخفاض إنتاجيته ويؤثر سلباً على الطاقة الإنتاجية لمصانع الشركة، وقد اتضح من الدراسة أن معظم مصانع الشركة لا تعمل بكامل طاقتها الزمنية المركبة، فقد بلغت الطاقة الزمنية لساعات التشغيل نحو 95.1% من إجمالى عدد ساعات التشغيل المقدر، ويعزى ذلك بسبب التأخير عن العمل وذلك فى ظل تراجع دور مرفق النقل فى نقل العمالة وإلغاءه لعدد كبير من خطوط النقل لعدم جدواها اقتصادياً، مما زاد من صعوبات رحلة العمل لتعدد وسائل النقل المختلفة التى يستعين بها العمال فى انتقالاتهم.

### تاسعاً: النتائج والتوصيات:

1- يتصف هيكل التركيب العمري للقوى العاملة بالشركة بالتباين الواضح، حيث تشكل العناصر الشابة التى تقل أعمارها عن 35 سنة نحو 30.6% من جملة القوى العاملة، وتعد هذه الفئة منخفضة ، ويمكن تفسير ذلك لسياسة اقتصاديات السوق التى انتهجتها الشركة والتى تهدف إلى الحد من التعيين ، ويزيد من حدة المشكلة اقتصار التعيين على العمالة غير المؤهلة التى تتصف بانعدام المستوى التعليمى، ولا شك أن ذلك يمثل أمراً له خطورته فتلك الفئة تضم قوة العمل الفعلية ذات القدرات الإنتاجية كما أنها تمثل العمود الفقرى لقوة العمل بالشركة ، الأمر الذى يتطلب ضرورة تقييم أداء العمالة الحالية لتحديد مستواها تحديداً فعلياً وحقيقياً من حيث المهارات المختلفة حتى يمكن صقلها لمواكبة جميع المتغيرات العالمية المعاصرة، نظراً لأن منتجات تلك الصناعة أصبحت تتطلب مواصفات خاصة فى المنتج تتمثل فى الجودة العالية والسعر المنخفض والذوق الرفيع فالجديد اليوم سوف يصبح قديماً غداً.

2- تدل الشواهد على انخفاض معدلات الأداء والتشغيل فى المستقبل، إذ من المتوقع انتهاء خدمة نحو 5323 عاملاً بنسبة 20.5% من جملة عمالة الشركة فى الفئات العمرية (50 - 60 سنة) خلال فترة لن تتعد عشر سنوات، وهذا يشير إلى تقلص العمر الحيوى للعمال بالشركة، فتلك الفئة لديها من الخبرات والمهارات ما يؤهلها للقيام بالأعمال المسندة إليها بإتقان، وهذا يتطلب إعادة النظر فى سياسة التعيين والتأهيل بالشركة ووضع خطة زمنية قصيرة الأجل لتخطيط القوى العاملة وتحديد الاحتياجات الواقعية فى مختلف التخصصات وكافة المستويات التعليمية، وتمويل برامج فعالة للتدريب والتأهيل المهنى وتنمية المهارات الفنية اللازمة لمزاولة تلك الصناعة، مع مراعاة أن تكون سياسة التوظيف والإحلال للعمالة مؤشراً على زيادة معدلات النمو الصناعى بالشركة، وليس تعويضاً لنقص فى حجم العمالة.

3- تشير الدراسة أن الهيكل التعليمى للقوى العاملة بالشركة لا يتفق واحتياجات التنمية الصناعية، فقد تبين أن نحو 43.6% من جملة القوى العاملة بالشركة فى حالة أمية عملية، وبعد هذا مستوى

مرتفعاً للغاية وقد انعكس ذلك على التركيب المهني، وهذا يتطلب حلولاً واقعية لتحسين المستوى التعليمي وتحقيق الاستخدام الأمثل للعمالة وذلك من خلال الإحلال والتجديد وإدخال نظام التلمذة الصناعية لإعداد كوادر مهنية ذات مهارات فنية ، أى تخطيط القوى العاملة كماً وكيفاً محتوى ومستوى (تخطيط التعليم والتدريب) وذلك من خلال الربط بين المؤسسات التعليمية والإنتاجية.

4- أبرزت الدراسة أن التشكيلة المهنية للعمالة بالشركة تأخذ شكلاً هرمياً، حيث أن الغالبية العظمى من العمالة غير الماهرة تشكل قاعدة الهرم ، ثم تبدأ بقية المهن فى الانخفاض كلما ارتفعنا إلى العمالة الماهرة ثم الفنية والتخصصية، ويدل ذلك على أن الهيكل التنظيمي للعمالة ( Type of Organization) يفتقر إلى المهارة الفنية والوظيفية والكفاءة الإنتاجية العالية، وقد ترتب على ذلك انخفاض جودة المنتج وعدم قدرته على المنافسة فى الأسواق الخارجية.

5- يعد الاختلاف فى مستويات الدخل للعمالة بالشركة من أبرز الملامح الرئيسية بها، فقد أظهرت نتائج التقييم الذاتى والموضوعى أن نحو 58.9% من جملة عينة الدراسة يتقاضون رواتب وحوافز شهرية أقل من 500 جنيه، ومن خلال تحليل التباين الأحادى لدرجات الرضى الوظيفى حسب المجموعات الوظيفية ونتائج اختبار شيفيه (Scheffe) لمقارنة متوسطات الرضى الوظيفى تبين أن شريحة عمال الإنتاج والخدمات المعاونة لا تشعر بالاستقرار الوظيفى، وهذا يستدعى إعادة النظر فى الأجور والحوافز ومحاولة إحداث نوع من التقارب بينها على كافة المستويات الإدارية والوظيفية على أن يقترن ذلك بجودة المنتج وزيادة الإنتاجية.

6- تشير دراسة الهيكل النوعى لصادرات الشركة أن نصيب منتجاتها فى السوق العالمية متواضع نسبياً ، كما أنه اتجه نحو التراجع فى السنوات الأخيرة ، فقد بلغت قيمة صادراتها نحو 438.191 مليون جنيه أى ما يعادل 45.7% من إجمالى قيمة الإنتاج عام 2004، وبالرغم من تنوع صادراتها إلا أنها تتركز فى غزل القطن والمنسوجات القطنية والمشغولات والملابس الجاهزة، ويرجع ذلك لسهولة تسويقها رغم ضآلة هامش الربح الذى تحققه لكون معظمها من الأقمشة الخام غير المجهزة، ويمكن تفسير ذلك للأداء المتدنى لهذه الصناعة وينطوى المستقبل على تحديات أكثر صعوبة فى ظل المستجدات أو التغيرات التى ستحكم حركة التجارة العالمية للمنسوجات والملابس الجاهزة ، وهناك شكوك وتخوف أيضاً ألا تقوى على مواجهة المنافسة فى السوق المحلية ، نتيجة لتحرير الاقتصاد المصرى وفقاً للالتزامات مصر تجاه منظمة التجارة العالمية والاتحاد الأوروبى، وهذا يتطلب إعادة تأهيل صادرات الشركة من المنسوجات القطنية والملابس الجاهزة للتكيف مع التغيرات المتوقعة ، وذلك من خلال رفع القدرة التنافسية لها وتدعيم الآليات التى تضمن نفاذ منتجاتها إلى الأسواق.

7- تتمثل الانعكاسات المتوقعة لاتفاقية الجات ومنظمة التجارة العالمية على العمالة بالشركة فى أنه إذا قلت قدرة منتجاتها على المنافسة فإنه من الطبيعى أن يؤثر ذلك سلباً على العمالة، فانتقال العمالة من تكنولوجيا متوسطة إلى تكنولوجيا حديثة يمثل مشكلة للعمالة وهو أمر يودى حتماً إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال لدى إحلال التكنولوجيا المتطورة التى تتطلبها شروط جودة الإنتاج، ولذلك فمن المتوقع أن تتأثر العمالة بالشركة بشكل سلبى من جراء دخول مصر اتفاقيات التجارة العالمية إذا لم يتم النهوض بها تعليمياً وتدريبياً، وللتغلب على تلك المشكلات يرى الباحث الآتى:

أ- تحسين أداء العمالة وتطويرها من خلال الاهتمام بالتدريب بأنواعه المختلفة وعلى كافة المستويات.

ب- إنشاء أقسام للملابس والمنسوجات بالمدارس الثانوية الصناعية الفنية بمدينة المحلة لتخريج فنيين على دراية بالمهارات المطلوبة للعمل بتلك الصناعة على أن يتم توظيفهم بالشركة بعد تخرجهم (الربط بين المؤسسات التعليمية والإنتاجية).

ج- إنشاء أقسام تكنولوجيا الملابس في كلية الهندسة جامعة طنطا وتفعيل دور أقسام الصناعات النسجية بكلية التكنولوجيا بمدينة المحلة ، وذلك لتخريج كوادر فنية مدربة وعلى مستوى عال من الكفاءة.

د- إعداد كوادر تسويقية قادرة على التعامل مع الأسواق الخارجية ودراستها ومعرفة تفضيلات المستهلكين ومسيرة الموضة وأذواق المستهلكين، والرصد الدائم لرد فعل السوق الخارجى على نوعية منتجات الشركة وأسعارها وجودتها ومدى قابلية المستهلك لها وحجم الطلب عليه للحفاظ على التواجد المستمر لمنتجات الشركة في الأسواق الخارجية.

8- تتعدد المشكلات المترتبة على رحلة العمل اليومية على النحو السابق ذكره، ويزيد من حدة تلك المشكلات أن عدد العاملين القائمين برحلة العمل اليومية يبلغ 6636 عاملاً أى ما يعادل 25.5% من إجمالي حجم العمالة بالشركة، وقد أبرزت الدراسة أن معظم مصانع الشركة لاتعمل بكامل طاقتها الزمنية المركبة ، فقد بلغت الطاقة الزمنية لساعات التشغيل 95.1% من إجمالي عدد ساعات التشغيل المقدر عام 2005 ، ويعزى ذلك بسبب التأخير عن العمل لتراجع دور مرفق النقل الداخلى فى نقل العمالة والغاؤه لعدد كبير من خطوط النقل لعدم جودها اقتصادياً، الأمر الذى ينعكس فى النهاية على إنتاجية العامل وبالتالي إنتاجية الشركة لتعدد وسائل النقل المختلفة التى يستعين بها العمال فى انتقالاتهم ، وهذا يتطلب قيام الشركة بتوفير أسطول من سيارات الأتوبيسات الخاصة بها لنقل العاملين ضماناً لوصولهم لورديات العمل فى المواعيد المحددة.

9- أبرزت نتائج التقصى الميدانى من خلال زيارة الباحث لمستشفى الشركة تعدد الأمراض المهنية التى تتعرض لها العمالة والمرتبطة بتلك الصناعة وأهمها أمراض الجهاز التنفسى وتشمل البسينوزس (حساسية الرئة) والربو الشعبى والالتهاب الرئوى وقصور الشرايين التاجية، هذا بالإضافة إلى الأمراض الجلدية والعصبية والدوالى، ويرجع ذلك لعدم مراعاة تطبيق المواصفات الصحية الواجب توافرها لتقليل نسبة التوطن لغبار القطن من ناحية وانخفاض الوعى الصحى للعاملين من ناحية أخرى، وهذا يتطلب ضرورة الاهتمام بالتهوية العامة وعزل أماكن تصاعد الغبار وتغطية آلات الكرد بمراوح شافطة تسحب الغبار، ورفع الوعى الصحى للعاملين وإدراكهم بمخاطر (Hazards) الأمراض المهنية وأضرارها، وذلك من خلال استعمال قناع الأتربة أثناء عملية تنظيف ماكينات الكرد حيث يزيد تركيز الغبار، وضرورة استخدام أدوات الوقاية عند تحضير الصبغات وذلك للوقاية من المخاطر الكيميائية.

1۴

استبيان رقم (1) عن صناعة الغزل والنسيج بمدينة المحلة الكبرى  
بيانات هذه الاستمارة سرية وخاصة بأغراض البحث العلمي فقط

أولاً: بيانات عن المصنع:

- تاريخ إنشاء المصنع: ..... تاريخ بدء الإنتاج الفعلي: .....
- ما السبب في اختيار موقع المصنع؟ (الأرض - العمالة - المادة الخام - الأسواق - آخر يذكر)
- هل يقع المصنع بالقرب من (طريق مرصوف - سكك حديدية - مجرى مائي)
- ما هي مساحة المصنع؟
- مكونات المصنع:
- هل يملك المصنع مساحة للتوسع مستقبلاً؟ نعم ( ) لا ( ) في حالة الإجابة بنعم ما مساحتها؟

ثانياً: العمالة:

- تطور عدد العمال منذ بدء التشغيل وحتى الآن.
- الحالة التعليمية للعمالة:

الجملة	جامعي	مؤهل فوق المتوسط	مؤهل متوسط	مؤهل أقل من المتوسط	يقرأ ويكتب	أمي	الكفاءة التعليمية النوع
							نكور
							إناث

- هل الهيكل التعليمي للعمالة بالشركة يتفق واحتياجات التنمية الصناعية؟ نعم ( ) لا ( ) في حالة الإجابة ب لا تذكر الأسباب.
- التركيب المهني للعمالة (إداريون - مهندسون - فنيون - عمالة مهرة - عمالة عادية) ما العمل الذي تقوم به داخل الشركة ؟
- هل يتم تدريب العمالة على التقنيات الحديثة للإنتاج ؟ نعم ( ) لا ( )
- هل شاركت في دورات تدريبية ؟ نعم ( ) لا ( )
- أين يتم التدريب ؟ داخل المصنع ( ) خارج المصنع ( )
- معلومات عن الدورة:

اسم الدورة	مكانها	المدة	الجهة المنظمة لها

- هل تتوفر كوادر فنية مدربة للقيام بأعمال الصيانة والإصلاح ؟ نعم ( ) لا ( )
- هل تتوفر في العمالة المهارات المطلوبة لمواجهة التغيرات العالمية المعاصرة لتلك الصناعة ؟ نعم ( ) لا ( ) في حالة الإجابة ب لا تذكر الأسباب.
- هل من المتوقع انخفاض معدلات الأداء والتشغيل للعمالة بالشركة في المستقبل ؟ نعم ( ) لا ( )

ثالثاً: الرضى الوظيفي للعمالة:

- عدد ساعات العمل اليومية ( ) ساعة ، عدد ساعات العمل الإضافية ( ) ساعة
- متوسط الدخل الشهري: (أقل من 200 جنيه) (200 - 300 جنيه) (300 - 400 جنيه) (400 - 500 جنيه) (500 - 600 جنيه) (600 جنيه فأكثر)
- هل يقدم المصنع حوافز للعمال؟ نعم ( ) لا ( )
- الرضى عن الراتب (ممتاز ، جيد جداً ، جيد ، متوسط ، مقبول ، ضعيف)
- الرضى عن الحوافز (ممتاز ، جيد جداً ، جيد ، متوسط ، مقبول ، ضعيف)
- هل أنت راضٍ عن الأعمال المكلف بها داخل الشركة ؟ نعم ( ) لا ( )
- هل أنت راضٍ عن المسؤولين ؟ نعم ( ) لا ( )

- ما هي الخدمات يؤديها المصنع للعمال ؟
- (تغذية - إسعاف - رعاية صحية - خدمات اجتماعية وترويحية ... إلخ)
- اذكر أهم هذه الخدمات؟
- هل أنت راضٍ عن مستوى تلك الخدمات ؟ نعم ( ) لا ( )
- في حالة الإجابة بـ لا تذكر الأسباب.
- ما هي أنواع الجزاءات والعقوبات التي توقع على العمالة بالشركة ؟
- 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- هل أنت راضٍ عن لائحة الجزاءات والعقوبات الخاصة بالشركة ؟ نعم ( ) لا ( )
- 1 - 2 - 3 - 4 - 5

#### رابعاً: الأمراض المهنية للعمال:

- ما هي أكثر الأمراض المهنية انتشاراً بين العمالة في الشركة ؟
- 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- ما هي أسباب الأمراض المهنية ؟
- 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- هل يوجد توعية للعمال بالأمراض المهنية وأضرارها ؟ نعم ( ) لا ( )
- هل تستخدم الأئنة الواقعية لتلافي تركيز الغبار ؟ نعم ( ) لا ( )
- هل يتم استخدام أدوات وقاية عند تحضير الصبغات لتجنب المخاطر الكيماوية ؟ نعم ( ) لا ( )
- ما هو تقييمك لجودة الخدمات الصحية التي تقدمها مستشفى الشركة ؟
- كيف يمكن التغلب على الأمراض المهنية ؟
- 1 - 2 - 3 - 4 - 5

#### خامساً: الإنتاج:

- تطور رأس مال الشركة منذ بدء التشغيل وحتى الآن:
- هل يعمل المصنع بكامل طاقته الإنتاجية؟ نعم ( ) لا ( ) في حالة الإجابة بـ (لا) ما السبب؟
- تطور إنتاج المصنع من تاريخ بدء الإنتاج حتى الآن:
- أنواع المنتجات: كمياتها:
- هل الإنتاج (دائم / موسمي)؟
- كيف ينقل المصنع منتجاته للسوق؟ ما هي وسائل النقل المستخدمة وتكلفتها؟
- هل إنتاج المصنع في تزايد مستمر؟ نعم ( ) لا ( )
- هل يوجد طلب على منتجات المصنع؟ نعم ( ) لا ( )
- هل توجد منافذ لتوزيع منتجات المصنع؟ كم عددها وتوزيعها في أنحاء الجمهورية؟
- ما هي الخطط المستقبلية التي ينوي المصنع تنفيذها؟
- ما هي المشكلات البيئية التي يسببها المصنع؟
- أين يسوق إنتاج المصنع؟
- محلياً: (المركز - داخل المحافظة - خارج المحافظة) التصدير: (تذكر الدول - كمية الصادرات)
- هل من المتوقع أن يتأثر إنتاج الشركة باتفاقيات الجات ومنظمة التجارة العالمية؟ نعم ( ) لا ( )

#### سادساً: المشكلات والحلول:

- ما هي المشكلات التي تواجه العمالة في المصنع؟
- 1 - 2 - 3 - 4 - .....

□ ما هي الحلول والاقتراحات:

1 - ..... 2 - ..... 3 - ..... 4 - .....

شكراً لحسن تعاونكم

الباحث

استبيان رقم (2) عن رحلة العمل اليومية إلى مصنع غزل ونسيج المحلة الكبرى  
بيانات هذه الاستمارة سرية وخاصة بأغراض البحث العلمي فقط

- النوع: ذكر / أثنى \* السن: سنة
- عدد أفراد الأسرة: \* الحالة الاجتماعية: (أعزب - متزوج - مطلق - أرمل)
- محل الإقامة الحالي: داخل مدينة المحلة الكبرى. \* خارج مدينة المحلة الكبرى.
- عنوان محل الإقامة الدائم:
- إذا كنت تسكن في مدينة المحلة الكبرى؟ هل السكن ملك ( ) إيجار ( )
- هل تفضل الإقامة في مدينة المحلة الكبرى؟ نعم ( ) لا ( ) إذا كانت الإجابة بنعم أذكر الأسباب؟
- هل هناك صعوبات أمام حصولك على مسكن في مدينة المحلة الكبرى؟ نعم ( ) لا ( ) إذا كانت الإجابة بنعم ما هي الصعوبات؟
- 1 - ..... 2 - ..... 3 - ..... 4 - .....
- هل المصنع يوفر لعماله مساكن في مدينة المحلة الكبرى وما يجاورها؟ نعم ( ) لا ( )
- الوردية التي تفضل العمل بها: الصباحية ( ) بعد الظهر ( ) الليلية ( ) تتأوب الورديات ( )
- ما السبب في اختيار هذه الوردية: سهولة الوصول في موعد الوردية ( )
- قيامى بعمل آخر في فترة الراحة ( )
- ما نوع العمل: زراعى ( ) تجارى ( ) مهنى ( ) آخر يذكر ( )
- ما هي المسافة بين محل إقامتك والمصنع؟ كم
- هل تركب من عند السكن إلى المصنع مباشرة؟ نعم ( ) لا ( )
- في حالة الإجابة بـ (لا) ما هي وسائل النقل الأخرى ومسافاتها وتكلفتها؟
- هل وسائل النقل التي تستخدمها خاصة بالمصنع؟ نعم ( ) لا ( )
- ما التكاليف التي تتحملها شهرياً في الانتقال بين المسكن والمصنع؟
- ومن يتحمل هذه التكاليف ، وهل تؤثر هذه التكاليف على دخل الأسرة؟
- إذا كنت تستخدم وسائل نقل أخرى غير خاصة بالشركة في الوصول إلى العمل ما هي:
- 1- سيراً على الأقدام ( ) 2- دراجة ( ) 3- دراجة بخارية ( )
- 4- أتوبيس ( ) 5- قطار ( ) 6- أتوبيس ودراجة ( ) 7- قطار ودراجة ( )
- المدة التي تستغرقها في رحلة الذهاب إلى الشركة؟
- ما سبب قيامك بالاشتراك في مرفق النقل أو القطارات؟
- 1- لأنها رخيصة ( ) 2- بعد المسافة بين مكان الإقامة والعمل ( )
- 3- العمل في وردية مسائية أو ليلية ( ) 4- صعوبة الوصول والتأخير عن العمل ( )
- هل خطوط مرفق النقل أو القطارات منتظمة وتكفل لك الوصول إلى العمل في الموعد المحدد؟
- نعم ( ) لا ( )
- هل تقوم الشركة بتقديم دعم مادي سنوي لمرفق النقل أو القطارات بهدف كفاءة وصول العمال في مواعيد الورديات
- نعم ( ) لا ( )
- هل للمصنع أتوبيساً خاصاً لنقل العمال؟
- نعم ( ) لا ( )
- هل تشعر بتعب أثناء رحلة الذهاب والعودة؟ نعم ( ) لا ( ) في حالة الإجابة بنعم ما نوعه؟
- 1- جسمانى (نعم/لا) 2- نفسى (نعم/لا) 3- جسمانى ونفسى (نعم/لا)
- ما هو تنظيم رحلات أتوبيسات مرفق النقل ذهاباً وإياباً في الورديات؟

- ما هي مدة التأخير غير المسموح بها للعامل مطلقاً؟ وما المدة الزمنية التي تتأخرها في العادة؟
- ما أثر التأخير على الإنتاج؟
- ما هي المشكلات التي تؤدي إلى خفض إنتاجية العامل؟
- هل تتغيب أحياناً عن المصنع؟ نعم ( ) لا ( ) إذا كانت الإجابة بنعم فما هو السبب؟ وهل سبب الغياب عدم انتظام وسائل النقل؟ نعم ( ) لا ( ) أخرى تذكر ( )
- هل يؤثر التأخير في العمل على إنتاجيتك؟ نعم ( ) لا ( )
- ما هو اقتراحك لتسهيل حركة نقل العمال بين مكان العمل والإقامة؟
- هل توجد مشكلات تواجه العمال في الشركة؟
- 1 - ..... 2 - ..... 3 - ..... 4 - .....
- ما هي الحلول المقترحة لهذه المشكلات:
- 1 - ..... 2 - ..... 3 - ..... 4 - .....

شكراً لحسن تعاونكم

الباحث



جمهورية مصر العربية  
الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء

رقم ( ٣١٥ ) لسنة ٢٠٠٥

في شأن قيام الدكتور/ المتولي السعيد أحمد - الأستاذ المساعد بقسم الجغرافيا - كلية الآداب - جامعة أسيوط - بإجراء دراسة ميدانية بعنوان (القوى العاملة بمصنع الغزل والنسيج بالمحلة الكبرى "دراسة جغرافية تطبيقية") وذلك للترقى لدرجة أستاذ.

#### رئيس الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء

- بعد الاطلاع على القرار الجمهوري رقم ٢٩١٥ لسنة ١٩٦٤ في شأن انشاء وتنظيم الجهاز
- وعلى قرار رئيس الجهاز رقم (٢٣١) لسنة ١٩٦٨ في شأن اجراء الاحصاءات والتعدلات والاستفتاءات والاستقصاءات
- وعلى كتاب قسم الجغرافيا بكلية الآداب - جامعة أسيوط المؤرخ في ٢٢/٣/٢٠٠٥ .

#### قرر

مادة ١: يقوم الدكتور/ المتولي السعيد أحمد - الأستاذ المساعد بقسم الجغرافيا - كلية الآداب جامعة أسيوط بإجراء الدراسة الميدانية المشار إليها بعالية  
مادة ٢: تجرى هذه الدراسة الميدانية علي عينة حجمها (٣٠٠٠) ثلاثة آلاف مفردة من السادة رؤساء مجالس الإدارات والسادة العاملين بشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى والمصانع التابعة لها

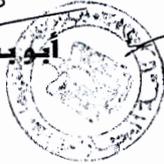
وبشرط موافقة السيد / رئيس مجلس إدارة شركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى وتحت إشراف وحدة الأمن بالشركة - وكذا موافقة مفردات العينة - مع مراعاة إن البيانات الفردية سريه بحكم القانون وعدم استخدام البيانات التي يتم جمعها إلا لأغراض هذه الدراسة الميدانية فقط.  
مادة ٣: تجمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة الميدانية طبقا للاستمارتين المعدتين لهذا الغرض والمعتمدتين من الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء وعدد صفحاتهما (٤) أربع صفحات وبياناتهما كالتالي :-

- الاستمارة الأولى وعدد صفحاتها صفحتان .
- الاستمارة الثانية وعدد صفحاتها صفحتان .
- وذلك خلال عام من تاريخ صدور هذا القرار .

مادة ٤ : لا يتم البدء في تنفيذ إجراءات هذه الدراسة الميدانية ميدانيا إلا بعد صدور هذا القرار  
مادة ٥ : يوافق الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء فورا بنسختين من النتائج الأولية لهذه الدراسة الميدانية ثم يوافق بنسختين من النتائج النهائية لهذه الدراسة الميدانية كاملة فور الانتهاء من إعدادها .

مادة ٦: ينفذ هذا القرار من تاريخ صدوره .  
صدر في : ٥/٤/٢٠٠٥

أبو بكر الجندي



## المراجع والمصادر

### أولاً : المراجع العربية :

1. إبراهيم العيسوي: انفجار سكاني أم أزمة تنمية، دراسة في قضايا السكان والتنمية ومستقبل مصر، دار المستقبل العربي، القاهرة، 1985.
2. أحمد عبد المحسن زكي: سلسلة اتفاقيات منظمة التجارة العالمية، اتفاق تجارة المنسوجات وأثره على مصر بين النظرية والتطبيق، معهد التخطيط القومي، القاهرة، 2003.
3. أحمد محمد أبو المجد أبو زيد: شبكات البنية الأساسية في محافظة الغربية، دراسة جغرافية، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الجغرافيا، كلية الآداب، جامعة القاهرة، 2002.
4. أشرف البنيان: الجات وأثارها على مستقبل العمالة في مصر، دراسة تحليلية لقطاع الغزل والنسيج، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1998.
5. أشرف زكريا محمد العبد: التغيرات السكانية في مدينة المحلة الكبرى في الفترة من (1927 – 1996) دراسة في جغرافية السكان، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الجغرافيا، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، 2001.
6. أمال ضيف بسيوني يوسف: القدرة التنافسية للاقتصاد المصرى فى ظل اتفاقيات الجات ، دراسة تطبيقية على القطاع الصناعى مع التركيز على صناعة الغزل والنسيج، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الاقتصاد، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، 2006.
7. جمال حمدان: شخصية مصر، دراسة فى عبقرية المكان، عالم الكتب، ج3، القاهرة، 1984.
8. جون كلارك: جغرافية السكان، ترجمة محمد شوقي إبراهيم مكي، دار المريخ للنشر، الرياض، 1984.
9. حسن عبد العزيز حسن: اقتصاديات الموارد، اقتصاديات الموارد الطبيعية والبشرية والمصنعة وبعض الأنشطة المرتبطة بها، دار الكتب المصرية، القاهرة، 1996.
10. رشا عبد الحكيم: أثر اتفاقية المشاركة المصرية الأوربية على صناعات الغزل والنسيج والملابس الجاهزة، ورقة عمل رقم (15) معهد التخطيط القومي، القاهرة، 2001.
11. رفيق محمود الدياسطي: القوى العاملة المحولة إلى المعاش المبكر فى مركز مطويس ، محافظة كفر الشيخ، دراسة تطبيقية فى الخصائص والنتائج، مجلة كلية الآداب ، جامعة حلوان، العدد التاسع والعاشر، القاهرة ، 2001 .
12. روجز كلارك: اقتصاديات الصناعة، تعريب/ فريد بشير الطاهر، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1994 .
13. زينب على نجم الدين: قراءة جغرافية للصناعات الزراعية على قائمة التصدير ، المجلة الجغرافية العربية، الجمعية الجغرافية المصرية، العدد (25) القاهرة ، 1993.
14. سامح إبراهيم عبد الوهاب: الأبعاد الديموغرافية للمتغلبين فى مصر، عرض للمشكلات وتصور للحلول، ندوة النمو السكانى وأثره على مشكلة البطالة وخطط التنمية المنعقدة تحت رعاية المجلس الأعلى لرعاية الفنون والآداب والعلوم الاجتماعية خلال الفترة (24 – 26) يونيو، الجزء الأول، دمشق، سوريا، 2002.
15. سميث، ت. لين: أساسيات علم السكان، ترجمة محمد السيد غلاب، فؤاد إسكندر، المكتب المصرى، الإسكندرية، 1971.
16. سميحة فوزى، ندى مسعود: مستقبل الصادرات المصرية من المنسوجات والملابس الجاهزة فى ظل القواعد الجديدة للتجارة العالمية، ورقة عمل رقم (86) معهد التخطيط القومي ، القاهرة ، 2003.
17. سمير رجب سليم: الصحة المهنية ، مكتبة الأسرة ، الجزء الأول ، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1998.
18. صفوح خير: البحث الجغرافى مناهجه وأساليبه ، دار المريخ للنشر ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، 1990.
19. صلاح الجنائنى: جغرافيا الحضر، أسس وتطبيقات ، جامعة الموصل ، العراق ، 1987.
20. صلاح الجنائنى، محمد أزهر السماك: استخدامات الأرض بين النظرية والتطبيق ، دراسة تطبيقية عن مدينة الموصل الكبرى حتى عام 2000، وزارة التعليم العالى ، بغداد ، 1985.

21. عبد العزيز طريح شرف: البيئة وصحة الإنسان فى الجغرافية الطبية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 1993 .
22. عبد الفتاح إمام حزين: رحلة العمل اليومية ، دراسة تطبيقية على بعض الشركات الصناعية بمدينة السادات، مجلة كلية الآداب، جامعة الزقازيق ، الدراسات الخاصة ، أبريل ، 1996 .
23. عبد المعطى شاهين عبد المعطى: استخدام الأرض فى مركز المحلة ، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب ، جامعة طنطا، 1990 .
24. — : جغرافية رحلة العمل اليومية، دراسة حالة تطبيقية على شركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى، المجلة الجغرافية العربية، الجمعية الجغرافية المصرية، العدد (48) الجزء الثانى، القاهرة، 2006 .
25. على عبد الرزاق جلبي: علم اجتماع السكان ، ط2 ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1989 .
26. عيسى عبده: التصنيع ومشكلاته ، التنظيم الصناعى وإدارة المشروع، الجزء الأول، مؤسسة الأهرام، القاهرة ، 1963 .
27. فاطمة العبد الرزاق: الإناث فى قوة العمل بالكويت ، دراسة جغرافية تحليلية، دورية قسم الجغرافيا والجمعية الكويتية ، العدد (144) الكويت ، مايو ، 1992 .
28. فايز محمد العيسوى: أسس جغرافية السكان، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2001 .
29. —: رؤية جغرافية لبعض خصائص السكان فى مناطق الامتداد العمرانى لمدينة مرسى مطروح، ندوة الاتجاهات الحديثة فى علم الجغرافيا، ج 2، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1995 .
30. فتحى محمد أبو عيانه: جغرافية السكان، أسس وتطبيقات، ط5 ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية، 2004 .
31. فريال بنت محمد الهاجرى: رؤية جغرافية لخصائص القوى العاملة فى مصانع الحديد والصلب فى المملكة العربية السعودية ، رسائل جغرافية ، العدد (246) دورية قسم الجغرافية بجامعة الكويت والجمعية الجغرافية الكويتية ، 2000 .
32. محمد إبراهيم رمضان: بعض ملامح جغرافية القوى العاملة فى مدينة برج العرب الجديدة ، ندوة الجغرافيا والتخطيط الإقليمى المنعقدة بقسم الجغرافيا ، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية خلال الفترة (25 – 27) فبراير 1992، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية، 1992 .
33. محمد خميس الزوكة: التخطيط الإقليمى وأبعاده الجغرافية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1990 .
34. —: فى جغرافية القوى العاملة بالبحيرة ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1982 .
35. محمد صدقى على الغماز: جغرافية رحلة العمل اليومية، دراسة تطبيقية على بعض الشركات الصناعية بمدينة العاشر من رمضان، مركز بحوث الشرق الأوسط، جامعة عين شمس، سلسلة (125) 1992 .
36. محمد عبد الرحمن الشرنوبى: خرائط التوزيعات البشرية، الأجلو المصرية ، القاهرة ، 1982 .
37. محمد عبد القادر الفقى: البيئة ومشاكلها وقضاياها، مكتبة الأسرة، الهيئة العامة للكتاب، القاهرة، 1999 .
38. محمد فاروق الهيثمى: تخطيط المشروعات الصناعية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1969 .
39. محمد فريد فتحى: فى جغرافية مصر ، ط2 ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1997 .
40. محمد محمد الغلبان: جغرافية رحلة العمل اليومية، دراسة تطبيقية على مصنع غزل طنطا، مجلة كلية الآداب، جامعة طنطا، العدد السادس، 1990 .
41. محمد محمود إبراهيم الديب : تصنيع مصر (1952 – 1972) تحليل إقليمى للانتشار الصناعى، الجزء الأول ، القاهرة ، 1980 .
42. — : دور بنك مصر فى إنشاء صناعة حديثة للغزل والنسيج فى مصر، أبحاث ندوة بنك مصر فى النصف الأول من هذا القرن، مركز بحوث الشرق الأوسط ، جمعة عين شمس ، نوفمبر ، 1995 .
43. — : الجغرافيا الاقتصادية فى ظل التغيرات العالمية المعاصرة ، المجلة الجغرافية العربية، الجمعية الجغرافية المصرية، سلسلة بحوث جغرافية ، العدد(14) القاهرة ، 2006 .
44. محمود محمد سيف: المواقع الصناعية ، دراسة تحليلية فى الجغرافيا الاقتصادية ، القاهرة ، 1985 .
45. نبيل حورى وآخرون: السكان وتخطيط وتنمية الموارد البشرية فى العالم العربى، الأساليب والمنهجيات، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمى للدول العربية، صندوق الأمم المتحدة للنشاطات السكانية، معهد البحوث والدراسات الإحصائية ، جامعة القاهرة، 1987 .

## ثانياً : المصادر :

1. إدارة شركة مصر للغزل والنسيج بالمطة الكبرى، قسم الإحصاء والتكاليف، بيانات غير منشورة، 2005.
2. رئاسة الجمهورية: المجالس القومية المتخصصة، مصر حتى عام 2000 ، صناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة، القاهرة ، 1984.
3. - موسوعة المجالس القومية المتخصصة (1974-1989) ط2 ، القاهرة ، 1999.
4. معهد التخطيط القومي: الفجوة النوعية لقوة العمل فى محافظات مصر وتطورها خلال الفترة (1986 - 1996) سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، العدد (130) يناير ، 2000.

## ثالثاً : المراجع الأجنبية:

1. Abed El-Megid, M. F., The Occupational Structure of Labour Force, Patterns and Trends in Selected Countries, In Population Studies, Vol. XVIII, No, I, July, 1964.
2. Adrian, S., Power Relation Industrial Clusters and Regional Transformations, Pan-European Integration an Outward Processing in the Slovak Clothing Industry, Economic Geography, Vol. 79, No. 1, Clark Univ., Worcester, U.S.A, 2003, pp. 28-29.
3. Aniello, V., The Competitive Mezzogiono (Southern Italy) Some evidence from the clothing and Textile Industry in San Giusepe Vesuviano, International Journal of Urban and Research Regional, Germany, 2001.
4. Bale, J., The Location of Manufacturing Industry, London, 1977.
5. Beaujeu – Garnier, J., Geography of Population, London, 1978.
6. Clarke, J. T., Population Geography, London, 1972.
7. Diane, P., Understanding Social and Spatial Divisions in the New Economy, New Media Clusters and the Digital Divide, Economic Geography, Vol. 80, No. I, Clark Univ., Worcester, U.S.A, 2004, pp. 50-51.
8. Dunford, M., The Changing Profile and Map of the EU Textile and Clothing Industry In European Industrial Restructuring in a Global Economic, Germany, SOFI, Berichte, 2004, pp. 293-294.
9. El-Biblawi, H., Some Implications of Education Labor Force and Economic Development In Egypt, Research Monograph Series, No. 14, C.D.C, Cairo, 1986.
10. Frank, F., Population and Development, A Critical introduction, Oxford Univ., First Published, Cambridge, U.K, 1997.
11. Meric, S. G., Learning From America, Knowledge Flows and Industrial Practices of German Firms in North America, Economic Geography, Vol. 81, No. 1, Clark Univ., Worcester, U.S.A, 2005.
12. Michalel, D., Industrial Districts, Magic Circles and the Restructuring of the Italian Textiles and Clothing Chain, Economic Geography, Vol. 82, No. 1, Clark Univ., Worcester, U.S.A, 2006.
13. Thomas, L., & Malmberg, B., Age Structure and Growth, Institute for Housing Research, Uppsala Univ., 1998.
14. Todaro, M.P., Economic Development in the Third World, 2nd (Ed) London, 1981.
15. UNIDO, Industry & Development, Global Report, 2004/2005.
16. Wheeler, J, & Other, Economic Geography, JohnWiley, New York, 1998.

\* \* \*

## تصدير الغاز الطبيعي المصري

## "دراسة فى جغرافية الطاقة"